

El clima organizacional y la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia, Lima, 2016

The organizational climate and work motivation of the staff of the I.E. Empire of Tahuantinsuyo 3049 Independence, Lima, 2016

Antón Estela Zulema Ybela

Magíster en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú,
zulemaybela@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6084-5721,
<https://scholar.google.es/citations?user=3aUaTW4AAAAJ&hl=es>

Cañamero Tuanama Nancy Isabel

Magíster en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú,
nancycanamero@gmail.com., ORCID: 0000-0002-5047-4672,
<https://scholar.google.com/citations?user=yDsBylkAAAAJ&hl=es>

Abraham Cárdenas Saavedra

Doctor en Administración, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú,
acarsav@gmail.com., ORCID: 0000-0002-9808-7719,
<https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=QeNiQUsAAAAJ>

Revista Iberoamericana de la Educación
Vol – Especial 1 2021
e-ISSN: 2737-632x

Resumen: El presente trabajo tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el “Clima organizacional y la Motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016”. La investigación desarrollada es básica, se empleó un diseño no experimental, transaccional con una población de 120 colaboradores, el grado de confiabilidad es de 0,966 para la variable clima organizacional compuesto por 40 ítems y para la variable motivación laboral fue de 0,889 variable compuesta por 30 ítems. Para medir la variable de estudio se empleó como instrumento el cuestionario, el cual fue debidamente validado y aplicado. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, se empleó como método de investigación el hipotético deductivo. Los resultados demuestran que el grado de relación es moderada entre el clima organizacional y la

motivación laboral donde el resultado de la correlación de Spearman fue de 0,591, en la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 ($r=0,591$ y $p=0,000$).

Palabras clave: Clima organizacional, Motivación laboral.

Abstract: The objective of this work was to determine the degree of relationship that exists between the “Organizational Climate and Work Motivation of the staff of the I.E. Empire of the Tahuantinsuyo 3049 Independence 2016”. The research developed is basic, a non-experimental, transactional design was used with a population of 120 collaborators, the degree of reliability is 0.966 for the organizational climate variable composed of 40 items and for the work motivation variable it was 0.889 variable composed of 30 articles. To measure the study variable, the questionnaire was used as an instrument, which was duly validated and applied. The research was developed under a quantitative approach, the hypothetical deductive method of investigation was used. The results show that the degree of relationship is moderate between organizational climate and work motivation where the result of the Spearman correlation was 0.591, in the I.E. Tahuantinsuyo Empire N ° 3049 Independence 2016 ($r = 0.591$ and $p = 0.000$).

key words: Organizational climate, Work motivation

1. Introducción

La calidad educativa es un mecanismo que comprende las convenciones a través de las cuales la educación admite compensar las insuficiencias y perspectivas de la comunidad educativa en general (estudiantes, docentes, etc., así como la colectividad en general) como sujetos involucrados en dicha causa. Asimismo, la labor educativa es un esfuerzo en común de un grupo de

profesionales que unen sus destrezas para lograr que el educando adquiriera las capacidades necesarias para desplegar en su vida diaria por lo que el clima organizacional es de suma importancia en el logro de los objetivos de una comunidad educativa. Si en una institución educativa el clima organizacional se ha ido deteriorando se debe principalmente a la inadecuada comunicación entre los binomios directivos - docentes, directivos – administrativos y docentes - padres de familia. (Aguirre et al., 2019)

1.1. Marco teórico Sub-Capítulo

1.1.1. Contexto internacional

En el marco teórico, en cuanto al contexto internacional, Alcalá (2011) a través de su tesis estudio el Clima Organizacional en una Institución pública de la ciudad de Tuxtepec Oaxaca, realizó un instrumento de Litwin y Striger de confiabilidad de ($\alpha=0.3$), de 53 ítems agrupados en nueve dimensiones para determinar el clima organizacional, se tomó a 111 colaboradores tanto del área administrativa como académica, finalmente su estudio indico que los colaboradores involucrados captan un clima organizacional favorable, sobre todo en siete dimensiones de las nueve dimensiones aplicadas, su estudio fue transversal de tipo correlacional, también se detectó que hay trabajadores que perciben un clima organizacional regular en las dimensiones de conflictos y recompensas. Segredo (2010) desarrollo su trabajo de investigación en el sector de la educación médica, enfocándose en determinar “El clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela. En dicho estudio tuvieron participación todos los coordinadores y docentes de los estados haciendo un total de 24 colaboradores, aplico un instrumento para la recaudación de datos del clima organizacional, instrumento validado por la misma autora, distribuidos en cinco dimensiones. Finalmente, su estudio



arrojo resultados bajos en la dimensión motivación, al igual que en la dimensión comunicación estando fuera del rango admitido, lo mismo en la clase solución de conflictos ubicado dentro de la dimensión liderazgo. Sin embargo, dos de sus dimensiones arrojaron buenos resultados; la reciprocidad y la participación que tienen los trabajadores dentro de la institución. Bernal, Pinargote, Caicedo, y Vélez (2019) realizó su investigación sobre el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud. Su investigación se realizó mediante la estrategia de investigación documental. Del análisis realizado se infiere que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud; llegando a determinar que los estudios realizados por diferentes autores referido a las definiciones, características y modelos de medición de las variables estudiadas muestran semejanza en sus investigaciones, al coincidir que las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad son las más utilizadas en la evolución del clima organizacional para este tipo de instituciones, finalmente se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud. Valdivia (2021) su investigación se fundamenta en la caracterización de la cultura organizacional, clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. En su metodología utilizó el método analítico. La investigación fue de tipo descriptiva, permitiendo determinar las circunstancias de las empresas en el momento de la investigación, así mismo la percepción de los trabajadores en relación al clima de la organización, la cultura que existe dentro de ellas, el liderazgo y la motivación del empresario del Valle de Sugamuxi. Finalmente, su investigación concluye con un resultado de 20.51 representando el 80% de la motivación con la peculiaridad de tipo llamado logro. Se concluye que las



empresas involucradas en el estudio perciben buenas condiciones laborales, sin embargo, se sugiere enriquecer la situación para una mayor productividad empresarial.

1.1.2. Contexto nacional

En el contexto nacional, Sellan (2017) realizó estudio sobre el clima organizacional y el rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa del distrito de ventanilla, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, para la muestra de estudio se trabajó con 120 estudiantes adaptando el instrumento de Chaparro Aguilar David y Vega Muñoz Lourdes con respuesta tipo Likert, que les permitió evaluar el clima organizacional, con autenticidad, confiabilidad y validez, para evaluar el rendimiento académico se aplicó una prueba que permitió evaluar los conocimientos de los estudiantes, y para demostrar la hipótesis planteada se ejecutó la prueba de estadística. Su aplicación fue con la correlación de Spearman, finalmente sus conclusiones indican que existe una correlación de $r=0.381$ entre ambas variables. Ruiz (2017), realizó su estudio acerca del clima organizacional, determinando que el clima organizacional es una condición laboral que si se trabaja bien tiene efectos positivos sobre el desempeño docente. Según la deducción de su investigación demuestra la carencia de la motivación institucional, como consecuencia de las malas estrategias motivacionales tanto en el nivel directivo y docente. Su estudio determino que, si se articulan las variables, comunicación, planificación y la toma de decisiones, se conseguirá una organización centrada en sus objetivos, metas y necesidades, posibilitando una mayor y mejor integración institucional, regulando roles, compartiendo responsabilidades y conocimientos mejorando la calidad educativa a través del trabajo en equipo. Sotomayor (2013), en su investigación sobre el “Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua” indicó que los



trabajadores manifestaron una percepción de nivel medio y esto tiene relación con las condiciones laborales, con la jerarquía, la edad, y el sexo. Su estudio demostró que existe una correlación positiva entre ambas variables; el clima organizacional que se trabajó con cinco dimensiones y la satisfacción laboral. Se determinó la necesidad de mejorar aspectos en la toma de decisiones y en la comunicación, a la vez crear condiciones necesarias que motiven a los trabajadores, mejorando de esta manera el rendimiento organizacional y reforzando el compromiso con la institución. Según Valqui, (2014) realizó su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013”. Su estudio fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional, con una población de 170 trabajadores en total, extrayendo una muestra de 119 personas, aplicó la Escala creada por Ruiz (2017), para la variable Clima Laboral, y para el desempeño docente aplicó el instrumento de la Escala de Ríos (2010). Su estudio planteó el objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables. Como resultado de su investigación se demostró que existe correlación significativa ($r=0,638$) entre las dos variables con un nivel de confianza del 95% ($p<0.05$), Nivela, Echeverría, Espinosa y Lagos (2021) en su investigación “Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna en el año 2009”, la investigación fue de tipo descriptiva, transversal y correlacional trabajó con una muestra de 45 docentes, de los niveles inicial, primario y secundario; aplicó la técnica de la encuesta, arrojando como resultado un clima organizacional paternalista y en relación a la satisfacción laboral se demostró que prevalece el normativo, como consecuencia de su investigación se determinó que entre las dos variables de estudio existe relación de causalidad. Mendoza, Boza y Rodríguez (2020) basó su estudio en determinar la relación que existe entre el clima institucional y el



desempeño docente en instituciones educativas de la red N.º 1 Pachacútec. Su investigación se centró en determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, se observó que el 68 % del personal percibe un buen clima institucional, así mismo se obtuvo como resultado la buena vocación pedagógica, la justicia al momento de actuar, el realismo y la satisfacción con lo que realizan. Dentro de sus conclusiones indican que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, también se analizó que presenta una relación media y positiva entre las dimensiones; comunicación y motivación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red N.º 1 de Pachacútec en Ventanilla.

1.1.3. Teorías científicas

Se apoyó el estudio en las teorías científicas lo cual explicara el valor y sustento para las variable 1: Clima Organizacional, a la del Clima Organizacional de Tigrero (2020) quien señala que el comportamiento de los individuos dentro de una organización esta influenciada por el clima organizacional y por las condiciones laborales que el trabajador percibe, Likert planteo tres variables determinantes en las características en las organizaciones las cuales son: las Variables causales, Intermedias y finales. En el enfoque conceptual, para poder definir a la variable 1, se consideró a Chávez, Hurtado y Sosa (2019) quienes manifestaron que el clima organizacional, implica un fenómeno complejo con diversas dimensiones. Plantearon dos tipos de clima; el psicológico y el organizacional, el primero se estudia a nivel individual mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Definiendo al clima organizacional como las percepciones que los individuos desarrollan de la convivencia con otros individuos en el entorno organizacional.

En cuanto a las Dimensiones del Clima Organizacional: a) Autonomía, Robbins (2009) indica que la autonomía está determinada por la

responsabilidad y libertad del mismo individuo, brindando la oportunidad de ser su propio jefe y tener cierto grado de libertad a la hora de tomar decisiones, b) Chávez, Hurtado y Sosa (2019) mencionan que la cohesión es la relación que existe entre los trabajadores de la organización. Esta se genera cuando la atmosfera de la organización es amigable y genera confianza plena para la realización de las tareas, c) Confianza, Villoro (2001) enfatizan que La confianza que existe en las personas está relacionada con la buena voluntad hacia los demás esto incluye las creencias de que las personas son honestas, sinceras, fiables, que ponen su fidelidad por ante cualquier situación, d) Presión, Villoro (2001) mencionan que la presión está relacionada con aquellos instrumentos que el trabajador percibe y que miden el desempeño laboral, la realización de tareas y el buen funcionamiento dentro de la organización, e) Apoyo, Piaget (1983) percibe al apoyo dentro de la organización, cuando los trabajadores pierden el miedo a cometer errores en la realización de tareas y en cambio van aprendiendo de esos errores convirtiéndolos en aprendizajes, relacionado directamente con la tolerancia y el respaldo que proyecta la organización en cada uno de sus miembros, f) Reconocimiento, Sotomayor (2013) indican que el reconocimiento en las organizaciones parte de la percepción que tienen los trabajadores acerca de reconocimientos y valoraciones que ellos reciben dentro de la organización, generando en ellos mayor confianza y una actitud favorable en ellos mismos, g) Equidad, Kant (1999) mencionó que la equidad es la distribución de los diferentes recursos públicos que se distribuyen con el objetivo de suplir las necesidades de las personas. En lo económico es compromiso del estado en suministrar esos recursos de forma equitativa para todos, h) Innovación, Thomas (2002) señalo que la innovación es dar soluciones nuevas y originales a las nuevas necesidades que se presentan en la organización y a las ya



existentes. La innovación es un tema de suma importancia para la sociedad actual y para la alta gerencia de toda organización.

Continuando con la Teoría relacionada a la variable 2: Motivación Laboral, se consideró a la Teoría de la Motivación Natural de Herzberg (1964) quien indica Se encuentra conformada por motivos internos que existen en el interior de los trabajadores. La motivación interna esta compuesta por mecanismos propios y actos automáticos del ser humano que comprenden actividades como movimientos del corazón, respiración, proceso digestivo, circulación, está incluida toda actividad física y psicofísica del ser humano. Para definir a la variable Motivación Laboral, se consideró a Valqui (2014) quien indicó que la motivación es el producto de la interacción del trabajador en el medio en el cual se desarrolla, como consecuencia de la integración que surge en ese momento dado, y como el trabajador perciba esa circunstancia se presentará la motivación o no en el.

En cuanto a las Dimensiones de la Motivación Laboral: a) Variedad de la tarea, Segredo (2010) refiriéndose a la variedad de la tarea afirmó que, Siendo una dimensión importante en la motivación, porque permite a los trabajadores realizar diferentes actividades utilizando una gran variedad de habilidades en la ejecución de su labor. A su vez manifiesta que sí los trabajadores realizan tareas diferentes genera en ellos el desarrollo de distintas habilidades haciéndolos mucho más desafiantes debido a la gama de habilidades que posee, además alivian la monotonía que surge como resultado de acciones repetitivas, b) Identidad de tareas, Gadamer (2000), sobre la identidad de las tareas afirmó que, los estudios indican que la motivación intrínseca de las personas se correlaciona positivamente con la variedad, el sentimiento de autonomía personal y la identidad con la tarea. Todo ello favorece el desarrollo de la motivación interna de los trabajadores, la significatividad de la percepción del puesto, la utilidad e importancia, percepción de que la



realización de las tareas depende de no mismo, de la propia iniciativa; y conocimiento de los resultados del propio trabajo, c) Importancia de la tarea, Carrasco (2007) afirmó sobre la importancia de la tarea, indicando que es la dimensión de las consecuencias de su trabajo en los otros individuos. Resultado que puede actuar sobre los otros sujetos de la organización. La esencia sobre la importancia de las tareas es que los Individuos deben creer que realizan algo significativo para la organización y la sociedad, d) Autonomía para la realización de la tarea, Bravo y Arzube (2017) manifestó que la autonomía para realización de la tarea o grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus áreas. Estando en estrecha correlación con la responsabilidad en el desarrollo del trabajo y así mismo con los resultados. En efecto la autonomía es necesaria en el trabajador, dado que el mismo se siente motivado en el logro de objetivos y metas, e) Retroalimentación sobre el desempeño, Cano (2012) mencionó que se da cuando el trabajador conoce el rendimiento de su trabajo, proviniendo este como resultado directo del mismo trabajo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado verbalmente por los superiores, directivos y gerentes. La retroalimentación en la organización facilita información clara, directa y oportuna a los individuos acerca de la efectividad de su rendimiento.

2. Materiales y métodos

La presente investigación utilizó el método Hipotético-Deductivo. El tipo de investigación fue básica porque tiene como finalidad “ampliar y profundizar el caudal de conocimiento existente de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos” (Carrasco, 2007, p.43).

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es no

experimental “porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, son estudios donde no se varia de manera intencional las variables para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149). La investigación fue de corte transversal porque “describe las variables y analizó su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

Los estudios descriptivos “buscan explicar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier que se encuentren sometidos a un análisis”. De nivel correlacional, tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular, en esta investigación busca medir la relación entre las variables clima organizacional y motivación laboral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

La población se fue conformada por 120 colaboradores. Milla & Villegas (2017) indica que es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada a la población de estudio, los cuestionarios para medir las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral, con escala de medición tipo Likert. (Barros Bastidas & Turpo Gebera, 2018)

En cuanto a la validación y confiabilidad del instrumento, la fiabilidad son los que indican los coeficientes de consistencia interna; a través del Alpha de Crombach, interpretan de hecho como indicadores de unidimensionalidad; en este sentido se denominan también coeficientes de homogeneidad (homogeneidad de los ítems, es decir todos miden lo mismo). Estos coeficientes indican en que grado se puede considerar que las respuestas a estos ítems (las de cada escala) covarían, están relacionadas entre sí, y consecuentemente confirman que los ítems miden lo mismo y son sumables



en una puntuación total. Sobre el valor de los coeficientes de fiabilidad, es habitual considerar de 0,70 como aceptable. En la presente investigación los coeficientes con valores cercanos a 0,80 o superiores son considerarse altos y con mayor razón si tenemos en cuenta que se trata de escalas de cinco ítems (estos coeficientes aumentan al aumentar el número de ítems).

3. Resultados

Ejecutada la encuesta a la población de estudio y obteniendo los resultados utilizando el programa SPSS 26 se detallan en tablas y figuras para el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis se realizó mediante la correlación de Spearman (Rho de Spearman). Es un coeficiente que mide la relación utilizando los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos.

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima Organizacional

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Malo</i>	<i>13</i>	<i>10.8</i>
<i>Regular</i>	<i>79</i>	<i>65.8</i>
<i>Bueno</i>	<i>28</i>	<i>23.3</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

Se observa que, en la Tabla 1, la variable Clima Organizacional, según la encuesta, el que, el 10,8 % del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que el clima organizacional es malo, el 65,8 % regular y el 23,3 % bueno.

Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación laboral

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Baja</i>	<i>13</i>	<i>10.8</i>
<i>Moderada</i>	<i>78</i>	<i>65.0</i>
<i>Alta</i>	<i>29</i>	<i>24.2</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 2 se observa que, el 10,8 % del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que la motivación laboral es malo, el 65 % moderada y el 24,2 % alta.

Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión variedad de tareas

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Baja</i>	<i>12</i>	<i>10.0</i>
<i>Moderada</i>	<i>76</i>	<i>63.3</i>
<i>Alta</i>	<i>32</i>	<i>26.7</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 3 se observa que, el 10 % del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que la variedad de tareas es baja, el 63,3% moderada y el 26,7 % alta.

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión para la realización de las tareas

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Baja</i>	<i>20</i>	<i>16.7</i>
<i>Moderada</i>	<i>69</i>	<i>57.5</i>
<i>Alta</i>	<i>31</i>	<i>25.8</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 4 observamos que, el 16,7 % del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que la autonomía para la realización de las tareas es baja, el 57,5% moderada y el 25,8 % alta.

Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión identidad de la tarea

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Baja</i>	<i>1</i>	<i>0.8</i>
<i>Moderada</i>	<i>65</i>	<i>54.2</i>
<i>Alta</i>	<i>54</i>	<i>45.0</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 5 observamos que, el 0,8% del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que la identidad de la tarea es baja, el 54,2% moderada y el 45 % alta.

Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión importancia de la tarea

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Baja</i>	<i>11</i>	<i>9.2</i>
<i>Moderada</i>	<i>71</i>	<i>59.2</i>
<i>Alta</i>	<i>38</i>	<i>31.7</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 6 observamos que, el 9,2% del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que la importancia de la tarea es baja, el 59,2% moderada y el 31,7 % alta.

Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión retroalimentación sobre el desempeño

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Baja</i>	<i>13</i>	<i>10.8</i>
<i>Moderada</i>	<i>72</i>	<i>60.0</i>
<i>Alta</i>	<i>35</i>	<i>29.2</i>
<i>Total</i>	<i>120</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 7 observamos que, el 10,8 % del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016 consideran que la retroalimentación sobre el desempeño es baja, el 60% moderada y el 29,2 % alta.

Hipótesis general de la investigación

Ho. El Clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hi. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Tabla 8: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral.

Correlaciones			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 8, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,591$ entre las variables: clima organizacional y motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva mostrándose un nivel de correlación moderada. La significación de $p=0,000$ muestra que es menor a

0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hipótesis específica 1

Ho. El Clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la variedad de tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hi. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la variedad de tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Tabla 9: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la dimensión variedad de tareas.

Correlaciones			Clima organizacional	Variedad de tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Variedad de tareas	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 9, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,459$ entre la variable: clima organizacional y variedad de tareas. Este grado de correlación indica

que la relación entre las variables es positiva mostrándose un nivel de correlación baja. La significación de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la variedad de tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hipótesis específica 2

Ho. El Clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la autonomía del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hi. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la autonomía del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Tabla 10: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la dimensión autonomía para la realización de las tareas.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Autonomía para la realización de las tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Autonomía para la realización de las tareas	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

****.** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 10, los resultados del estadístico Rho de Spearman indicaron que el coeficiente de correlación (0,709) de mi variable Customer Relationship Management (CRM) y la dimensión Identificación de clientes, de acuerdo con la tabla de significancia fue positiva muy alta y es significativa ($0,000 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,488$ entre la variable: clima organizacional y la dimensión autonomía para la realización de tareas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva mostrándose un nivel de correlación baja. La significación de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la autonomía del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hipótesis específica 3

Ho. El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la identidad con las tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hi. El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la identidad con las tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Tabla 11: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la dimensión identidad de las tareas

Correlaciones			Clima organizacional	Identidad de la tarea
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Identidad de la tarea	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 11, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,595$ entre la variable: clima organizacional y la dimensión identidad de tareas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva mostrándose un nivel de correlación moderada. La significación de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la identidad con las tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hipótesis específica 4

Ho. El Clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la importancia de la tarea del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hi. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la importancia de la tarea del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Tabla 12: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la dimensión importancia de la tarea

Correlaciones				
			Clima organizacional	Importancia de la tarea
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Importancia de la tarea	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 12, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,550$ entre la variable: clima organizacional y la dimensión importancia de la tarea. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva mostrándose un nivel de correlación moderada. La significación de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la importancia de la tarea del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hipótesis específica 5

Ho. El Clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la retroalimentación sobre el desempeño del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Hi. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la retroalimentación sobre el desempeño del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

Tabla 13: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la Retroalimentación sobre el desempeño

Correlaciones			Clima organizacional	Retroalimentación sobre el desempeño
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Retroalimentación sobre el desempeño	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

De la tabla 13, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,549$ entre la variable: clima organizacional y la dimensión retroalimentación sobre el desempeño. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva mostrándose un nivel de correlación moderada. La significación de $p=0,000$

muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la retroalimentación sobre el desempeño del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016.

4. Discusión

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral, y luego de la estadística aplicada a la población de estudio, los resultados de la prueba de hipótesis general determinan la existencia de una relación $r = 0,591$ entre ambas variables. El resultado de la correlación demuestra que existe relación positiva entre las variables con un nivel de correlación moderada de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, permitiendo así señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, al respecto Alcalá (2011), en su Investigación sobre Clima Organizacional en una Institución pública de la ciudad de Tuxtepec Oaxaca, para determinar los factores predominantes de la organización. Sus conclusiones arrojaron que en general los empleados de la IPES perciben una buena organización a través de las nueve variables de estudio, así mismo se determinó que los empleados perciben un clima organizacional regular en las variables conflictos y recompensas, contrastando con los resultados de Sellan (2017) quien en sus resultados indica que existe una correlación de $r=0.381$ entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos, concluyendo finalmente que existe una relación positiva moderada entre ambas variables. En referencia a la primera hipótesis específica las tablas indican los resultados del análisis estadístico determinando la existencia de una relación $r = 0,459$ entre las variables: clima organizacional

y variedad de tareas. Esta correlación demuestra que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la variedad de tareas del personal de la institución educativa “Imperio del Tahuantinsuyo 3049, Independencia 2016”, del mismo modo Bernal, González, y Colb (2010), en su estudio sobre el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud. Su investigación se realizó a través de la estrategia de la investigación documental. Concluyendo que los estudios realizados por diferentes autores con respecto a los conceptos, características y modelos de medición de las variables estudiadas, arrojaron semejanza en las investigaciones concluyendo que las nueve dimensiones planteadas en su estudio son las más empleadas en estudio sobre el clima organizacional. Al respecto Segredo (2010), en su tesis “El clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela. Su estudio permitió caracterizar el clima organizacional de los equipos de dirección en la gestión docente, la dimensión motivación es la de más bajos resultados con tres de sus categorías afectadas, mostrando que en la dimensión comunicación se presenta resultados debajo del límite aceptado, al igual que la categoría de conflicto y liderazgo; así mismo las dimensiones reciprocidad y participación arrojaron buenos resultados en todas sus condiciones. Con respecto a la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación $r = 0,488$ entre las variables: clima organizacional y autonomía para la realización de la tarea. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,000$



muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la autonomía del personal de la institución educativa “Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016”, al respecto refiere Garro (2012), indica en su investigación que el clima organizacional constituye una categoría laboral afectiva que tiene efectos muy poderosos en el desempeño docente, determinando que el Clima Organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente, sus resultados revelan la falta de motivación institucional como consecuencia de la insuficiencia de estrategias motivacionales a nivel directivo y docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la identidad con las tareas del personal de la institución educativa “Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016”, del mismo modo Sotomayor (2013), los resultados de su estudio sugieren la necesidad del manejo adecuado en la toma de decisiones y sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional. De esta manera los empleados se sienten valorados, motivados y que consoliden su responsabilidad con la institución, de tal manera que se fortalece su desempeño. En referencia a la cuarta hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,550$ entre la variable: clima organizacional y la dimensión importancia de la tarea. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva mostrando un nivel de correlación moderada. La significación de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar



que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la importancia de la tarea del personal de la institución educativa Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016, Según Valqui, (2014) en la tesis para obtener el grado profesional de magister en Gestión Pública “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013” en una población de 170 trabajadores administrativos de la Sede Central del INPE, aplico la Escala de Clima Laboral creada por Sonia Palma (2004) y adaptado por Ruiz (2017); en sus resultados señalan que existe correlación estadísticamente significativa ($r=0,638$) entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario a un nivel de confianza del 95% ($p<0.05$). Asimismo con respecto a la quinta hipótesis específica los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación $r = 0,549$ entre las variables: clima organizacional y retroalimentación sobre el desempeño . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El Clima organizacional se relaciona de manera significativa con la retroalimentación sobre el desempeño del personal de la institución educativa “Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia 2016 ”, al respecto Mendoza, Boza y Rodríguez (2020) en su estudio sobre el clima institucional desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec, en sus conclusiones: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, así mismo existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en



las instituciones educativas. Del mismo modo Nivelá, Echeverría, Espinosa y Lagos (2021) en su investigación “Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna en el año 2009”, determinando en sus conclusiones que el tipo de clima organizacional que predomina en la institución en estudio; es el tipo paternalista, y en cuanto al nivel de satisfacción laboral, comprobó que predomina el normativa, también establece que existe relación de causalidad entre el tipo de clima organizacional y satisfacción laboral.

5. Conclusiones

Se cumplió que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016.

Se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la variedad de tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016.

Se concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la autonomía del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016.

Se cumplió que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la identidad con las tareas del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016.

Se estableció que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la importancia de la tarea del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016.

Se cumplió que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la retroalimentación sobre el desempeño del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo N° 3049 Independencia 2016.

Referencias

- Alcalá, U. (2011). Clima organizacional en una institución pública de educación superior de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, México [Tesis de titulación, Universidad del Papaloapan, México]. Repositorio Institucional UNPA.
- Aguirre Cardona, L. A., López Jaimes, J. E., & Villamizar Gómez, D. F. (2019). Revisiones y reflexiones en la educación física: un camino de lo conceptual a lo investigativo en la escuela.
- Avalos (2009). Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna en el año 2009. Repositorio Institucional UTP. <http://www.upt.edu.pe/contents/espg/uploaded/investigacion/educacion/rosa%20elvira%20avalos%20cuela%20centeno.pdf>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson
- Bravo, O. & Arzube, M. (2017). Lifelong learning, skills training, for the employability of the students of the University of Guayaquil [Aprendizaje permanente, formación de habilidades, para la empleabilidad de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil]. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 1(1), 26-31. <http://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/4>
- Carrasco S. (2007). Metodología de la investigación científica. Perú: San marcos
- Barros Bastidas, C., & Turpo Gebera, O. (2018). Factors influencing the scientific production of university professors: a systematic review. *Factores Que Influyen En La Producción Científica de Los Docentes Universitarios: Una Revisión Sistemática.*, 11(22), 225–234. <http://10.0.85.43/pensam.v11i21-1.276%0Ahttps://ezproxy.uniandes.edu.co:8443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=141223533&lang=es&site=ehost-live>

- Cano (2012). Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del trabajador de la empresa Global Sales Solutions Lines SL-Sucursal Perú [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- Chávez, A., Hurtado, D. & Sosa, G. (2019). Factores afectivo-motivacionales y aprendizaje de la lectoescritura en estudiantes del segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 64668 La Perla de Yarinacocha, 2018. *Socialium*, 3(1), 46-58. <http://www.revistasocialium.com/index.php/es/article/view/26>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill: México.
- Herzberg, F. (1964). Necesidad Básicas y satisfacciones de Individuos”, Industrial Relations Monografía, núm. 21, Inc., Nueva York, 1962. - «Motivación-Higiene Conceptual Psychotherapy», Personal Administration, enero-febrero, «Nuevos enfoques en la gestión Organizaciones en Diseño y empleo», Medicina Industrial y Cirugía, 31,
- Gadamer, H. (2000). Verdad y Método, cuarta edición, Tr. Manuel Olasagasti, Salamanca: Sígueme.
- Kant, (1999) Immanuel, Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres (Edición Bilingüe), Ariel, Barcelona, 1999.
- Piaget, J. (1983) Piaget's theory. En P. H. Mussen (Ed.), Carmichael's manual of child psychology . Nueva York: John Wiley and Sons.
- Robbins S. (2009). Comportamiento Organizacional. Argentina: Pearson
- Pinargote, E., Caicedo, L., & Vélez, L. (2019). The anxiety and the relation in the academic performance of the students of the career of Psychology of the Technical University of Manabí [La ansiedad y la relación en el desempeño académico de los estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Manabí]. *Espirales*, 3(28), 81-100. <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/577>
- Mendoza, E., Boza, J. & Rodríguez, S. (2020). La huella emocional del docente en las aulas universitarias. Retos y competencias en el siglo XXI. *Centro Sur*, 4(1),. <http://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/38>
- Nivela, M., Echeverría, S., Espinosa, J. & Lagos, G. (2021). Lineamientos teóricos para la construcción de actividades pedagógicas. *Centro Sur*,

- 5(1), 1–7.
<http://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/96>
- Ruiz, R. (2017). La inteligencia emocional y su influencia en la formación de líderes estudiantiles de la unidad educativa bilingüe nueva semilla. *Sinergias Educativas*, 2(1), 29–48.
<http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/23>
- Sotomayor, J. (2013). Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, Lima Perú [Tesis de titulación, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional UNJBG.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2704?show=full>
- Segredo, A. (2011). Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. *Educación Médica Superior*, 25(3), 255-274.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000300004
- Thomas K. (2002). La motivación intrínseca en el trabajo. España: Universitaria Ramón Areces.
- Sellan, M. (2017). Importancia de la motivación en el aprendizaje. *Sinergias Educativas*, 2(1), 13–19.
<http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/20>
- Tigrero, M. (2020). La formación integral de los estudiantes de básica media a través de la innovación desde el arte y la inteligencia emocional. *Revista Perspectivas*, 1(18), 35-46.
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2286>
- Valdivia, H. (2021). La planificación curricular para el aprendizaje y su relación con el desempeño docente. *Sinergias Educativas*, 6(3), 23-36.
<http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/181>
- Valqui, M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional penitenciario año 2013 [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10682>
- Villoro, L. (2001). El poder y el valor. Fundamentos de una ética política, México: El Colegio Nacional–Fondo de Cultura Económica.