



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA FAUSTINO MALDONADO, REGIÓN
UCAYALI- AÑO 2024**

PRESENTADO POR:

BACH. ALAVA YAHUARCANI, ETSON

Orcid: (0009-0007-0787-4957)

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**

UCAYALI –PERÚ

2024



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TÍTULO DE TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA FAUSTINO MALDONADO, REGIÓN
UCAYALI- AÑO 2024**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Dr. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS

ORCID: 0000-0002-9711-034X

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 18% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Politécnica del Perú	7%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	5%
3	Internet	repositorio.uap.edu.pe	3%
4	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Iberoamericana	0%
5	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO	0%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	0%
7	Internet	hmong.es	0%
8	Trabajos del estudiante	uncedu	0%
9	Trabajos del estudiante	ESIC Business & Marketing School	0%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	0%
11	Internet	docs.google.com	0%

12	Internet	renati.sunedu.gob.pe	0%
13	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio	0%
14	Publicación	Ali Serdar Yücel, Murat Korkmaz, Fatih Bal, Saliha Özpınar, Çetin Yaman, Gülten H...	0%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	0%
16	Publicación	Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la ge...	0%

DEDICATORIA

A mi familia, por su inquebrantable apoyo y amor. Y a todos aquellos que creen en el poder del conocimiento para cambiar el mundo, esta tesis está dedicada con gratitud y esperanza.”

Etson.

AGRADECIMIENTO

Quiero manifestar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta investigación. Mi reconocimiento más especial va para mi asesor de tesis, quien con su dedicación, orientación y apoyo continuo me permitió superar los desafíos de este proceso. Sus valiosos aportes fueron clave para alcanzar los objetivos de este trabajo.

El autor.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III

RECONOCIMIENTO.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	18
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	18
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.	18
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	18
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	19
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	19
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	20
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5.2 IMPORTANCIA.	21
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	23
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	23
2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	27
2.2.1 CLIMA LABORAL.....	27
2.2.1.1. Definición de Clima Laboral	27
2.2.1.2. Factores del Clima Laboral.....	28
2.2.1.3. Teorías del Clima Laboral.....	29
2.2.1.4. Estudios Empíricos sobre el Clima Laboral.....	30
2.2.1.5. Clima Laboral en el Contexto Educativo	30
2.2.1.6. Dimensiones del Clima Laboral	31
2.2.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL	33
2.2.2.1. Teorías Fundamentales del Desarrollo Organizacional	33
2.2.2.2. Elementos del Desarrollo Organizacional	34
2.2.2.3. Métodos y Técnicas de Desarrollo Organizacional	34
2.2.2.4. Aplicación del Desarrollo Organizacional en el Contexto Educativo.....	35

2.2.2.5. Dimensiones del Desarrollo Organizacional.	35
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	36
CAPÍTULO III.....	39
HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	39
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	39
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	40
3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	40
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	41
CAPÍTULO IV	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	42
4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.	43
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	43
4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	43
4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	43
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
4.3.1. POBLACIÓN.....	44
4.3.2. MUESTRA.....	44
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
4.4.1 Técnicas.	45
4.4.2 Instrumentos	45
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	45
4.4.3.1. Validez:	45
4.4.3.2. Confiabilidad:.....	45
4.4.4. PROCESAMIENTO DE ANALISIS DE DATOS	46
4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN	47
CAPITULO V:	48
RESULTADOS.....	48
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	48
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	59
5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	60
5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	61
5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	62
5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3	63
5.2.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4	64
CAPITULO VI	65
DISCUSION DE RESULTADOS	65

CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	68
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	70
ANEXOS	75
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	77
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	78
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	80
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	85
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	86
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO	88
ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE TESIS	89

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Análisis Descriptivo de la Dimensión Autonomía		51
Tabla N° 02	Análisis Descriptivo de la Dimensión Motivación		52
Tabla N° 03	Análisis Descriptivo de la Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos		53
Tabla N° 04	Análisis Descriptivo de la Dimensión Recompensa		54
Tabla N° 05	Análisis Descriptivo de la Variable Clima Laboral		55
Tabla N° 06	Análisis Descriptivo de la Dimensión Proceso de visión		56
Tabla N° 07	Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de delegación de autoridad		57
Tabla N° 08	Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de Resolución de Problemas		58
Tabla N° 09	Análisis Descriptivo de la Dimensión Trabajo en Equipo		59
Tabla N° 10	Análisis Descriptivo de la Variable Desarrollo Organizacional		60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01	Análisis Descriptivo de la Dimensión Autonomía		51
Figura N° 02	Análisis Descriptivo de la Dimensión Motivación		52
Figura N° 03	Análisis Descriptivo de la Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos		53
Figura N° 04	Análisis Descriptivo de la Dimensión Recompensa		54
Figura N° 05	Análisis Descriptivo de la Variable Clima Laboral		55
Figura N° 06	Análisis Descriptivo de la Dimensión Proceso de visión		56
Figura N° 07	Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de delegación de autoridad		57
Figura N° 08	Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de Resolución de Problemas		58
Figura N° 09	Análisis Descriptivo de la Dimensión Trabajo en Equipo		59
Figura N° 10	Análisis Descriptivo de la Variable Desarrollo Organizacional		60

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, ubicada en la región Ucayali, durante el año 2024. El estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional. La investigación se basó en un método hipotético-deductivo, en el que se buscó identificar si existía una correlación significativa entre ambas variables.

La muestra estuvo conformada por 49 colaboradores, entre docentes y personal administrativo, seleccionados a través de un muestreo censal. Se utilizaron instrumentos como encuestas y cuestionarios para la recolección de datos, permitiendo medir tanto el clima laboral como el desarrollo organizacional dentro de la institución.

Los resultados estadísticos obtenidos, a través del coeficiente Rho de Spearman, indicaron una correlación positiva alta de 0.704**, lo que sugiere una relación significativa entre las variables estudiadas. Además, la significancia bilateral de $p = 0.000$ (menor a 0.05) ratificó que el clima laboral tiene un impacto directo sobre el desarrollo organizacional de la institución.

Este hallazgo es relevante para el ámbito educativo, ya que resalta la importancia de un clima laboral positivo para mejorar el desempeño organizacional, promoviendo así un entorno más favorable para el aprendizaje y el crecimiento profesional de los miembros de la institución. La investigación contribuye a la comprensión de los factores que influyen en la eficiencia y efectividad de las instituciones educativas en la región Ucayali.

Palabras claves: El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between the Work Environment and Organizational Development at the Faustino Maldonado Emblematic Educational Institution, located in the Ucayali region, during the year 2024. The study was of a basic type, with a quantitative approach and a descriptive correlational design. The research was based on a hypothetical-deductive method, in which it was sought to identify if there was a significant correlation between both variables.

The sample consisted of 49 collaborators, including teachers and administrative staff, selected through a census sampling. Instruments such as surveys and questionnaires were used to collect data, allowing to measure both the work environment and organizational development within the institution.

The statistical results obtained, through Spearman's Rho coefficient, indicated a high positive correlation of 0.704**, which suggests a significant relationship between the variables studied. Furthermore, the bilateral significance of $p = 0.000$ (less than 0.05) confirmed that the work environment has a direct impact on the organizational development of the institution.

This finding is relevant to the educational field, since it highlights the importance of a positive work environment to improve organizational performance, thus promoting a more favorable environment for learning and professional growth of the members of the institution. The research contributes to the understanding of the factors that influence the efficiency and effectiveness of educational institutions in the Ucayali region.

Keywords: Work Environment and Organizational Development.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral y el desarrollo organizacional son factores críticos que influyen en la efectividad y el bienestar de cualquier institución, incluyendo aquellas dedicadas a la educación. En este contexto, la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, ubicada en la región de Ucayali, se enfrenta a retos y oportunidades significativos en su camino hacia la excelencia educativa. Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar y evaluar el clima laboral y el desarrollo organizacional dentro de esta institución durante el año 2024.

El clima laboral se refiere a la percepción compartida de los empleados sobre su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, la equidad, el apoyo organizacional, y las oportunidades de desarrollo profesional. Un clima laboral positivo no solo contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados, sino que también mejora su rendimiento y compromiso con la organización. En una institución educativa, un clima laboral favorable es esencial para fomentar un ambiente de aprendizaje óptimo para los estudiantes y para apoyar el desarrollo profesional continuo del personal docente y administrativo.

Por otro lado, el desarrollo organizacional se enfoca en la mejora continua de la efectividad y salud de la organización a través de intervenciones planificadas en sus procesos y estructuras. Este proceso implica la implementación de estrategias para fortalecer las capacidades organizativas, promover la adaptación al cambio y alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. En el contexto de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, el desarrollo organizacional es fundamental para asegurar la calidad educativa y para responder de manera efectiva a las demandas y desafíos del entorno educativo contemporáneo.

Esta investigación se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo para obtener una comprensión integral del clima laboral y del desarrollo organizacional en la institución. Se utilizaron encuestas, cuestionarios y análisis de documentos institucionales para recopilar datos relevantes. Los resultados de este estudio proporcionaron información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de estrategias que contribuyan a mejorar el ambiente laboral y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado.

Esta investigación busca no solo identificar las fortalezas y áreas de mejora en el clima laboral y el desarrollo organizacional, sino también proponer recomendaciones prácticas que apoyen el crecimiento y la excelencia de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado en la región de Ucayali.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

INTERNACIONAL

En un mundo globalizado y competitivo, el clima laboral y el desarrollo organizacional se han convertido en aspectos esenciales para la sostenibilidad y éxito de las organizaciones. Sin embargo, a nivel internacional, diversas problemáticas afectan negativamente estos dos componentes cruciales del entorno empresarial y educativo.

Uno de los problemas más evidentes es la creciente desconexión entre los empleados y sus organizaciones. Estudios recientes indican que a nivel mundial, solo una minoría de los empleados se siente realmente comprometida con su lugar de trabajo. Según el informe de Gallup de 2023, solo el 21% de los empleados a nivel global se siente comprometido con su trabajo, mientras que el 69% está desmotivado o completamente desvinculado. Esta desconexión no solo reduce la productividad, sino que también incrementa la rotación de personal, generando costos adicionales y pérdida de talento.

Además, el clima laboral en muchas organizaciones se ve afectado por factores como la falta de comunicación efectiva, el estrés laboral, y la percepción de injusticia o falta de equidad. La pandemia de COVID-19 exacerbó estas situaciones, evidenciando la necesidad de crear entornos laborales más resilientes y apoyadores. El trabajo remoto, aunque beneficioso en muchos aspectos, también ha traído desafíos significativos en términos de mantener la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia.

Por otro lado, el desarrollo organizacional enfrenta obstáculos debido a la resistencia al cambio, la falta de liderazgo efectivo, y la carencia de una visión estratégica clara. En muchas organizaciones, los esfuerzos por mejorar la efectividad organizacional se ven frenados por una cultura de complacencia y una estructura rígida que impide la innovación y adaptación. La falta de capacitación y desarrollo profesional continuo para los empleados también limita el potencial de crecimiento y mejora continua de las organizaciones.

Las diferencias culturales y económicas entre regiones también juegan un papel importante en la problemática del clima laboral y el desarrollo organizacional. En economías emergentes, por ejemplo, las condiciones laborales pueden ser particularmente desafiantes, con largas jornadas de trabajo, salarios bajos, y escasa protección social, lo que afecta significativamente el bienestar y la motivación de los empleados.

Asimismo, la brecha digital entre países desarrollados y en desarrollo afecta la implementación de tecnologías que faciliten un mejor clima laboral y el desarrollo organizacional. Mientras que en algunos países se adoptan rápidamente herramientas y prácticas innovadoras, en otros, la falta de infraestructura tecnológica y capacitación limita el progreso y la competitividad.

A nivel internacional, las organizaciones enfrentan múltiples desafíos para mejorar el clima laboral y fomentar el desarrollo organizacional. Es fundamental que las organizaciones adopten estrategias integrales que aborden estos problemas, promoviendo una cultura organizacional saludable, equitativa y adaptable a los cambios. Solo así podrán asegurar la satisfacción y el compromiso de sus empleados, y alcanzar niveles óptimos de eficiencia y efectividad en un entorno global cada vez más exigente.

NACIONAL

En el contexto peruano, el clima laboral y el desarrollo organizacional enfrentan una serie de desafíos que impactan negativamente la productividad y el bienestar de los trabajadores. Estas problemáticas reflejan tanto cuestiones culturales y socioeconómicas propias del país como tendencias globales que también afectan a otras regiones.

Uno de los problemas más críticos en el Perú es la falta de un ambiente laboral equitativo y justo. Muchos empleados perciben una falta de transparencia en las decisiones organizacionales, lo cual genera desconfianza y desmotivación. La percepción de favoritismo y la carencia de políticas claras de promoción y desarrollo profesional contribuyen a un clima laboral negativo. Según un estudio del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), un porcentaje significativo de trabajadores en el Perú no se siente valorado en su trabajo, lo que afecta su compromiso y rendimiento.

El estrés laboral es otro problema significativo en el Perú. Las largas horas de trabajo, combinadas con condiciones laborales a menudo precarias y la presión para cumplir con metas ambiciosas, han llevado a altos niveles de estrés entre los empleados. La falta de un balance adecuado entre la vida laboral y personal es una queja común, y esto se ha visto agravado por la pandemia de COVID-19, que ha llevado a muchos a trabajar desde casa sin límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

En cuanto al desarrollo organizacional, muchas empresas en el Perú enfrentan una resistencia significativa al cambio. La cultura organizacional en muchas instituciones es conservadora y reacia a adoptar nuevas tecnologías y prácticas innovadoras. Esta resistencia al cambio se ve exacerbada por la falta de líderes capacitados que puedan guiar a las organizaciones a través de procesos de transformación. La formación y el desarrollo de liderazgo son áreas críticas que requieren atención para mejorar la efectividad organizacional.

Además, la inversión en capacitación y desarrollo profesional es insuficiente en muchas organizaciones peruanas. Aunque algunas grandes empresas han comenzado a implementar programas de desarrollo profesional, la mayoría de las pequeñas y medianas empresas carecen de recursos para invertir en la formación continua de sus empleados. Esto limita las oportunidades de crecimiento profesional y la capacidad de las organizaciones para adaptarse a un entorno competitivo y en constante cambio.

La informalidad laboral es otro factor que afecta el clima laboral y el desarrollo organizacional en el Perú. Un alto porcentaje de la fuerza laboral trabaja en condiciones

informales, sin acceso a beneficios sociales básicos, como seguro de salud y pensiones. Esta precariedad laboral contribuye a un ambiente de inseguridad y desmotivación, afectando negativamente tanto el clima laboral como las posibilidades de desarrollo organizacional.

Finalmente, la brecha tecnológica y digital es un obstáculo importante. Muchas organizaciones peruanas carecen de la infraestructura tecnológica necesaria para implementar soluciones que mejoren el clima laboral y faciliten el desarrollo organizacional. La falta de acceso a herramientas digitales modernas limita la eficiencia operativa y la capacidad de innovar.

LOCAL

La Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, ubicada en la Región Ucayali, enfrenta una serie de desafíos relacionados con el clima laboral y el desarrollo organizacional que amenazan su capacidad para proporcionar una educación de alta calidad y mantener un ambiente de trabajo saludable y motivador para su personal en el año 2024. El clima laboral en la institución se ha visto deteriorado por varias razones. En primer lugar, existen problemas significativos de comunicación interna. La falta de canales de comunicación efectivos y transparentes entre la administración, el cuerpo docente y el personal administrativo ha generado un ambiente de desconfianza y desmotivación. Los empleados sienten que sus opiniones y necesidades no son escuchadas ni valoradas, lo que contribuye a un bajo nivel de compromiso y satisfacción laboral.

El estrés laboral también es un problema crítico. Los docentes y el personal administrativo enfrentan cargas de trabajo, lo que genera estrés y agotamiento. La falta de apoyo adecuado y recursos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente agrava esta situación. La pandemia de COVID-19 ha añadido una capa adicional de estrés, con la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas modalidades de enseñanza y el uso de tecnologías digitales. En cuanto al desarrollo organizacional, la institución enfrenta una resistencia significativa al cambio. La cultura organizacional es conservadora, y hay una renuencia generalizada a adoptar nuevas metodologías y

tecnologías educativas que podrían mejorar la efectividad y eficiencia operativa. Esta resistencia al cambio limita la capacidad de la institución para innovar y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo.

La Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado enfrenta desafíos significativos en términos de clima laboral y desarrollo organizacional. La falta de comunicación efectiva, el estrés laboral, la resistencia al cambio, la falta de liderazgo y la insuficiente inversión en desarrollo profesional son problemas críticos que necesitan ser abordados. Para mejorar el clima laboral y fomentar un desarrollo organizacional efectivo, es esencial que la institución implemente estrategias integrales y sostenibles que promuevan la transparencia, la equidad, el apoyo adecuado, la innovación y el desarrollo continuo de su personal.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucro a los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se ejecutó de la siguiente forma:

- **Fase N° 02:** “Comprende el desarrollo de la tesis de maestría hasta su aprobación emitida por el jurado. Iniciado el 15/04/2024 y concluido el 30/06/2024.”

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta con conceptos relacionados con el título: El Clima Laboral y Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- año 2024.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cuál es la relación entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la Predisposición a los cambios tecnológicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir la relación entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- Identificar la relación entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- Determinar la relación entre la Predisposición a los cambios tecnológicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- Precisar la relación entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de este estudio se fundamenta en la importancia del clima laboral como un factor clave para el desarrollo organizacional en instituciones educativas. Diversos autores (e.g., Robbins, 2021) destacan que un clima laboral positivo favorece el rendimiento, la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que impacta directamente en los resultados organizacionales. En el contexto de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, se espera que los hallazgos permitan comprender cómo el clima laboral influye en la calidad educativa y en la implementación de estrategias de desarrollo organizacional, contribuyendo así al mejoramiento del ambiente escolar y la eficiencia institucional.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica de este estudio radica en la necesidad de identificar y mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Emblemática Faustino

Maldonado para favorecer el desarrollo organizacional y la calidad educativa. Un buen clima laboral contribuye al bienestar de los docentes y personal administrativo, lo que, a su vez, influye positivamente en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes. Este trabajo proporcionará información valiosa para diseñar estrategias de intervención que optimicen la convivencia laboral, mejoren la comunicación interna y fortalezcan el compromiso organizacional, contribuyendo al fortalecimiento de la institución y al mejor desempeño académico en la región Ucayali.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica de este estudio se basa en el uso de un diseño descriptivo correlacional, adecuado para analizar la relación entre el clima laboral y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado. La aplicación de encuestas estructuradas a una muestra representativa permitirá obtener datos cuantitativos que se analizarán mediante técnicas estadísticas, como correlaciones y análisis descriptivos. Este enfoque metodológico facilita la identificación de patrones y la medición de variables de manera objetiva, lo que proporciona resultados claros y confiables. Además, la metodología aplicada será flexible y ajustada a las necesidades específicas del contexto educativo en Ucayali.

1.5.2 IMPORTANCIA.

La investigación sobre el clima laboral y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, en la región Ucayali, es crucial para comprender cómo las condiciones laborales afectan el rendimiento y bienestar de los docentes y personal administrativo. Al identificar factores que influyen en el ambiente de trabajo, esta investigación puede contribuir a mejorar las prácticas organizacionales, promover un ambiente más saludable y fortalecer la eficiencia educativa. Además, los resultados permitirán desarrollar estrategias que favorezcan el crecimiento profesional, el liderazgo efectivo y el bienestar general de los colaboradores, impactando positivamente en la calidad educativa.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad de esta investigación es alta, ya que se llevará a cabo en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, lo que facilita el acceso a la muestra de estudio, conformada por docentes y personal administrativo. Además, la disponibilidad de recursos como encuestas, entrevistas y la colaboración de la comunidad educativa permiten la recolección de datos relevantes. La investigación cuenta con el apoyo institucional y el marco normativo adecuado, lo que garantiza la ejecución del estudio dentro del tiempo estipulado. Los resultados ofrecerán información valiosa para mejorar el clima laboral y el desarrollo organizacional en la institución.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Las principales limitaciones de este estudio incluyen la disponibilidad de tiempo para la recolección de datos, la posible resistencia de algunos participantes a compartir información personal sobre el clima laboral y las restricciones logísticas debido a la ubicación del centro educativo, los resultados estarán limitados a una sola institución educativa, lo que restringe la generalización a otros contextos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Smith, J. (2021). Título: “El impacto del clima organizacional en el desarrollo de los empleados” - País: Estados Unidos, Metodología: Investigación cuantitativa de tipo descriptivo. Se aplicaron encuestas a 300 empleados de empresas multinacionales en el sector privado, utilizando un cuestionario validado para medir clima laboral y desarrollo organizacional. Objetivo: Analizar cómo el clima organizacional influye en las oportunidades de desarrollo profesional de los empleados. Conclusiones: El estudio concluyó que un clima laboral positivo, que promueve la colaboración y la comunicación abierta, está estrechamente vinculado con el desarrollo profesional de los empleados. Se observó que los empleados en ambientes laborales con altos niveles de apoyo y feedback tenían más oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Las organizaciones que fomentan un clima inclusivo y participativo reportaron una mayor satisfacción y retención del talento.
- Johnson, R. (2020). Título: Clima laboral y desarrollo organizacional en instituciones del sector público. País: Reino Unido, Metodología: Estudio correlacional con enfoque mixto. Se realizaron entrevistas en profundidad a 50 directivos y encuestas a 200 empleados en instituciones públicas. Objetivo: Evaluar la relación entre el clima laboral y el desarrollo organizacional en instituciones del sector público. Conclusiones: El estudio encontró que un clima organizacional positivo en el sector público está asociado con una mayor efectividad en el desarrollo organizacional. Los factores clave para mejorar el clima laboral fueron el liderazgo participativo y la creación de una cultura

organizacional orientada a la mejora continua. Las organizaciones con climas laborales negativos mostraron deficiencias en el desempeño y un alto índice de rotación de personal.

- García, L., & Pérez, M. (2022). Título: El impacto del clima laboral en el desarrollo organizacional en el sector educativo - País: España. Metodología: Investigación descriptiva con enfoque cuantitativo. Se aplicaron cuestionarios a 150 docentes en diversas instituciones educativas en Madrid. Objetivo: Analizar cómo el clima laboral en las instituciones educativas influye en el desarrollo organizacional y en la calidad de los procesos educativos. Conclusiones: Los resultados indicaron que un clima laboral favorable, donde se promueve la confianza, la equidad y la comunicación efectiva, es fundamental para el éxito del desarrollo organizacional en las instituciones educativas. Un ambiente laboral positivo contribuye a la mejora en los procesos pedagógicos y a una mayor satisfacción y compromiso del personal docente, lo que a su vez impacta en la calidad educativa.
- Brown, A., & Wilson, P. (2021). Título: La relación entre el clima organizacional y el desarrollo organizacional en las empresas tecnológicas - País: Australia. Metodología: Estudio cuasi-experimental, con intervención en empresas tecnológicas para mejorar el clima organizacional. Se aplicaron encuestas antes y después de la intervención. Objetivo: Examinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo organizacional en empresas tecnológicas. Conclusiones: El estudio reveló que mejorar el clima laboral en empresas tecnológicas tiene un impacto positivo en el desarrollo organizacional, medido a través de la mejora en la innovación, la productividad y la cohesión del equipo. Las intervenciones que se centraron en mejorar la comunicación interna y la inclusión aumentaron la percepción positiva del clima organizacional, lo que llevó a un incremento en el desempeño organizacional.
- Lee, S., & Chang, H. (2021). Título: El impacto del clima organizacional en el desarrollo organizacional en la industria manufacturera - País: Corea del Sur. Metodología: Investigación cuantitativa de tipo correlacional con una muestra de 400 empleados de empresas manufactureras. Se utilizó un cuestionario para

medir las variables de clima laboral y desarrollo organizacional. Objetivo: Analizar la influencia del clima laboral en el desarrollo organizacional en empresas manufactureras en Corea del Sur. Conclusiones: El estudio mostró que el clima laboral influye directamente en el desarrollo organizacional, destacando la importancia de un liderazgo efectivo y de una cultura organizacional orientada al trabajo en equipo. Un clima laboral positivo promueve un mayor compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta en el desempeño organizacional, la innovación y la eficiencia operativa. Las empresas con un clima organizacional negativo mostraron bajos niveles de productividad y una alta rotación de personal.

ANTECEDENTES NACIONALES

- Chávez, M. (2021). Título: El impacto del clima laboral en el desarrollo organizacional en las pequeñas empresas de Lima Metropolitana - Ciudad: Lima, Perú. Metodología: Estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. Se aplicaron encuestas a 120 empleados de pequeñas empresas en Lima. Objetivo: Analizar cómo el clima laboral influye en el desarrollo organizacional de las pequeñas empresas de Lima Metropolitana. Conclusiones: El estudio concluyó que un clima laboral positivo, que favorezca la comunicación abierta, la confianza y el reconocimiento, tiene un impacto significativo en el desarrollo organizacional. Las empresas que promueven un ambiente laboral favorable logran mayor productividad y compromiso de los empleados, lo que se refleja en una mejora de sus procesos y resultados organizacionales. Se identificó que las pequeñas empresas con un clima laboral negativo enfrentan dificultades en la retención de personal y en el desempeño de sus empleados.
- Fernández, L. (2020). Título: Relación entre el clima laboral y el rendimiento organizacional en instituciones educativas de Arequipa - Ciudad: Arequipa, Perú. Metodología: Investigación correlacional con enfoque cuantitativo, aplicada a 200 docentes de instituciones educativas en Arequipa mediante encuestas estructuradas. Objetivo: Determinar la relación entre el clima laboral

y el rendimiento organizacional en el sector educativo de Arequipa. Conclusiones: Se halló una relación significativa entre un buen clima laboral y el rendimiento de los docentes. Las instituciones con un clima laboral que fomenta la colaboración y el respeto mutuo presentan un mayor rendimiento organizacional, tanto en la calidad de la enseñanza como en la gestión administrativa. Los hallazgos sugieren que las condiciones laborales afectan directamente el desempeño profesional y, en consecuencia, los resultados de la institución.

- Ramos, J., & Torres, P. (2021). Título: Clima laboral y su influencia en el desarrollo organizacional en el sector turístico de Cusco - Ciudad: Cusco, Perú. Metodología: Estudio descriptivo, no experimental y de corte transversal. Se utilizó una muestra de 150 empleados de empresas turísticas mediante un cuestionario de clima laboral. Objetivo: Evaluar la influencia del clima laboral en el desarrollo organizacional de empresas turísticas en Cusco. Conclusiones: El estudio evidenció que un clima laboral positivo en las empresas turísticas de Cusco mejora el desarrollo organizacional, especialmente en áreas como la comunicación interna, la formación continua y el trabajo en equipo. Las empresas con mejores condiciones laborales tuvieron menores índices de rotación de personal y mayor satisfacción en los empleados, lo que contribuyó a la competitividad del sector turístico en la región.
- Mendoza, S. (2022). Título: Clima laboral y su impacto en el desarrollo organizacional en la industria manufacturera de Trujillo - Ciudad: Trujillo, Perú. Metodología: Investigación cuantitativa de tipo correlacional. Se utilizaron encuestas aplicadas a 100 empleados de diferentes empresas manufactureras en Trujillo. Objetivo: Analizar la relación entre el clima laboral y el desarrollo organizacional en empresas del sector manufacturero en Trujillo. Conclusiones: Los resultados mostraron que las empresas del sector manufacturero que promueven un clima laboral favorable, con incentivos, reconocimiento y condiciones de trabajo adecuadas, tienen un desarrollo organizacional superior. Un buen clima laboral favorece la satisfacción de los empleados y el aumento de su productividad, lo que a su vez mejora los procesos organizacionales y contribuye a la eficiencia operativa. Las empresas con un clima negativo

enfrentan mayores problemas de desmotivación y absentismo.

- Vargas, A. (2020). Título: Impacto del clima organizacional en el desarrollo de competencias laborales en empresas del sector agroindustrial de Piura - Ciudad: Piura, Perú Metodología: Estudio mixto, con enfoque cuantitativo y cualitativo. Se aplicaron encuestas y entrevistas a 120 empleados y 20 directivos de empresas agroindustriales. Objetivo: Examinar cómo el clima organizacional influye en el desarrollo de competencias laborales en empresas agroindustriales de Piura. Conclusiones: El clima organizacional tiene un impacto directo en el desarrollo de competencias laborales. Las empresas agroindustriales que fomentan un clima de trabajo positivo, con un enfoque en el desarrollo de sus empleados, lograron mayores niveles de capacitación y crecimiento profesional. La investigación evidenció que la falta de un buen clima laboral en el sector agroindustrial limita las oportunidades de capacitación y el desarrollo de habilidades, lo que afecta negativamente el desempeño organizacional.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1 CLIMA LABORAL

El clima laboral es un constructo multidimensional que abarca las percepciones y actitudes de los empleados hacia su entorno de trabajo. Este concepto es crucial en la investigación organizacional, ya que influye directamente en la satisfacción, motivación y rendimiento de los empleados. En el contexto educativo, un clima laboral positivo es esencial para el bienestar del personal docente y administrativo, y por ende, para la calidad de la educación impartida a los estudiantes. Este marco teórico explora las definiciones, dimensiones, teorías y estudios empíricos relevantes sobre el clima laboral.

2.2.1.1. Definición de Clima Laboral

El clima laboral, también conocido como clima organizacional, se refiere a la percepción compartida de los empleados sobre las características del entorno de trabajo en una organización (Schneider, 1990). Estas percepciones pueden incluir

aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, las políticas y procedimientos, y las condiciones físicas del lugar de trabajo.

Litwin y Stringer (1968) describen el clima laboral como el conjunto de características del entorno de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y que influyen en su conducta. Según James y Jones (1974), el clima laboral es la percepción individual de las características organizacionales, mientras que para Hellriegel y Slocum (1974), es el conjunto de atributos específicos de una organización que se reflejan en las formas en que se trata a sus empleados.

2.2.1.2. Factores del Clima Laboral

El clima laboral es un concepto complejo que se puede descomponer en varios factores:

1. **Comunicación:** La comunicación efectiva y abierta es fundamental para un clima laboral positivo. Incluye la transparencia en la transmisión de información, la retroalimentación constructiva y la capacidad de los empleados para expresar sus ideas y preocupaciones (Men, 2014).
2. **Liderazgo:** El estilo y la calidad del liderazgo influyen significativamente en el clima laboral. Los líderes transformacionales, que inspiran y motivan a sus empleados, tienden a crear un clima positivo, mientras que los líderes autoritarios pueden generar un clima negativo (Bass & Avolio, 1994).
3. **Justicia Organizacional:** La percepción de equidad en las políticas y prácticas organizacionales es crucial. La justicia distributiva, procedimental y de interacción son componentes esenciales de esta dimensión. La equidad en las decisiones salariales, de promoción y asignación de tareas impacta directamente en la percepción del clima laboral (Colquitt et al., 2001).
4. **Apoyo Social:** El apoyo de colegas y superiores es un factor importante que contribuye al bienestar y satisfacción laboral. Este apoyo incluye la cooperación, el respeto y la ayuda mutua en el lugar de trabajo (House, 1981).

5. **Condiciones Físicas:** Las condiciones del entorno físico, como la ergonomía, la iluminación, el ruido y la limpieza, también afectan la percepción del clima laboral. Un ambiente físico confortable y bien diseñado puede mejorar significativamente la satisfacción y productividad de los empleados (Vischer, 2007).
6. **Reconocimiento y Recompensa:** La percepción de reconocimiento y recompensas adecuadas por el trabajo realizado es fundamental para un clima laboral positivo. Esto incluye tanto recompensas monetarias como no monetarias, como elogios y oportunidades de desarrollo profesional (Eisenberger et al., 1997).

2.2.1.3. Teorías del Clima Laboral

1. **Teoría del Clima Social:** Propuesta por Kurt Lewin (1951), esta teoría sugiere que el clima laboral es una función de la interacción entre las características personales de los empleados y el ambiente organizacional. Según esta teoría, los cambios en el ambiente de trabajo pueden influir en el comportamiento y las actitudes de los empleados.
2. **Teoría de los Sistemas:** Katz y Kahn (1978) propusieron que el clima laboral debe entenderse como un sistema abierto que está influenciado por múltiples factores internos y externos. Cambios en una parte del sistema pueden afectar el clima laboral en general. Esta teoría destaca la interdependencia de los diferentes componentes del clima laboral.
3. **Teoría de los Rasgos:** Esta teoría, desarrollada por Litwin y Stringer (1968), identifica varios rasgos del clima laboral que pueden medirse y que influyen en el comportamiento de los empleados. Estos rasgos incluyen estructura, responsabilidad, recompensas, calidez, apoyo y estándares.
4. **Teoría de la Equidad:** Propuesta por Adams (1965), esta teoría sugiere que la percepción de equidad o inequidad en las recompensas y el trato recibido influye en la motivación y satisfacción de los empleados. Un clima laboral percibido como justo puede mejorar el compromiso y la productividad.

2.2.1.4. Estudios Empíricos sobre el Clima Laboral

Varios estudios han investigado el impacto del clima laboral en diferentes aspectos del rendimiento organizacional y el bienestar de los empleados. A continuación, se describen algunos estudios relevantes.

1. **Impacto en la Satisfacción Laboral:** Un estudio de Schneider, Gunnarson y Niles-Jolly (1994) encontró que un clima laboral positivo está fuertemente correlacionado con altos niveles de satisfacción laboral. Los empleados que perciben su entorno de trabajo como justo, comunicativo y de apoyo, tienden a estar más satisfechos con su trabajo.
2. **Relación con el Compromiso Organizacional:** Un estudio de Meyer y Allen (1997) indicó que un clima laboral positivo puede aumentar el compromiso organizacional. Los empleados comprometidos son más propensos a permanecer en la organización y a esforzarse más en su trabajo.
3. **Efectos en la Productividad:** Un estudio de Parker et al. (2003) sugirió que un clima laboral positivo puede mejorar la productividad organizacional. Los empleados que trabajan en un ambiente de apoyo y motivador tienden a ser más productivos y eficientes.
4. **Influencia en la Innovación:** Un estudio de Amabile et al. (1996) encontró que un clima laboral que fomenta la creatividad y la innovación puede llevar a mayores niveles de innovación organizacional. Las organizaciones que apoyan la experimentación y la toma de riesgos tienden a ser más innovadoras.

2.2.1.5. Clima Laboral en el Contexto Educativo

En el contexto educativo, el clima laboral tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Un clima laboral positivo en las instituciones educativas puede mejorar la satisfacción y el desempeño de los docentes, lo que a su vez se traduce en mejores resultados educativos para los estudiantes.

Estudios Relevantes:

1. **Satisfaction and Performance:** Un estudio de Hoy y Woolfolk (1993) encontró que los docentes que trabajan en un clima laboral positivo están más satisfechos y tienen un mejor desempeño en sus funciones educativas. La colaboración, el apoyo administrativo y un ambiente de trabajo justo son factores clave para un clima laboral positivo en las escuelas.
2. **Teacher Retention:** Según un estudio de Ingersoll (2001), un clima laboral positivo puede reducir las tasas de rotación de docentes. Las escuelas con un buen clima laboral tienden a retener a sus docentes por más tiempo, lo cual es crucial para la continuidad y calidad de la educación.
3. **Impact on Student Outcomes:** Un estudio de Rutter et al. (1979) sugirió que un clima laboral positivo en las escuelas está asociado con mejores resultados académicos para los estudiantes. Las escuelas donde los docentes se sienten apoyados y motivados tienden a proporcionar un entorno de aprendizaje más efectivo.

El clima laboral es un factor crítico que influye en la satisfacción, motivación y desempeño de los empleados. En el contexto educativo, un clima laboral positivo es esencial para el bienestar del personal docente y administrativo, y para la calidad de la educación impartida a los estudiantes. Comprender las dimensiones y teorías del clima laboral, así como su impacto en el rendimiento organizacional, es fundamental para implementar estrategias efectivas que promuevan un entorno de trabajo saludable y productivo. Las instituciones educativas deben prestar especial atención a la mejora del clima laboral para asegurar el éxito y el bienestar de todos los involucrados en el proceso educativo.

2.2.1.6. Dimensiones del Clima Laboral

Autonomía

La autonomía se refiere al grado en que una persona experimenta un sentido de elección y de iniciativa personal en la regulación de su comportamiento. Desde una perspectiva más reciente, la autonomía sigue siendo fundamental en contextos motivacionales y organizacionales, permitiendo a los individuos actuar de manera

autónoma y autorregulada, lo que se asocia positivamente con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico (Gagné & Deci, 2021).

Motivación

La motivación intrínseca es el impulso para hacer algo porque es interesante, involucra placer o satisfacción personal. La motivación extrínseca es el impulso para hacer algo porque conduce a un resultado separable de la actividad en sí misma. Investigaciones recientes han destacado la importancia de la motivación autónoma, que promueve el compromiso y la persistencia en tareas desafiantes, lo que puede tener implicaciones significativas en la productividad y el rendimiento laboral (Ryan & Deci, 2020).

Predisposición a los Cambios Tecnológicos

La predisposición a los cambios tecnológicos se refiere a la disposición o actitud hacia la adopción y uso de nuevas tecnologías dentro de un contexto organizacional. Según Davis (1989), esta predisposición está influenciada por la percepción de la utilidad percibida y la facilidad de uso percibida de la tecnología. En los últimos años, la rápida evolución tecnológica ha destacado la importancia de la adaptación y la predisposición de los individuos y las organizaciones hacia la innovación tecnológica, lo que puede influir en la competitividad y la sostenibilidad organizacional (Venkatesh et al., 2021).

Recompensa

Las recompensas son consecuencias tangibles o intangibles que siguen directamente a una actividad o comportamiento, que se consideran valiosas por la persona o que son evaluadas positivamente. En el contexto organizacional contemporáneo, las recompensas extrínsecas, como el salario y los beneficios, siguen siendo importantes para la satisfacción laboral y la retención de empleados. Sin embargo, investigaciones más recientes sugieren que las recompensas intrínsecas, como el reconocimiento y el

desarrollo personal, pueden tener un impacto significativo en la motivación y el compromiso de los empleados (Deci & Ryan, 2020).

2.2.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El desarrollo organizacional (DO) se centra en el cambio planificado y sistemático en las actitudes, valores y estructuras de una organización con el propósito de mejorar la efectividad organizacional y el bienestar de sus miembros (Cummings & Worley, 2015). El DO abarca una amplia gama de intervenciones diseñadas para mejorar el rendimiento organizacional, la eficiencia, la adaptabilidad y la salud organizacional en respuesta a los cambios ambientales y las demandas internas (Beer, 2009).

2.2.2.1. Teorías Fundamentales del Desarrollo Organizacional

1. **Teoría de los Sistemas Abiertos:** El enfoque de sistemas abiertos, propuesto por Katz y Kahn (1978), es fundamental en el DO. Este enfoque sugiere que las organizaciones son sistemas vivientes que interactúan con su entorno. El cambio organizacional ocurre como respuesta a las presiones y demandas del entorno externo, así como a las dinámicas internas de la organización.
2. **Teoría del Cambio Organizacional:** La teoría del cambio organizacional, desarrollada por Lewin (1947), enfatiza la importancia de tres etapas en el proceso de cambio: descongelamiento, movimiento y recongelamiento. El descongelamiento implica la preparación para el cambio, el movimiento implica la implementación del cambio y el recongelamiento implica la estabilización y la integración del cambio en la cultura organizacional.
3. **Teoría del Aprendizaje Organizacional:** La teoría del aprendizaje organizacional destaca cómo las organizaciones adquieren, comparten y utilizan conocimientos y habilidades para adaptarse y mejorar continuamente. La organización que aprende, según Senge (1990), es capaz de innovar y adaptarse rápidamente a los cambios, promoviendo así el desarrollo continuo.

2.2.2.2. Elementos del Desarrollo Organizacional

1. **Cambio Cultural:** El cambio cultural implica la transformación de los valores, normas y comportamientos compartidos dentro de la organización. La implementación de nuevas prácticas, valores y creencias puede promover un entorno organizacional más positivo y productivo (Cameron & Quinn, 2011).
2. **Desarrollo de Liderazgo:** El desarrollo de liderazgo es esencial para el éxito del DO. Los líderes son agentes clave en la implementación del cambio organizacional y en la promoción de una cultura de aprendizaje y adaptabilidad (Avolio & Hannah, 2008).
3. **Capacitación y Desarrollo de Empleados:** El DO incluye iniciativas para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, asegurando que estén preparados para cumplir con las nuevas demandas organizacionales (Noe et al., 2017).
4. **Mejora de Procesos y Sistemas:** La mejora continua de procesos y sistemas es esencial en el DO. Esto implica la revisión y optimización de estructuras organizacionales, flujos de trabajo y sistemas de información para mejorar la eficiencia y la calidad (Deming, 1986).

2.2.2.3. Métodos y Técnicas de Desarrollo Organizacional

1. **Intervenciones de Desarrollo Organizacional:** Las intervenciones DO incluyen técnicas como la encuesta de retroalimentación, la consulta, el entrenamiento en habilidades gerenciales, la reestructuración del trabajo, el rediseño organizacional y la gestión del cambio (French & Bell, 1999).
2. **Evaluación y Medición del Desarrollo Organizacional:** La evaluación del DO implica el monitoreo y la medición de los resultados del cambio organizacional. Esto puede incluir indicadores de desempeño organizacional, encuestas de clima laboral, tasas de rotación de empleados y análisis de satisfacción del cliente (Anderson & Anderson, 2010).

2.2.2.4. Aplicación del Desarrollo Organizacional en el Contexto Educativo

En el contexto educativo, el DO se aplica para mejorar la gestión escolar, la eficacia docente y el clima escolar. Las intervenciones DO pueden incluir el desarrollo de liderazgo educativo, la mejora de procesos de enseñanza-aprendizaje y la promoción de una cultura de colaboración y aprendizaje continuo entre el personal educativo (Fullan, 2007).

El desarrollo organizacional es una disciplina esencial para promover la eficacia y el bienestar en las organizaciones. Comprender las teorías, dimensiones, métodos y técnicas del DO es fundamental para implementar cambios efectivos y sostenibles. En el contexto educativo, el DO puede jugar un papel crucial en la mejora de la calidad educativa y el desarrollo profesional del personal docente y administrativo.

2.2.2.5. Dimensiones del Desarrollo Organizacional.

Proceso de Visión

El proceso de visión se refiere a la formulación de una imagen mental de un estado futuro deseado de la organización, que proporciona dirección y guía para el desarrollo estratégico. Según Kotter (1996), la visión estratégica es esencial para alinear y motivar a los miembros de la organización hacia objetivos comunes y significativos, promoviendo así el cambio organizacional efectivo y sostenible.

Procesos de Delegación de Autoridad

Los procesos de delegación de autoridad se refieren a la transferencia de responsabilidades y autoridad a los subordinados, con el fin de empoderarlos y mejorar la eficiencia organizacional. Según Northouse (2021), la delegación efectiva implica la asignación de tareas y la transferencia de autoridad apropiada, manteniendo la responsabilidad final en manos del delegante.

Procesos de Resolución de Problemas

Los procesos de resolución de problemas se refieren a las estrategias y métodos utilizados para identificar, analizar y resolver problemas organizacionales. Según Yukl (2013), la resolución de problemas efectiva implica el diagnóstico preciso de los problemas, la generación de soluciones alternativas y la implementación de medidas correctivas para mejorar el rendimiento organizacional.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo se refiere a la colaboración y cooperación entre los miembros de un grupo para lograr objetivos comunes. Según Lussier and Achua (2019), el trabajo en equipo efectivo implica la comunicación abierta, la confianza mutua, la coordinación de esfuerzos y la gestión de conflictos para maximizar la productividad y el rendimiento organizacional.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

Clima Organizacional

Se refiere al ambiente psicológico que perciben los empleados en su lugar de trabajo, que influye en su comportamiento, actitud y satisfacción laboral (Schneider, 1975).

Cultura Organizacional

Se define como los valores compartidos, creencias y normas que guían el comportamiento de los miembros de una organización y afectan su funcionamiento (Schein, 1985).

Motivación Laboral

Se refiere a los procesos que inician, dirigen y mantienen el comportamiento de los empleados para alcanzar metas organizacionales (Locke & Latham, 1990).

Referencia: Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. Prentice Hall.

La satisfacción laboral

Se el grado en que los empleados se sienten contentos y felices con su trabajo y las condiciones en su entorno laboral (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001).

El liderazgo transformacional

Se caracteriza por líderes que inspiran a los empleados a superar los intereses personales en favor de los objetivos de la organización, fomentando un cambio significativo en la cultura organizacional (Bass, 1985).

La comunicación organizacional

Abarca los procesos mediante los cuales la información se transmite y se comparte dentro de una organización, influenciando el clima laboral y la percepción de los empleados (DiSanza & Legge, 2016).

La resiliencia organizacional

Se refiere a la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse de crisis o adversidades, manteniendo su rendimiento y eficacia (Lengnick-Hall & Beck, 2005).

El Empowerment

Es el proceso de proporcionar a los empleados el poder y la autoridad para tomar decisiones y participar en el proceso de toma de decisiones de la organización (Conger & Kanungo, 1988).

Feedback

Es el proceso de proporcionar información a los empleados sobre su rendimiento y resultados, con el objetivo de mejorar su desempeño y satisfacción laboral (Kluger & DeNisi, 1996).

Estrés Laboral

Se refiere a la respuesta física y emocional de los empleados a las demandas del trabajo, que pueden afectar negativamente al clima laboral y la salud de los trabajadores (Selye, 1976).

Diversidad e Inclusión

Se refieren a la variedad de características individuales y la promoción de un entorno donde todas las personas son valoradas y respetadas, mejorando el clima laboral y la innovación organizacional (Thomas, 1990).

Compromiso Organizacional

Es el grado en que los empleados se identifican con los objetivos de la organización y están dispuestos a trabajar para alcanzarlos (Meyer & Allen, 1991).

Gestión del Cambio

Implica el proceso de planificar, implementar y controlar los cambios organizacionales de manera sistemática, para minimizar la resistencia y maximizar la eficacia del cambio (Hiatt & Creasey, 2003).

Adaptabilidad Organizacional

Se refiere a la capacidad de una organización para ajustarse y responder efectivamente a las nuevas condiciones y desafíos del entorno externo (Piderit, 2000).

Inteligencia Emocional

Se refiere a la capacidad de los individuos para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de los demás, mejorando la comunicación y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Goleman, 1995).

Desarrollo Organizacional

Definición: El desarrollo organizacional es un esfuerzo planeado y a largo plazo para mejorar la efectividad organizacional, utilizando intervenciones estructuradas y basadas en el comportamiento humano (Cummings & Worley, 2015).

Liderazgo Situacional

Se refiere a un enfoque de liderazgo que se adapta al nivel de desarrollo o madurez de los seguidores en una tarea o situación específica (Hersey & Blanchard, 1988).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

El Clima Laboral esta relacionado significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

- Existe relación significativa entre la Autonomia y el Desarrollo Organizacional

en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

- Existe relación significativa entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- Existe relación significativa entre la Predisposición a los cambios tecnológicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- Existe relación significativa entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Clima Laboral

Segun García-Buades (2020): "El clima laboral se refiere a las percepciones colectivas de los empleados sobre el ambiente organizacional, incluyendo aspectos como la equidad, el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo, que afectan directamente su motivación y bienestar en el trabajo."

VARIABLE 2. Desarrollo Organizacional

Según Morgeson et al. (2020): "El desarrollo organizacional es un proceso sistemático y planificado diseñado para mejorar la efectividad de una organización a través de intervenciones en sus procesos y estructuras, con el objetivo de aumentar su capacidad para resolver problemas y lograr sus objetivos estratégicos."

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

La Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Clima Laboral	Autonomía	➤ Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos ➤ Tiene permitido tomar decisiones ➤ Acepta el merito por los aciertos de su trabajo	1,2,3,	Ordinal
	Motivación	➤ Se siente satisfecho con el trabajo que realiza ➤ Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente ➤ La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada	4,5,6,	
	Predisposición a los cambios tecnológicos	➤ Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo ➤ Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo	7,8,9,	
	Recompensa	➤ Se adapta a los cambios tecnológicos		
		➤ Le pagan lo justo por su trabajo ➤ Esta satisfecho con los beneficios que recibe ➤ En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores	10,11,12	
Desarrollo Organizacional	Proceso de visión	➤ El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo. ➤ Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.	1,2,3,	Ordinal
	Procesos de delegación de autoridad	➤ Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones. ➤ Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos. ➤ El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.	4,5,6,	
	Procesos de Resolución de Problemas	➤ Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos. ➤ Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.	7,8,9,	
	Trabajo en Equipo	➤ Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa. ➤ Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos.	10,11,12	
		➤ Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes ➤ Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar. ➤ Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: La investigación es básica o fundamental, sus resultados están orientados a una búsqueda del bien común, de corte transversal del tipo descriptiva y buscará “especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Hernández & Sampieri, (2014).

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Será Descriptiva - Correlacional con dos variables de estudio se establecerá el grado de relación que existe entre las variables Clima Laboral con la variable Desarrollo Organizacional.

Descriptiva: La investigación es de tipo descriptiva basada en dos variables de estudio donde se determinó las características de la población, eventos educacionales,

epidemiológicos, etc. No existió manipulación de las variables ni grupos de comparación, no se realizó a nivel de aplicada Hernández & Sampieri, (2014).

Correlacional: es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba. Hernández, (2003).

4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación es cuantitativo porque se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos referidos a las variables de calidad del servicio y satisfacción del usuario, utilizó la metodología empírico analítico y se sirvió de pruebas estadísticas para el análisis de datos y contrastación de las hipótesis, refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Hernández, (2010).

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

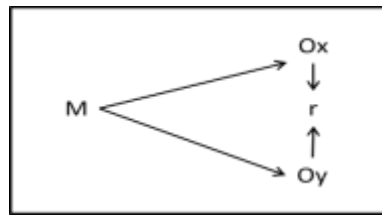
4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es No experimental.

Según Sánchez y López (2021), la investigación no experimental se caracteriza por la observación de fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin intervención directa del investigador. Este diseño es útil en contextos donde las variables no pueden ser controladas, como en estudios de campo, investigaciones correlacionales o estudios de caso, y se centra en analizar la relación entre variables sin establecer una relación causal directa.

El diagrama es el siguiente:

Donde:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación del Clima Laboral.

O2: Observación del Desarrollo Organizacional.

r : Coeficiente de correlación.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.3.1. POBLACIÓN.

La población estuvo compuesta por docentes y personal administrativo que hacen un total de 49 colaboradores de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

4.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra fue censal**. Se tomó para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que la muestra es censal cuando la porción representa toda la población.

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estuvo conformada por docentes y personal administrativo que hacen un total de 49 colaboradores de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas.

Encuesta.

Según Rojas y González (2021), la encuesta es una herramienta fundamental en las ciencias sociales y el marketing, ya que permite recopilar grandes volúmenes de datos sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características de una población de forma estandarizada y analizable. El diseño de la encuesta debe ser riguroso para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

4.4.2 Instrumentos

Cuestionario:

Según González y Pérez (2021), el cuestionario es una herramienta esencial en la investigación cuantitativa, ya que facilita la obtención de datos fiables y comparables a gran escala. Además, el diseño adecuado del cuestionario es crucial para asegurar que las preguntas sean claras, relevantes y estén alineadas con los objetivos del estudio, lo que garantiza la validez y confiabilidad de los resultados.

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

4.4.3.1. Validez:

La validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace. **Bernal, César A. (2010).**

Dicho ello, para el presente estudio se utilizará el juicio de cinco expertos para dar validez a los instrumentos de recolección; a través del formato Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación, que considera 3 aspectos de validación: Claridad, Pertinencia, y Relevancia, mediante este proceso los expertos establecieron que ambos instrumentos son aplicables.

4.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Clima Laboral

	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Clima Laboral	12	0,898

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Clima Laboral. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Desarrollo Organizacional

	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Desarrollo Organizacional	12	0,978

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Desarrollo Organizacional. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

4.4.4. PROCESAMIENTO DE ANALISIS DE DATOS

En esta investigación sobre el clima laboral y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, se utilizó el software SPSS para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos a través de encuestas. Los

datos fueron organizados y codificados para su posterior análisis estadístico. Se aplicaron técnicas descriptivas como frecuencias, medias y desviaciones estándar para entender las características del clima laboral y su relación con el desarrollo organizacional. Además, se emplearon pruebas correlacionales para identificar la existencia de relaciones significativas entre las variables estudiadas, permitiendo así extraer conclusiones relevantes para la mejora institucional.

4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

En el marco de esta investigación descriptiva correlacional sobre el clima laboral y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, se respetaron los principios éticos, garantizando la confidencialidad y el bienestar de los participantes. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los involucrados, asegurando que entendieran claramente los objetivos del estudio y su derecho a la privacidad. Asimismo, se evitó cualquier daño físico o psicológico, y se aseguró la integridad en el manejo de los datos, resguardando la autenticidad de los resultados. Todo el proceso se orientó por principios éticos clave, como la transparencia y la equidad.

CAPITULO V:

RESULTADOS

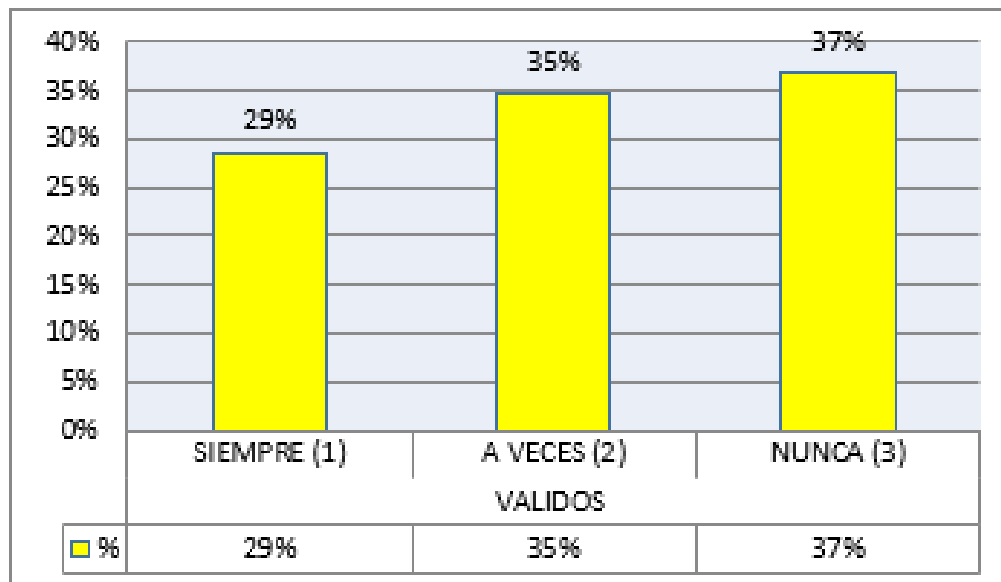
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 01. Análisis Descriptivo de la Dimensión Autonomía

TABLA N° 01

Autonomía		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	14	29%
	A VECES (2)	17	35%
	NUNCA (3)	18	37%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

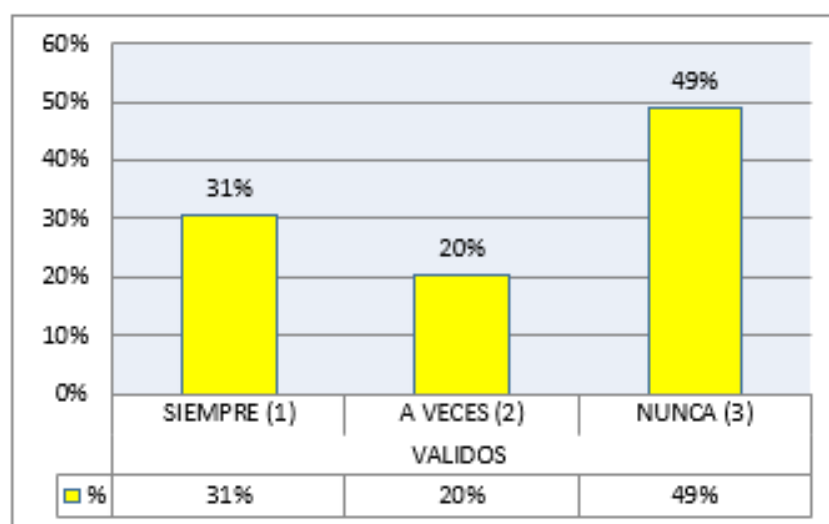
El 37% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Autonomía el 35% A VECES. y el 29% SIEMPRE

Tabla 02. Análisis Descriptivo de la Dimensión Motivación

TABLA N° 02

Motivación		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	15	31%
	A VECES (2)	10	20%
	NUNCA (3)	24	49%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

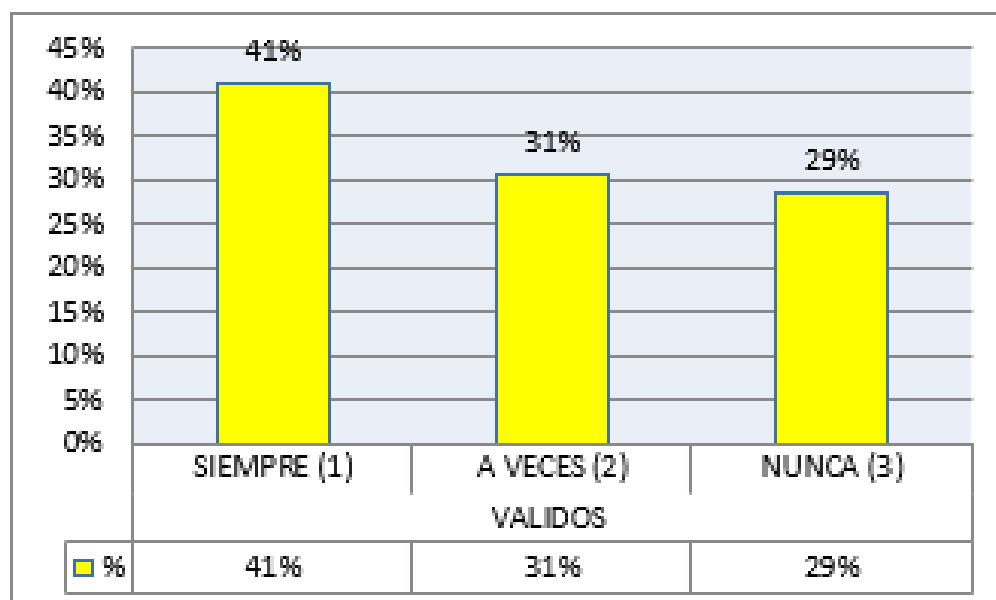
El 49% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Motivación el 20% A VECES, y el 31% SIEMPRE

Tabla 03. Análisis Descriptivo de la Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos

TABLA N° 03

Predisposición a los cambios tecnológicos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	20	41%
	A VECES (2)	15	31%
	NUNCA (3)	14	29%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

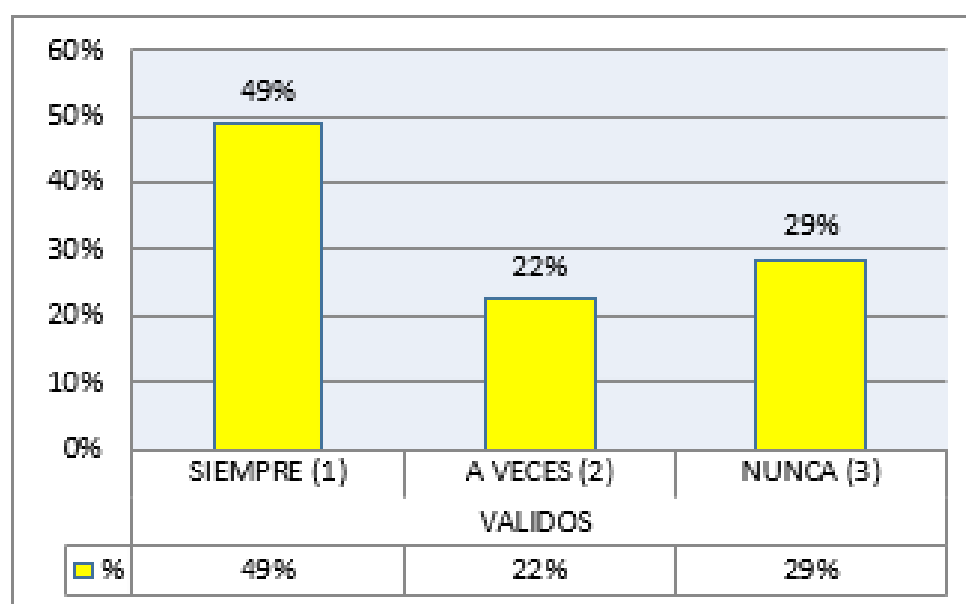
El 29% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Predisposición a los cambios tecnológicos el 31% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 04. Análisis Descriptivo de la Dimensión Recompensa

TABLA N° 04

Recompensa		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	24	49%
	A VECES (2)	11	22%
	NUNCA (3)	14	29%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

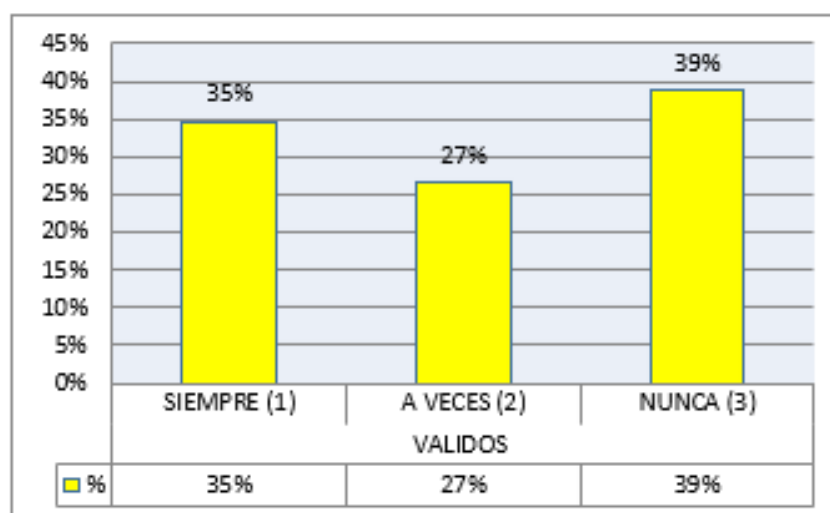
El 29% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Recompensa el 22% A VECES, y el 49% SIEMPRE

Tabla 05. Análisis Descriptivo de la Variable Clima Laboral

TABLA N° 05

Clima Laboral		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	17	35%
	A VECES (2)	13	27%
	NUNCA (3)	19	39%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

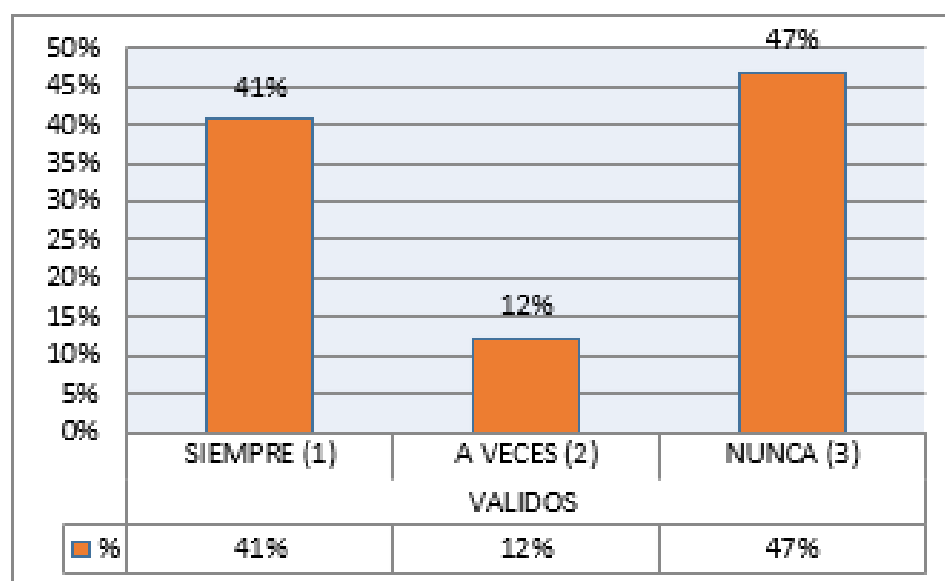
El 39% de los trabajadores respondieron que NUNCA es adecuado el Clima Laboral el 27% A VECES, y el 35% SIEMPRE

Tabla 06. Análisis Descriptivo de la Dimensión Proceso de visión

TABLA N° 06

Proceso de visión		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	20	41%
	A VECES (2)	6	12%
	NUNCA (3)	23	47%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

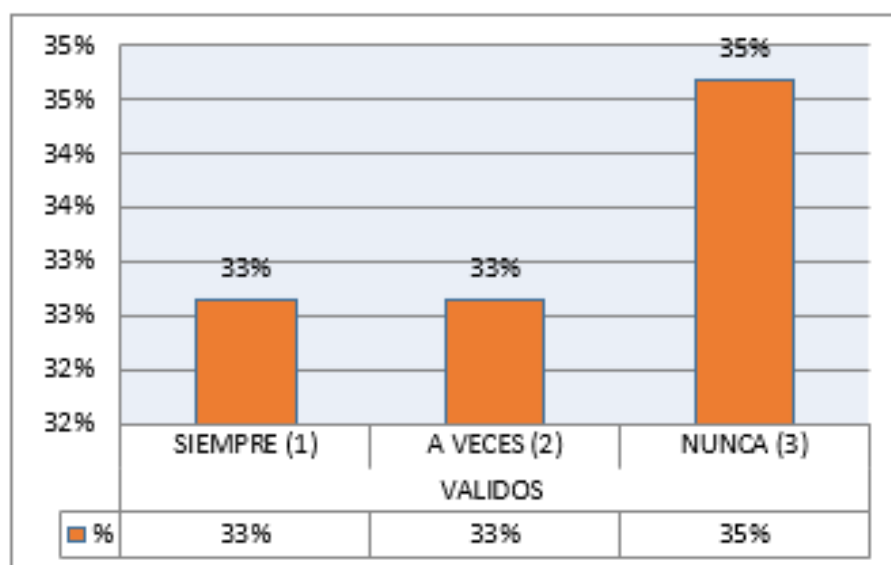
El 47% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Proceso de visión el 12% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 07. Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de delegación de autoridad

TABLA N° 07

Procesos de delegación de autoridad		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	16	33%
	A VECES (2)	16	33%
	NUNCA (3)	17	35%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

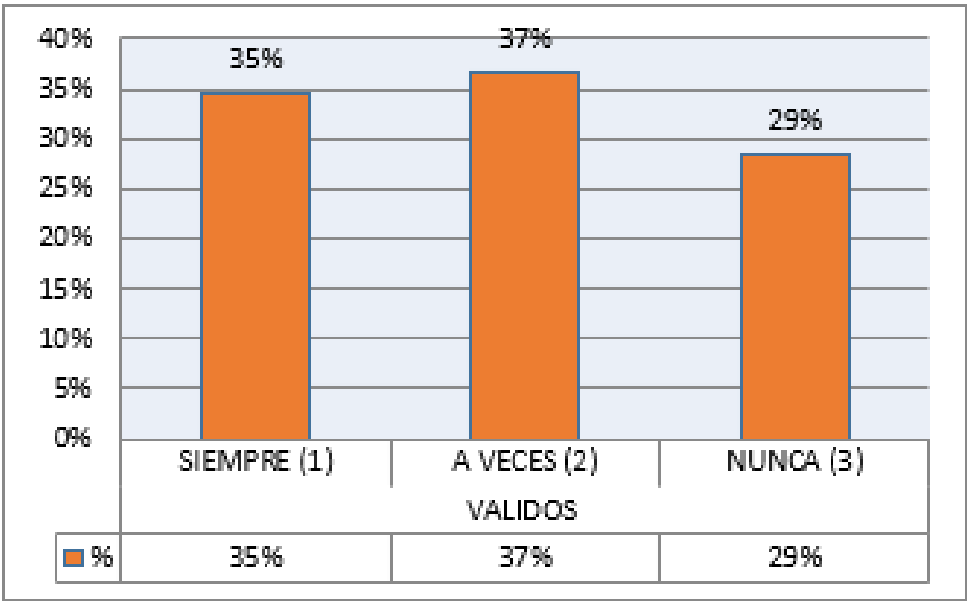
El 35% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Procesos de delegación de autoridad el 33% A VECES, y el 33% SIEMPRE

Tabla 08. Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de Resolución de Problemas

TABLA N° 08

Procesos de Resolución de Problemas		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	17	35%
	A VECES (2)	18	37%
	NUNCA (3)	14	29%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

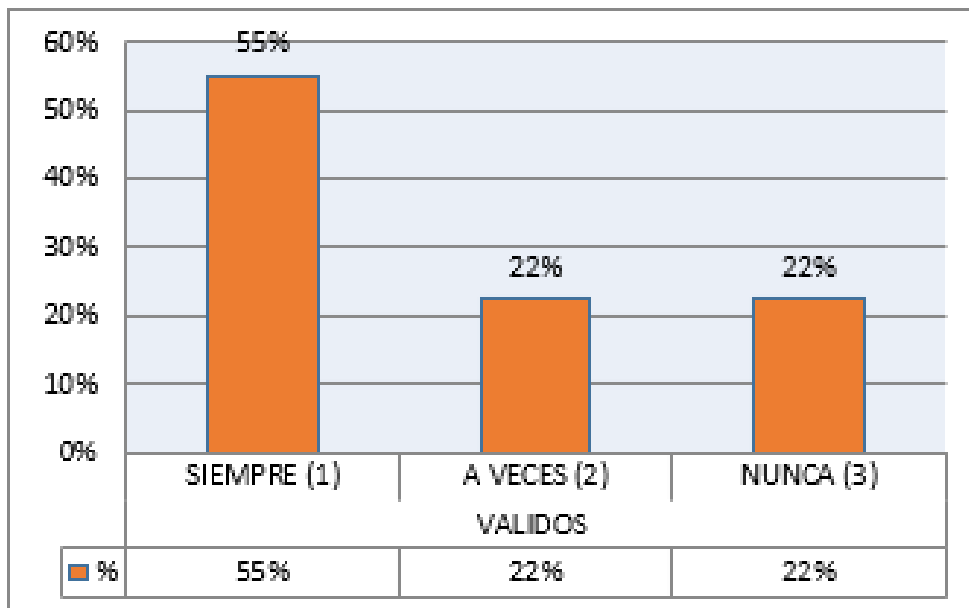
El 29% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Procesos de Resolución de Problemas el 37% A VECES, y el 35% SIEMPRE

Tabla 09. Análisis Descriptivo de la Dimensión Trabajo en Equipo

TABLA N° 09

Trabajo en Equipo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	27	55%
	A VECES (2)	11	22%
	NUNCA (3)	11	22%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

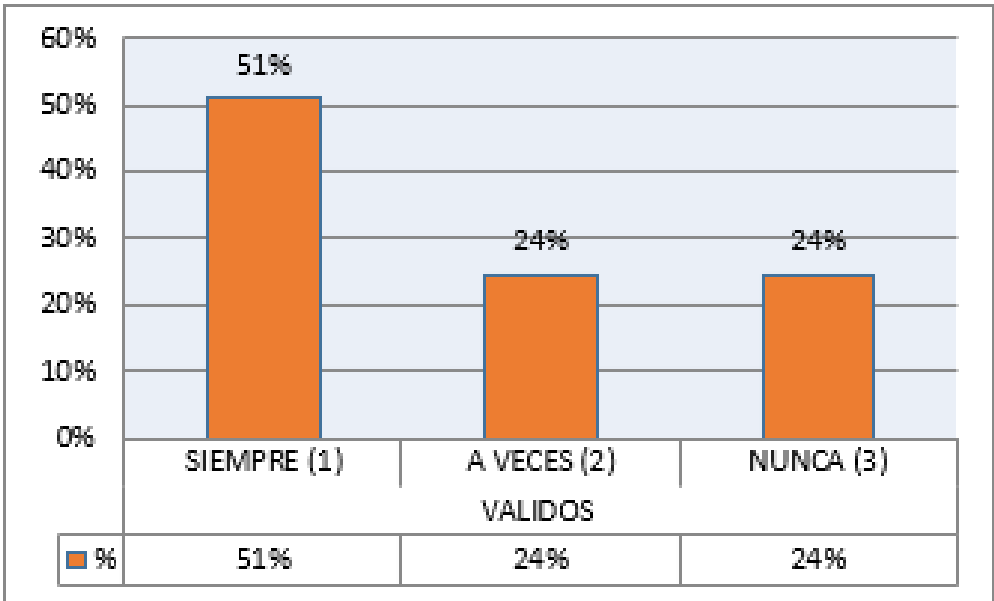
El 22% de los trabajadores respondieron que NUNCA tienen Trabajo en Equipo el 22% A VECES, y el 55% SIEMPRE

Tabla 10. Análisis Descriptivo de la Variable Desarrollo Organizacional

TABLA N° 10

Desarrollo Organizacional		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	25	51%
	A VECES (2)	12	24%
	NUNCA (3)	12	24%
TOTAL		49	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

El 24% de los trabajadores respondieron que NUNCA se va a dar el Desarrollo Organizacional el 24% A VECES, y el 51% SIEMPRE

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima Laboral	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
Desarrollo Organizacional	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,155	49	,000	,918	49	,000
Desarrollo Organizacional	,140	49	,002	,958	49	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidencio que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: El Clima Laboral no esta relacionado significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

H1: El Clima Laboral esta relacionado significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

Correlaciones				
			Clima Laboral	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0.704**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	49	49
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.704**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.704** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que El Clima Laboral esta relacionado significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ho: No Existe relación significativa entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

H1: Existe relación significativa entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

Correlaciones				
			Autonomía	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	0.471**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	49	49
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.471**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	49	49

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.471** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe relación significativa entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Ho: No Existe relación significativa entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

H1: Existe relación significativa entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

Correlaciones				
			Motivación	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0.677**
		Sig. (bilateral)	.	0.012
		N	49	49
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.677**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.012	.
		N	49	49

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.677** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe relación significativa entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Ho: No Existe relación significativa entre la Predisposición a los cambios tecnologicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

H1: Existe relación significativa entre la Predisposición a los cambios tecnologicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

Correlaciones				
			Predisposición a los cambios tecnologicos	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Predisposición a los cambios tecnologicos	Coefficiente de correlación	1,000	0.804
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	49	49
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.804	1,000
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	49	49

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.804** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe relación significativa entre la Predisposición a los cambios tecnologicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

5.2.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Ho: Existe relación significativa entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

H1: Existe relación significativa entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

Correlaciones				
			Recompensa	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	0.709
		Sig. (bilateral)	.	0.003
		N	49	49
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.709	1,000
		Sig. (bilateral)	0.003	.
		N	49	49

**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.709** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.003$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe relación significativa entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación realizada en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado en la Región Ucayali durante el año 2024. El estudio se centró en determinar la relación entre dos variables principales: el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional. El objetivo principal de la investigación fue establecer si existe una correlación entre estas dos variables en el contexto específico de la institución educativa mencionada. Según los resultados estadísticos obtenidos, se encontró que el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional es de 0.704. Este valor indica una correlación positiva alta entre las variables. Además, se encontró que el valor de significancia bilateral (p) es de 0.000, lo cual fue menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05. Esto sugiere que la relación encontrada entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional es estadísticamente significativa. Los resultados de la investigación confirman que, en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado en la Región Ucayali durante el año 2024, existe una relación significativa y positiva entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional. Esto implica que un mejor Clima Laboral está asociado con un mayor Desarrollo Organizacional en la institución educativa investigada.

En contraste, con la investigación de Vallejo (2021) se enfocó en evaluar el Clima Laboral y su relación con la productividad en organizaciones de la economía popular y solidaria, específicamente en el Grupo Salinerito en Guaranda. Utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo y transversal, utilizando cuestionarios con escala tipo Likert. Los resultados indicaron percepciones positivas del Clima Laboral en varias dimensiones, pero no encontraron una vinculación significativa entre el Clima Laboral y la productividad. La investigación de Vallejo utilizó una metodología sólida y detallada para medir el Clima Laboral, asegurando la confiabilidad del instrumento con un Alfa de Cronbach de 0.835. A pesar de la percepción positiva del Clima Laboral, no se encontró una relación clara con la productividad, lo cual es una limitación importante en términos de implicaciones prácticas.

En contraste, Meza (2019) se centró en una intervención específica en el Clima Laboral para fomentar el Desarrollo Organizacional en una empresa de servicios logísticos. Utilizó un método de estudio de caso y fenomenología, empleando entrevistas, observación y análisis documental. Los resultados destacaron la importancia del Desarrollo Organizacional como herramienta administrativa para aumentar la productividad, reducir riesgos y mejorar los procesos organizativos a través de diagnósticos continuos. La investigación proporciona una visión profunda sobre cómo las intervenciones en el Clima Laboral pueden influir directamente en la eficiencia y eficacia organizacional, destacando áreas de oportunidad tanto en lo administrativo como en los procesos humanos. Al centrarse en una intervención específica, podría haber limitaciones en la generalización de los resultados a otras organizaciones o contextos.

En contraste, Castillo (2021) La investigación en la Escuela F-900 República de Alemania en Los Ángeles durante 2019 se centró en la influencia del Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en el aprendizaje de los alumnos. El estudio adoptó un enfoque mixto con análisis cualitativo y cuantitativo, utilizando grupos focales, entrevistas y cuestionarios. Los resultados indicaron que el Clima Organizacional interno de la escuela era generalmente favorable, pero había problemas significativos relacionados con conflictos y comunicación entre la dirección, los docentes y los estudiantes. La investigación integró múltiples perspectivas a través de su enfoque mixto, proporcionando una comprensión profunda de cómo el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional impactan en el rendimiento escolar. Aunque reveló problemas importantes de convivencia escolar, podría haber oportunidades

para profundizar en la relación directa entre el Clima Laboral, el Desarrollo Organizacional y el rendimiento académico de los alumnos.

CONCLUSIONES

- 1) De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0.704** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Clima Laboral esta relacionado significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- 2) En cuanto a la Autonomia, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.471** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que existe relación significativa entre la Autonomia y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- 3) En cuanto a la Motivación, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.677** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que existe relación significativa entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- 4) En cuanto a la Predisposición a los cambios tecnologicos, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.804** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, se concluyó que existe relación significativa entre la Predisposición a los cambios tecnologicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024
- 5) En cuanto a la Recompensa, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.709** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo,

de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.003$, que es $< 0,05$, se concluyó que existe relación significativa entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Director de la Institucion Educativa: En cuanto al clima organizacional se recomienda Monitorear y Evaluar Continuamente, Es crucial establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de las intervenciones implementadas en el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional. Esto puede incluir la recopilación periódica de datos mediante encuestas de Clima Laboral, evaluaciones del personal y análisis de indicadores de Desarrollo Organizacional (como rendimiento académico, satisfacción estudiantil, eficiencia administrativa, entre otros).
- Se recomienda al Director de la Institucion Educativa: En cuanto a la Autonomía, se recomienda Fomentar la Innovación y la Creatividad, Utilizar la autonomía como un catalizador para la innovación dentro de la institución educativa. Esto podría incluir la implementación de iniciativas que permitan a los docentes y al personal administrativo proponer y desarrollar nuevos enfoques pedagógicos, programas extracurriculares y métodos de evaluación que beneficien el aprendizaje de los estudiantes y el crecimiento organizacional.
- Se recomienda al Director de la Institucion Educativa: En cuanto a la Motivación, se recomienda Celebrar y Comunicar Logros, Reconocer públicamente los logros alcanzados como resultado del esfuerzo y la motivación del personal. Comunicar de manera efectiva estos logros no solo refuerza el compromiso del equipo, sino que también fortalece la cultura organizacional y la identidad institucional.
- Se recomienda al Director de la Institucion Educativa: En cuanto a la Predisposición a los cambios tecnologicos, Implementar Programas de Capacitación en Tecnología es una buena estrategia dado que existe una correlación positiva entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el desarrollo organizacional, es crucial implementar programas de capacitación continua en tecnología para el personal educativo y administrativo. Esto puede incluir cursos, talleres y seminarios sobre el uso de herramientas digitales, plataformas educativas y tecnologías emergentes que puedan mejorar la eficiencia y la calidad educativa.

- Se recomienda al Director de la Institucion Educativa: En cuanto a la Recompensa, se recomienda Implementar Programas de Capacitación en Tecnología, dado que existe una correlación positiva entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el desarrollo organizacional, es crucial implementar programas de capacitación continua en tecnología para el personal educativo y administrativo. Esto puede incluir cursos, talleres y seminarios sobre el uso de herramientas digitales, plataformas educativas y tecnologías emergentes que puedan mejorar la eficiencia y la calidad educativa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Adams, JS (1965). Inequidad en el intercambio social. En L. Berkowitz (Ed.), Avances en psicología social experimental (Vol. 2, págs. 267-299). Prensa académica.
- Aguilar, F., Ibarguen, F., Panduro, J., Muñoz, R. y Vivanco, J. (2020). Desarrollo organizacional, ambiente laboral en la gestión educativa. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/575/3/fernando%20aguilar.pdf>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. y Herron, M. (1996). Evaluación del clima laboral para la creatividad. Revista de la Academia de Gestión, 39(5), 1154-1184.
- Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos Aires: Humanitas.
- Anderson, D. L. y Anderson, LA (2010). Más allá de la gestión del cambio: cómo lograr resultados revolucionarios mediante un liderazgo consciente en el cambio (2ª ed.). Jossey-Bass.
- Avolio, B. J. y Hannah, ST (2008). Preparación para el desarrollo: acelerar el desarrollo del líder. Revista de Psicología de Consultoría: Práctica e Investigación, 60(4), 331-347. doi:10.1037/1065-9293.60.4.331
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). Mejorar la eficacia organizacional a través del liderazgo transformacional. Publicaciones SAGE.
- Barrantes, F. (2021). Tesis El Clima Laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca: 2021 Universidad Nacional de Cajamarca.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4577/7/TESIS%20-%20%20FIORELA%20BARRANTES%20NAVARRO.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.

Cameron, K. S. y Quinn, RE (2011). Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional: basado en el marco de valores en competencia (3ª ed.). Jossey-Bass.

Carrasco, S. 2008. Metodología de la Investigación Científica. Lima: editorial San Marcos, p. 220.

Castillo, B. (2021) Tesis Influencia del clima laboral y desarrollo organizacional en el aprendizaje de los alumnos de la Escuela F-900 República de Alemania de la comuna de Los Ángeles, año 2018. Universidad Privada de Tacna.<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2174/Castillo-Herrera-Barbara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN – noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. y Ng, K. Y. (2001). Justicia en el milenio: una revisión meta analítica de 25 años de investigación sobre justicia organizacional. Revista de Psicología Aplicada, 86(3), 425-445.

Cummings, T. G. y Worley, CG (2015). Desarrollo y cambio organizacional (10ª ed.). Aprendizaje Cengage.

Davis, FD (1989). Utilidad percibida, facilidad de uso percibida y aceptación de la tecnología de la información por parte del usuario. MIS trimestral, 13(3), 319-340. doi:10.2307/249008

- Deci, EL y Ryan, RM (2000). El "qué" y el "por qué" de la búsqueda de objetivos: las necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento. *Investigación psicológica*, 11(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deming, WE (1986). *Fuera de la crisis*. Prensa del MIT.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. y Davis-LaMastro, V. (1997). Apoyo organizacional percibido y diligencia, compromiso e innovación de los empleados. *Revista de Psicología Aplicada*, 82(5), 812-820.
- French, W. L. y Bell, C. H. (1999). *Desarrollo organizacional: intervenciones de las ciencias del comportamiento para la mejora de la organización* (6ª ed.). Prentice Hall.
- Fullan, M. (2007). *El nuevo significado del cambio educativo* (4ª ed.). Prensa universitaria de profesores.
- Gagné, M. y Deci, EL (2021). Teoría de la autodeterminación y motivación laboral. En M. Gagné y E. L. Deci (Eds.), *The Oxford Handbook of Work Motivation* (págs. 20-37). Prensa de la Universidad de Oxford.
- García Ferrando (1996), La encuesta en García Ferrando, M. et al.: *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Gordillo Varela, C. A. (2019). *Propuesta para definir las variables y características en un estudio de factibilidad para la creación de una empresa transportadora de carga terrestre*. Universidad Santiago de Cali.
- Grande y Abascal (2017), *Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial*, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Hernández Sampieri, R. (1996). *Metodología de la investigación*. México: Mc -Graw
- Katz, D. y Kahn, R. L. (1978). *La psicología social de las organizaciones* (2ª ed.). Wiley.

- Lewin, K. (1947). Fronteras en dinámica de grupos: concepto, método y realidad en las ciencias sociales; equilibrios sociales y cambio social. *Relaciones humanas*, 1(1), 5-41. doi:10.1177/001872674700100103
- Malhotra (2004), Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168
- Meza, S., Morgan, J., y Diaz, E. (2019) Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. Universidad de Querétaro, México. [https://www.researchgate.net/publication/331691387 Intervencion en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logisticos](https://www.researchgate.net/publication/331691387_Intervencion_en_el_clima_laboral_para_el_desarrollo_organizacional_de_una_empresa_de_servicios_logisticos)
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. y Wright, P. M. (2017). Gestión de recursos humanos: obtener una ventaja competitiva (10ª ed.). Educación McGraw-Hill.
- Ramírez (1997). Metodología de la información. [Documento en línea]. Recuperado el 13 de junio del 2011, de <http://www.slideshare.net/oladys/anlisis-de-un-informede-investigacion>
- Ryan, RM y Deci, EL (2020). Motivación intrínseca y extrínseca desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación: definiciones, teoría, prácticas y direcciones futuras. *Psicología Educativa Contemporánea*, 61, 101860. doi:10.1016/j.cedpsych.2020.101860
- Senge, PM (1990). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización que aprende. Doble día/Moneda.
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor de desempeño laboral en la Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*. Vol. 8, núm.1. [ile:///C:/Users/jbrin/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/jbrin/Downloads/Dialnet-)

ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf

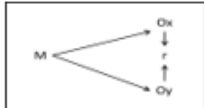
Valle Gastaminza DF (2002). Análisis y tratamiento documental en medios de comunicación impresos en la era digital [artículo en línea]. Cuadernos de documentación multimedia 2002;12. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/multidoc/verano/material/Felix.htm>
Consultado: 23 de septiembre del 2003

Vallejo, A. (2021). Tesis Clima Laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

Venkatesh, V., Thong, JY y Xu, X. (2021). Teoría unificada de aceptación y uso de la tecnología: una síntesis y un metanálisis. Revista de la Asociación de Sistemas de Información, 22(1), 3-94. doi:10.17705/1jais.00612

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
El Clima Laboral y Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024	GENERAL: ¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024? ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024? ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024? ¿Cuál es la relación entre la Predisposición a los cambios tecnológicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024? ¿Cuál es la relación entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024?"	GENERAL: Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 ESPECÍFICOS: Describir la relación entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 Identificar la relación entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 Determinar la relación entre la Predisposición a los cambios tecnológicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 Precisar la relación entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024"	GENERAL El Clima Laboral esta relacionado significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 ESPECÍFICOS: Existe relación significativa entre la Autonomía y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 Existe relación significativa entre la Motivación y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 Existe relación significativa entre la Predisposición a los cambios tecnológicos y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 Existe relación significativa entre la Recompensa y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024"	VARIABLE "X" Clima Laboral Autonomía Motivación Predisposición a los cambios tecnológicos Recompensa VARIABLE "Y" Desarrollo Organizacional Proceso de visión Procesos de delegación de autoridad Procesos de Resolución de problemas Trabajo en Equipo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional ENFOQUE Cuantitativo METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental  POBLACIÓN: La población estuvo compuesta por docentes y personal administrativo que hacen un total de 49 colaboradores de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024 MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estuvo conformada por docentes y personal administrativo que hacen un total de 49 colaboradores de la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Clima Laboral.

Objetivo: Conocer el Clima Laboral en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Clima Laboral

Dimensiones/ Items		1	2	3
Dimensión: Autonomía				
1	Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos			
2	Tiene permitido tomar decisiones			
3	Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo			
Dimensión: Motivación				
4	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza			
5	Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente			
6	La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada			
Dimensión: Predisposición a los cambios tecnológicos				
7	Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo			
8	Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo			
9	Se adapta a los cambios tecnológicos			
Dimensión: Recompensa				
10	Le pagan lo justo por su trabajo			
11	Está satisfecho con los beneficios que recibe			
12	En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores			

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Objetivo: Conocer el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Desarrollo Organizacional

	Dimensiones/Ítems	1	2	3
Proceso de visión				
1	El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo.			
2	Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.			
3	Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones.			
Procesos de delegación de autoridad				
4	Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos.			
5	El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.			
6	Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos.			
Procesos de Resolución de Problemas				
7	Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.			
8	Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa.			
9	Se incluye nuevos métodos de trabajo, aunque proporcionen riesgos.			
Trabajo en Equipo				
10	Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes			
11	Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar.			
12	Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.			

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

 **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**
FILIAL PUNAZUELA

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
1.1. APELLIDOS Y NOMBRES

Pérez Ríos Esther Judith

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

RUIZ BARTHA CHERYL
MAESTRO
UAP

“EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO
MALDONADO, REGIÓN UCAYALI- AÑO 2024.”

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

ALAVA YAHUARCANI, ETSON
GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto técnico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
VALIDO
APLICAR

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto
Código de colegatura
N° de inscripción de Grado

DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Renzo Lora Stefani Valdivia
MAESTRÍA
V.P.P.
: "EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO
MALDONADO, REGIÓN UCAYALI- AÑO 2024."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: ALAVA YAHUARCANI, ETSON
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto técnico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
VALIDO
APLICAR

Lugar y Fecha: _____

[Firma]

Firma y Postulante del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 4222603



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

AVALES CHACASTANA, MANUEL ANTONIO
MAESTRO
UAP

: "EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO
MALDONADO, REGIÓN UCAYALI- AÑO 2024."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: ALAVA YAHUARCANI, ETSON
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.8
VALIDO
APLICAR

Lugar y Fecha:



Firma y sello del experto
Cargo de colegiatura
N° de inscripción de Grado

DNI: 04242271



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

VELA YASQUEZ, JUAN NICOLAS
MAGISTER
UAP

"EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO
MALDONADO, REGIÓN UCAYALI- AÑO 2024."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

ALAVA YAHUARCANI, ETSON
GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
ENCUESTA

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con contenidos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.8
VÁLIDO
APLICAR

Lugar y Fecha: _____

Firma y Puesto del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 05866091



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	Mg. Perez Rios Esther Judith	18.40
02	Mg. Cheryl Ruz Bartra	18.40
03	Mg. Pérez Luna, Stefani Valeria	18.40
04	Mg. Avalos Chacaltana, Manuel Antonio	18.80
05	Mg. Vela Vásquez, Juan Nicolas	18.80
	Promedio del calificador	18.56

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.56**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	DATOS PROCESADOS																							
	Clima Laboral												Desarrollo Organizacional											
	Autonomía			Motivación			Participación en los Cambios Tecnológicos			Recompensa			Proceso de Evaluación			Procesos de delegación de autoridad			Procesos de Resolución de Problemas			Trabajo en Equipo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
01	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1
02	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2
03	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1
04	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
05	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3
06	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
07	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
08	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1
09	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2
10	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1
11	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
12	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3
13	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
14	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2
15	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1
16	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1
17	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2
18	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
19	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
20	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3
21	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3
22	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
23	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3
24	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2
25	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3
26	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
27	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3
28	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2
29	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1
30	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2
31	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
32	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
33	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	3
34	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3
35	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
36	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3
37	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2
38	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3
39	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
40	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
41	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3
42	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2
43	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1
44	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	2
45	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	1	3
46	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2
47	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3
48	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2
49	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **BACH. ALAVA YAHUARCANI, ETSON**, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. ALAVA YAHUARCANI, ETSON**

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Región Ucayali- Año 2024.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **BACH. ALAVA YAHUARCANI, ETSON**

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE TESIS

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo **ALAVA YAHUARCANI, ETSON**, estudiante del Programa DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2018116351, identificado con DNI: 00097438 con la Tesis titulada:

“EL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO MALDONADO, REGIÓN UCAYALI- AÑO 2024”

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La Tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, 30 de junio del 2024.



ALAVA YAHUARCANI, ETSON
DNI: 00097438