



FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342
“TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO.
PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

Autor: CLAUDET OCAMPO CASTRO

**Asesor (es): Dra. RIOS PEREZ, Cecilia
ID ORCID: 0000-0002-9008-3190**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú
Agosto – 2025**

DEDICATORIA

*A mis hijos Salier Angelo y Ketty Claudet con cariño.
A mi alma mater, la Universidad Científica del Perú UCP
como motivo de mi formación superior*

Claudet.

AGRADECIMIENTO

Gratitud a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de ampliar
y profundizar mis convicciones profesionales

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 463-2025-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 20 de junio de 2025, se autorizó la sustentación para el día viernes 04 de julio de 2025.

Siendo las 09.00 horas del día viernes 04 de julio se constituyó de modo presencial Jurado para escuchar la presentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional.

"CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 "TRES FRONTERAS", DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024".

Presentado por la egresada: OCAMPO CASTRO CLAUDET
Para optar el título profesional de Licenciada en Educación Primaria

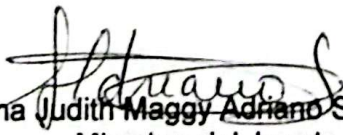
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: Aprobada por unanimidad

A las 10.20 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.


Lic. Ketty Alarcón Ramírez, Dr.
Presidente del Jurado


Lic. Ana Judith Maggy Adriano Sander, Mg.
Miembro del Jurado


Lic. Vela Saavedra Karol, Mg.
Miembro del Jurado

“Año de la recuperación y consolidación de la económica peruana”

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342
“TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO.
PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024”**

De la alumna: **CLAUDET OCAMPO CASTRO**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **24% de similitud**.

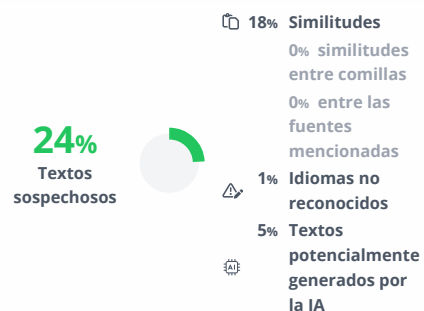
Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 07 de enero del 2025.



**Presidente del Comité de Ética e
Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**

UCP_EDUCACION_2024_TSP_CLAUDET_O
CAMPO_V1_PDF_RESUMEN_A_RECOMEN
DACIONES



Nombre del

documento: UCP_EDUCACION_2024_TSP_CLAUDET_OCAMPO_V1_PDF_RESUMEN A RECOMENDACIONES.pdf

ID del documento: 848416b7c30c245b5139629a9b500ca3b24bc91b

Tamaño del documento original: 627.22 kB

Autores:

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores

Fecha de depósito: 6/1/2025

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 6/1/2025

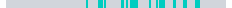
Número de palabras: 4431

Número de caracteres: 30.293

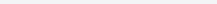
Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/e57c9e43-ce6f-45d9-a057-20957e... 6 fuentes similares	15%		 Palabras idénticas: 15% (777 palabras)
2	 repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/20.500.12990/10709/1/Tesis_EstimulaciónTempr... 1 fuente similar	2%		 Palabras idénticas: 2% (104 palabras)

Fuente con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/1838/4/PEREZ OMAR Y NOHA JORGE - TSP.PDF	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)

ÍNDICE

	Pg
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta del Trabajo de Suficiencia Profesional	v
Constancia de Originalidad del Trabajo de Suficiencia Profesional	vi
Índice de Contenido	viii
Índice de Cuadros o Tablas	
Índice de Gráficos o Figuras	
Resumen. Palabras Clave	x
Abstract. Key Words	xi
 Introducción	 01
 CAPÍTULO I: Marco Teórico	 03
1.1. Antecedentes de Estudio	03
1.2. Bases Teóricas	05
1.2.1. Clima Organizacional	
1.2.2. Dimensiones del Clima Organizacional	05
1.2.2.1. Relaciones Interpersonales	05
1.2.2.2. Trabajo en Equipo	06
1.2.2.3. Identidad Institucional	06
1.3. Definición de Términos Básicos	08
 CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	 09
2.1. Descripción del Problema	09
2.2. Formulación del Problema	10
2.2.1. Problema General	10
2.2.2. Problemas Específicos	10
 2.3. Objetivos	 11

2.3.1. Objetivo General	11
2.3.2. Objetivos Específicos	11
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	12
2.5. Hipótesis	14
2.5.1. Hipótesis General	14
2.5.2. Hipótesis Derivadas	14
2.6. Variables	15
2.6.1. Identificación de las Variables	15
2.6.2. Definición de las Variables	15
2.6.2.1. Definición Conceptual	15
2.6.2.2. Definición Operacional	15
2.6.3. Operacionalización de las Variables	16
CAPÍTULO III: Metodología	17
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	17
3.1.1. Nivel de Investigación	17
3.1.2. Tipo de Investigación	17
3.1.3. Diseño de Investigación	17
3.2. Población y Muestra	18
3.2.1. Población	18
3.2.2. Muestra	19
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	19
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	19
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	19
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	20
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	20
3.4.1. Procesamiento de la Información	20
3.4.2. Análisis de la Información	20

CAPÍTULO IV: Resultados

21

4.1. Análisis Descriptivo 21

4.1.1. Clima Organizacional 21

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones 30

5.1. Discusión 30

5.2. Conclusiones 31

5.3. Recomendaciones 32

Referencias Bibliográficas 33

Anexos 36

Anexo 01: Matriz de Consistencia 37

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos 39

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad 46

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Trabajo de Suficiencia
Profesional 47

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Trabajo de
Suficiencia Profesional 48

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	TITULO	Pág.
01.	Las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024,	21
02.	El Trabajo en Equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024.	24
03.	La Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024.	26
04.	El Desarrollo Organizacional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024,	28

ÍNDICE DE FIGURAS

N°	TITULO	Pág.
01.	Las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024.	21
02.	El Trabajo en Equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024,	24
03.	La Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024,	26
04.	El Desarrollo Organizacional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024,	28

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342
“TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO.
PROVINCIA PUTUMAYO DURANTE EL AÑO 2024.**

Autor (es): CLAUDET OCAMPO CASTRO

RESUMEN

La investigación incluyó el objetivo que se muestra a continuación:
“Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 Tres Fronteras, Distrito Teniente Manuel Clavero. Provincia Putumayo durante el año 2024”.

En el estudio se consideró un tipo descriptivo, no experimental junto con un diseño específico descriptivo trasversal. Se trabajó con 30 profesores, siendo la muestra la totalidad de la población, que se seleccionaron mediante modo no aleatorio intencionado.

En el estudio la encuesta/cuestionario fue la técnica. Dando como resultado: Existe un Clima Organizacional regular en docentes que trabajan en la I.E.P. que se está indagando.

Palabra Clave: Clima Organizacional.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE IN TEACHERS AT I.E.P. “TRES
FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO, PROVINCIA
PUTUMAYO DURING THE YEAR 2024.**

Author(s): CLAUDET OCAMPO CASTRO

ABSTRACT

The research included the objective shown below: “To determine the organizational climate in teachers of the I.E.P. N° 60342 Tres Fronteras, District Teniente Manuel Clavero. Putumayo Province during the year 2024”.

In the study, a descriptive, non-experimental type was considered along with a specific descriptive transversal design. We worked with 30 teachers, the sample being the entire population, who were selected through an intentional non-random mode.

In the study, the survey/questionnaire was the technique. Resulting in: There is a regular Organizational Climate in teachers who work at the I.E.P. that is being investigated.

Key words: Organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, ya sean pequeñas o grandes, exhibirán fuertes contrastes dado a sus diferentes estilos de gestión; sin embargo, estos desafíos pueden superarse ya que el objetivo final es el crecimiento organizacional. En consecuencia, un clima organizacional algo favorable que tiende a la negatividad revela vulnerabilidades en áreas cruciales como la comunicación efectiva, flexibilidad organizacional y un entorno de trabajo apropiado. Como resultado, los directores necesitan formular estrategias que promuevan el progreso en la entidad (*Bravo Rojas et al., 2023*), asegurando que cada objetivo establecido se alcance en última instancia..

La investigación incluye cinco capítulos, detallados a continuación:

Capítulo I: Marco Teórico. Este capítulo establece el fundamento conceptual y teórico del estudio. Incluye una revisión de la literatura relevante, definiciones de conceptos clave y el marco referencial que sustenta la investigación.

Capítulo II: Planteamiento del Problema. Se describe el problema central de la investigación, justificando su importancia. Incluye los objetivos generales y específicos, la hipótesis (si aplica) y las preguntas de investigación.

Capítulo III: Metodología. En este capítulo se detalla el enfoque del estudio, el diseño metodológico, los métodos de recojo de datos, las herramientas empleadas y la población o muestra objeto de estudio.

Capítulo IV. Resultados. Se presentan los hallazgos conseguidos desde el análisis de datos recabados. Suelen mostrarse de manera clara y objetiva, utilizando tablas, gráficos u otros recursos visuales para facilitar su interpretación.

Capítulo V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones. Este capítulo analiza los resultados obtenidos en relación con los objetivos y el marco teórico planteado. Se exponen las conclusiones más relevantes del estudio y se proponen recomendaciones prácticas o teóricas para futuras investigaciones o acciones.

A su vez, este estudio incluye las referencias bibliográficas y anexos que incluyen un recojo de datos relevantes con un instrumento apropiado

La investigación aborda los problemas actuales que son intrínsecos al trabajo, destacando las referencias de especialistas y el tiempo dedicado a superar los desafíos a través de la organización, el esfuerzo y la disciplina. Al abordar estos obstáculos, es posible presentar la investigación actual.

Mis agradecimientos a la Universidad Científica del Perú debido a su compromiso con la educación y formación de profesionales para enfrentar los desafíos actuales de la fuerza laboral.

La Autora

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio.

La investigación, que empleó un tipo cualitativo y un diseño de investigación-acción participativa que involucró a 77 alumnos, encontró que la utilización de instrumentos tiene como objetivo aliviar los desafíos. Concluyó que un entorno de educación mediado por la participación dialógica conlleva a mejoras en las relaciones interpersonales, una habilidad que influye positivamente en los resultados de aprendizaje (De la Cruz et al., 2023).

La actual investigación fue descriptiva no experimental y junto con un diseño mixto que involucró a 111 participantes educativos. Se identificaron diversos factores que inciden negativamente en el clima organizacional, entre ellos, estimulación, identificación, comodidad, distribución, declaración, liderar, poder decidir, invención, colaboración y premio. Los hallazgos revelaron que solo el 24% de los encuestados cree que sus contribuciones y esfuerzos son valorados por cada actor educativo, mientras que el 48% siente que sus directivos carecen de habilidades de gestión efectivas (Martínez Prats et al., 2021).

La actual investigación es correlacional, de naturaleza no experimental, identificó diferencias significativas en las categorías y condiciones laborales, llegando a concluir que los docentes se ubican en la categoría seis, exhibiendo tendencias positivas y un perfil plano en cada dimensión, mientras que los administrativos muestran tendencias negativas y se clasifican en el grado cinco (Goetendia Alarcón, 2020).

La investigación correlacional, de tipo descriptivo, involucró a 45 profesores e identificó una asociación positiva entre clima organizacional y desempeño docente, por lo cual se concluye que la ejecución de la técnica potencia cada variable analizada (Almeida Gjuillén, 2020).

La investigación, de tipo descriptivo, cuantitativo y explicativo, involucró a una muestra total de 35 administrativos y docentes, e identificó 3 dimensiones: retos individuales, interacción y gestión institucional, se concluye que los resultados dependen de cada integrante del grupo de trabajo (Cuenca Herrera et al., 2021).

La investigación, que empleó un enfoque cuantitativo descriptivo, involucró a un total 765 alumnos, encontró que el involucramiento de los padres en la mejora continua, la participación y el apoyo familiar es favorable, se concluye que es requerido que futuras investigaciones incluyan a docentes, estudiantes y directivos entre los participantes, considerando a los actores analizados en este estudio (Barrios et al., 2020).

Una investigación correlacional fundamental en la que participaron 122 maestros reveló que el estilo democrático es el más prevalente, lo que da como conclusión en una correlación positiva entre cada variable (Chata Jilaja, 2019).

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Clima Organizacional.

Se aprecia que este punto de vista debe reconocerse cuando los individuos se involucran en procesos que se conectan dentro de un contexto social moldeado por un marco de creencias, valores y actitudes. (Mendez, 2006).

Los elementos dentro del entorno laboral se consideran factores mensurables que las personas que trabajan en un campo en particular observan, ya sea directa o indirectamente. Se asume que estos elementos influyen en la motivación y desempeño. (Litwin & Stringer, 1968, como se cita en Coello Viejó, 2021).

Tomando en cuenta a Goetendia (2020), la conducta y el desarrollo dentro de una organización fomentan un ambiente de interacción entre los individuos, así como con los procesos organizacionales y la estructura.

En cuanto a los sentimientos de los empleados en su lugar de trabajo, incluidas sus relaciones y comunicación, es fundamental crear un ambiente en el que puedan prosperar, sentirse valorados y entusiasmarse con sus labores. (Cuenca Herrera et al., 2021).

Examinar el clima organizacional requiere una evaluación del tema que se centre en:

Según Litwin y Stringer (1968), como se cita en (Acosta & Venegas 2010), se tienen que considerar ciertos espacios dentro de cualquier entidad, entre ellos:

Estructura. Vinculada a normas.

Responsabilidad: implica el acto de tomar decisiones personales con respecto al propio trabajo.

Recompensa: se refiere al reconocimiento que un empleado obtiene por un buen desempeño.

Desafío: Obstáculos encontrados en el lugar de trabajo para alcanzar los objetivos.

Relaciones: Compromiso entre los miembros del equipo.

Cooperación: Ayudarse unos a otros.

Estándares: El grado en que persiguen sus objetivos y metas laborales.

Conflicto: Abordar los diferentes puntos de vista y el intercambio de ideas.

Identidad: Experimentar la sensación de ser un componente vital.

Como señalan Naranjo et al. (2015), el instrumento de análisis del clima organizacional de la OPS incluye los siguientes elementos: liderazgo, reciprocidad, motivación y participación (p. 112).

1.3. Definición de Términos Básicos

Aprendizaje. Involucra las estrategias de conocimientos. (Aguilar, 2020).

Conducta: Se refiere a la respuesta de las personas respecto a los estímulos de su entorno. (Vega & Redondo, 2005, p. 386)

Clima: Referido a las características del entorno de labores. (Almeida, 2020)

Clima Organizacional: Las características tanto del entorno humano como físico de trabajo (Martínez et al., 2021) citado por (Coello Viejó, 2021).

Docente. Persona que se enfoca en instruir a los aprendices. (Consortio de Universidades, 2005).

Emociones: Se refiere a un mecanismo psicológico de ajuste a su alrededor. (Fernández-Abascal & Jiménez, 2010, p. 17)

Enseñanza: La labor del mediador en la transmisión de saberes (Alvarado et al., 2018, p. 611)

Estudiante: Se trata del individuo comprometido que recoge y desarrolla saberes. (Chong & Marcillo, 2020)

Institución educativa: Sitio dedicado a la educación donde se asegura la consecución de los saberes (Marsollier & Expósito, 2020)

Responsabilidad: implica el entendimiento de labores relevantes y el cumplimiento puntual de los compromisos aceptados.

Relaciones Interpersonales: Se refieren a las conexiones que ilustran la dinámica de comportamiento y comunicación formada entre individuos a lo largo de períodos variables. (Tejada, 2017).

Trabajo en equipo: Un colectivo de individuos se reúne con un objetivo compartido para trabajar en armonía en la implementación del plan. (Ander-Egg, 2001).

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema.

La heterogeneidad existe dentro de cualquier colectivo de personas, lo que inevitablemente conduce a desacuerdos; sin embargo, es crucial que estas diferencias no escalen hasta convertirse en conflictos que perturben el funcionamiento eficaz de una entidad. En toda entidad los conflictos son una constante y los responsables de la gestión tienen que fomentar las relaciones apropiadas para garantizar la armonía organizacional.

Las problemáticas antes mencionadas se evidencian en los centros educativos, impulsadas por diversos factores que resultan en un ambiente de trabajo conflictivo y un mal modelo de conducta para los estudiantes y sus familias. En consecuencia, es fundamental que los directivos anticipen conflictos que puedan perjudicar severamente la integridad de la institución, obstaculizando en última instancia la consecución de metas y objetivos, al igual que cualquier posible avance o mejora.

La I.E. Santamaría del Amazonas no es ajena a esta problemática, pues se evidencia un ambiente organizacional sesgado, con una facción de educadores que apoya a la dirección y otra que se opone a ella. Esta división lleva a la toma de decisiones que no benefician el bienestar integral de la institución. De persistir este escenario, existe el peligro de vulnerar la integridad institucional, por lo que resulta imprescindible efectuar la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO DURANTE EL AÑO 2024.**

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General.

¿Cómo se el clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del Distrito Teniente Manuel Clavero, Provincia del Putumayo, durante el año 2024?

2.2.2. Problemas Específicos.

¿En qué nivel se encuentran las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?

¿En qué nivel se encuentra el Trabajo en equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?

¿En qué nivel se encuentra la Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General.

Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

2.3.2. Objetivos Específicos.

Analizar las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

Analizar el Trabajo en equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

Analizar la Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La ausencia de una dirección temporal clara en las organizaciones escolares, entre otros factores, conduce constantemente a la ruptura de las relaciones interpersonales en cualquier organización. Para fomentar el crecimiento en el ámbito personal y profesional, es esencial que toda entidad mantenga la armonía entre sus integrantes. Esto nos lleva a la conclusión de que sin las condiciones necesarias para un clima organizacional adecuado, específicamente en el contexto de una escuela, se hace imposible brindar los servicios educativos de calidad que las sociedades anhelan. Por lo tanto, la importancia de esta investigación se ve subrayada por la necesidad de que las escuelas sirvan como piedra angular del desarrollo en cada comunidad, impulsando a sus integrantes a promover la tranquilidad, cultivar hábitos positivos e implementar prácticas de gestión que apoyen las transformaciones oportunas.

El esfuerzo de investigación es esencial en las áreas que se enumeran a continuación:

Teórico, la información obtenida permitirá teóricamente la integración de amplios conocimientos científicos y teóricos.

Desde la perspectiva metodológica, orientará la decisión de manipular la variable del estudio, facilitando el desarrollo de herramientas para recabar datos.

En lo práctico, avalará las soluciones a problemas relacionados con el clima organizacional.

Socialmente, el estudio beneficiará a todos los integrantes de la I.E. en su conjunto, incluyendo profesores, estudiantes y padres de familia.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General.

Existe regular clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

2.5.2. Hipótesis Derivadas.

Las Relaciones Interpersonales es regular en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

El Trabajo en equipo es regular en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

La Identidad Institucional es regular en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independientes (X): Se consideró la variable “Clima Organizacional” para la actual investigación.

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual.

Es una gama de comportamientos que distinguen las operaciones diarias dentro de cada entidad. (Ramírez, 2012).

2.6.2.2. Definición Operacional

Es el análisis estratégico de dimensiones, categorizadas de la siguiente manera: BUENO (100-70%), REGULAR (69-40%) y MALO (0-39%).

2.6.3. Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS		INDICES
Clima Organizacional	1. Relaciones Interpersonales	1.1	Profesores y escolares	BUENO de (100 – 70%) REGULAR (69 – 40%) MALO de (0 – 39%)
		1.2	Directores y docentes	
		1.3	Escucha - docentes y estudiantes	
		1.4	Escucha - directivos y docentes	
		1.5	Solución de conflictos	
	2. Trabajo en equipo	2.1	Entre compañeros	
		2.2	Iniciativa de directivos	
		2.3	Confianza entre compañeros	
		2.4	Compromisos entre compañeros	
		2.5	Organización en responsabilidades	
	3. Identidad Institucional	3.1	Valoración al docente	
		3.2	Aprecio a la institución	
		3.3	Difusión de visión y misión	
		3.4	Participación en la mejora	
		3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales	

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

En este trabajo se contempló el nivel descriptivo y examina una sola variable: Clima Organizacional,

Con el empleo de un enfoque cuantitativo, se precisa que la encuesta está centrada en temáticas particulares. Se analizaron investigaciones previas. La hipótesis se probó mediante diseños de estudio convenientes. Para abordar la hipótesis, el recojo de datos estuvo basada en el análisis de estadística y mediciones numéricas.

3.1.2. Tipo de Investigación

A efectos del actual estudio se consideró el tipo descriptivo porque examina el entorno en el que existe la variable

3.1.3. Diseño de Investigación

A fin del desarrollo de este trabajo fue tipo descriptivo, transversal, y no experimental.

A su vez, de naturaleza no experimental, ya que la variable que se examina, Clima Organizacional, no se alteró.

Se clasificó como Descriptivo Transversal debido a que los datos se recabaron en un solo momento y sitio fijo.

Esquema propuesto para la investigación:

M O

Donde:

O : La observación de muestra.

M : Muestra.

El diseño sigue esta secuencia:

1. Se examinó la variable a través de la recolección de datos.
2. Consecutivamente, se ordena el estudio.
3. organizar cada antecedente mediante la elaboración de tablas y gráficos.
4. Se realizó la demostración y comparación del estudio. El ordenamiento de la investigación es el siguiente.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

A fin del actual trabajo se consideró a 30 educadores empleados en la I.E.P. en investigación.

3.2.2. Muestra

Comprende a toda la población y a través de un proceso no aleatoria intencionada se escogió.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

A fin de lograrlo se utilizó la encuesta, que permitió una observación indirecta del estudio.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

La información se recolectó mediante un cuestionario, el cual paso pruebas de confiabilidad y validez previo a su ejecución, alcanzando una puntuación de confiabilidad de 0,911 y una puntuación de validez de 79,3.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

- ✓ Preparación y aprobación de proyecto de tesis.
- ✓ Desarrollo de instrumentos para recabar la información.
- ✓ Prueba de confiabilidad y validez de las herramientas de recolección de la información.
- ✓ Recolección de datos.
- ✓ Remisión de datos.
- ✓ Se categoriza los datos en cuadros.
- ✓ Análisis de los datos.
- ✓ Desarrollo de discusiones y expedición del documento.
- ✓ Sustentación final del documento.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

En este estudio se efectuó de modo automático según los datos asequibles.

3.4.2. Análisis de la Información

A efectos del propósito se utilizaron estadísticas descriptivas a fin de verificar los hallazgos: Frecuencia, porcentaje (%), promedio ($\bar{x}$),

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis Descriptivo del Clima Organizacional

4.1.1. El Clima Organizacional

Tabla 1

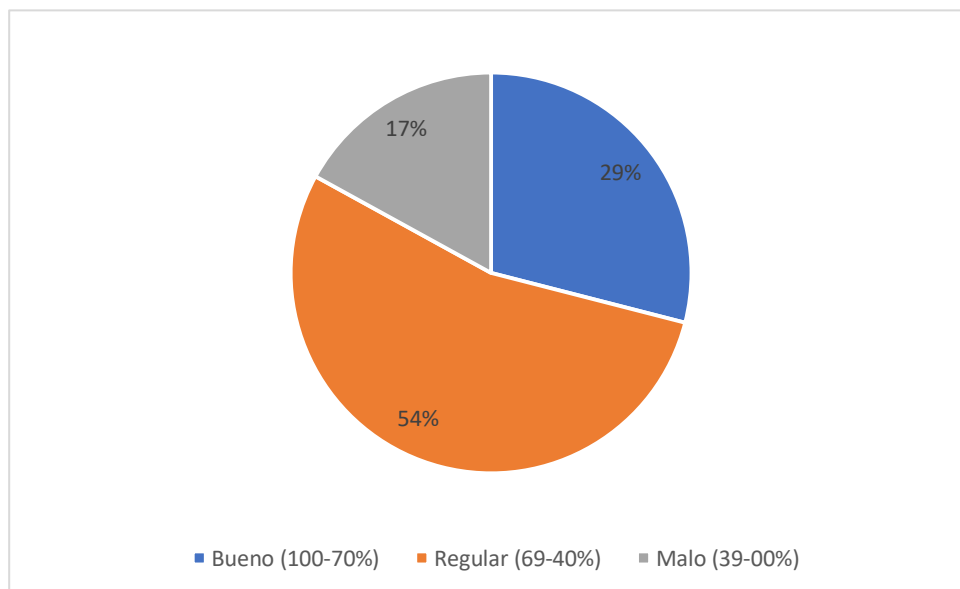
Las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.

Relaciones Interpersonales		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1.1	Docentes y estudiantes	9	30	16	53	5	17	30	100
1.2	Directivos y docentes	8	27	18	60	4	13	30	100
1.3	Escucha entre docentes y estudiantes	8	27	14	47	8	27	30	100
1.4	Escucha entre directivos y docentes	9	30	15	50	6	20	30	100
1.5	Solución de conflictos	10	33	18	60	2	7	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		9	29	16	54	5	17	30	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico 1

Las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.



Fuente: Tabla N° 1

Del promedio ($\bar{x}$) De unos 30 profesores (100%), 16 (54%) calificaron las Relaciones Interpersonales como regular, siendo los indicadores; “Entre directivos y docentes y Solución de conflictos” los que predominaron con un 60%. Por su parte, 9 (29%) consideraron como bueno, donde el indicador “Solución de conflicto” predominó con un 33%. Por último, 5 (17%) consideraron como malo el indicador de “Escucha entre docentes y estudiantes”. donde predomina con un 27%. Esto lleva a concluir que las relaciones interpersonales se consideran regulares.

Como resultado de esto, se ha cumplido el objetivo específico Nro 1 que menciona que: “Analizar las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. en estudio”.

De manera similar, la hipótesis derivada Nro 1 afirma lo siguiente: “Las Relaciones Interpersonales es regular en la I.E.P. en estudio”.

Tabla 2

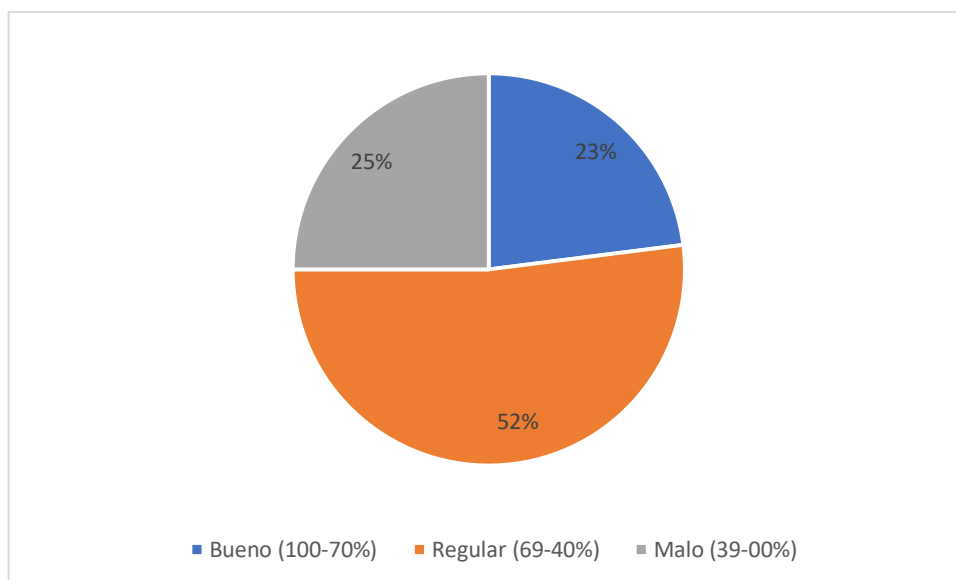
El Trabajo en Equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.

Trabajo en Equipo		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 - 40%)		Malo (00 - 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
2.1	Entre compañeros	6	20	17	57	7	23	30	100
2.2	Iniciativa de directivos	5	17	16	53	9	30	30	100
2.3	Confianza entre compañeros	5	17	18	60	7	23	30	100
2.4	Compromisos entre compañeros	8	27	15	50	7	23	30	100
2.5	Organización en responsabilidades	10	33	12	40	8	27	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		7	23	15	52	8	25	30	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico 2

El Trabajo en Equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.



Fuente: Tabla N° 2

Del promedio ($\bar{x}$) De 30 profesores (100%), 15 (52%) calificaron el Trabajo en Equipo como regular, siendo el indicador; “Entre compañeros” el que predominó con un 57%. Por su parte, 7 (23%) consideraron como bueno, donde el indicador “Organización en responsabilidades” predominó con un 33%. Por último, 8 (25%) consideraron como malo el indicador de “Organización en responsabilidades”, donde predomina con un 27%. Esto lleva a concluir que el Trabajo en Equipo se considera regular.

Como resultado de esto, se ha cumplido el objetivo específico Nro 2 que menciona que: “Analizar el Trabajo en equipo en la I.E.P. en estudio”.

De manera similar, la hipótesis derivada Nro 2 afirma lo siguiente: “El Trabajo en equipo es regular en la I.E.P. en estudio”.

Tabla 3

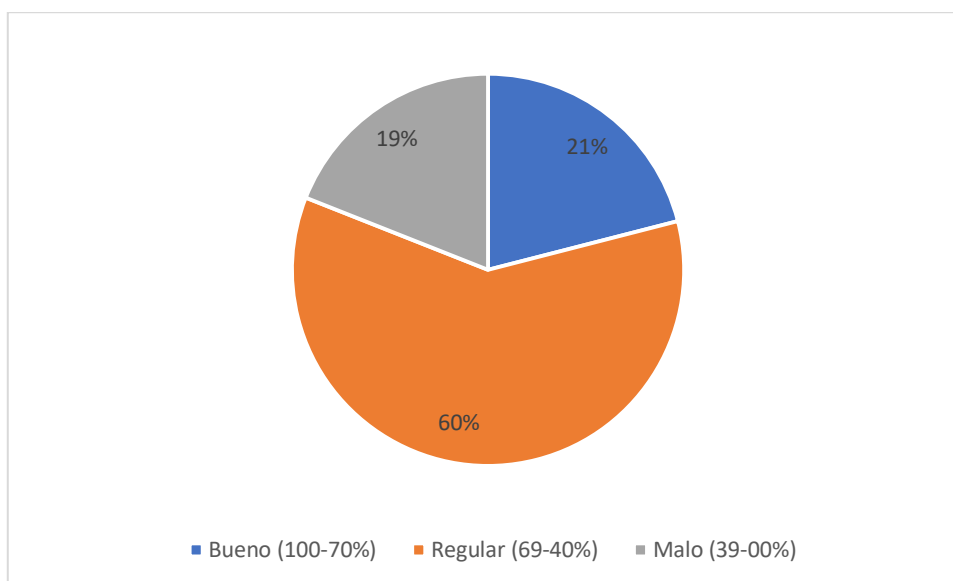
La Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.

Identidad Institucional		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
3.1	Valoración al docente	7	23	18	60	5	17	30	100
3.2	Aprecio a la institución	7	23	16	54	7	23	30	100
3.3	Difusión de visión y misión	5	17	19	63	6	20	30	100
3.4	Participación en la mejora	5	17	20	66	5	17	30	100
3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales	7	23	17	57	6	20	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		6	21	18	60	6	19	30	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico 3

La Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.



Fuente: Tabla N° 3

Del promedio ($\bar{x}$) De 30 profesores (100%), 18 (60%) calificaron la Identidad Institucional como regular, siendo el indicador; “Participación en la mejora” el que predominó con un 66%. Por su parte, 6 (21%) consideraron como bueno, donde los indicadores “Valoración al docente. Aprecio a la institución y Práctica de valores y objetivos institucionales” predominaron con un 23%. Por último, 6 (19%) consideraron como malo el indicador de “Aprecio a la institución”, donde predomina con un 23%. Esto lleva a concluir que la Identidad Institucional se considera regular.

Como resultado de esto, se ha cumplido el objetivo específico Nro 3, que menciona que: “Analizar la Identidad Institucional en la I.E.P. en estudio”.

De manera similar, la hipótesis derivada Nro 3 afirma lo siguiente:: “La Identidad Institucional es regular en la I.E.P. en estudio”.

Tabla 4

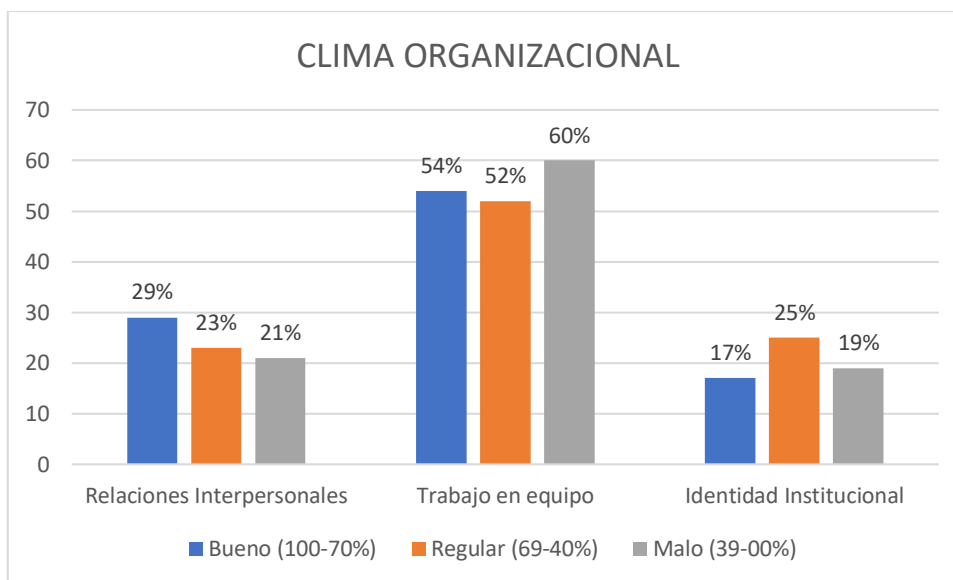
El Clima Organizacional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.

Clima Organizacional		Bueno (100 - 70%)		Regular (69 – 40%)		Malo (00 – 39%)		Total	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
4.1	Relaciones Interpersonales	9	29	16	54	5	17	30	100
4.2	Trabajo en equipo	7	23	15	52	8	25	30	100
4.3	Identidad Institucional	6	21	18	60	6	19	30	100
Promedio ($\bar{X}$)		7	24	16	56	7	20	30	100

Fuente: Tablas N° 1, 2, 3.

Gráfico 4

El Clima Organizacional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.



Fuente: Tabla N° 4

Del promedio ($\bar{x}$) De 30 profesores (100%), 16 (56%) calificaron el clima organizacional como regular, siendo los indicadores de la dimensión.; “Identidad Institucional” el que predominó con un 60%. Por su parte, 7 (24%) consideraron como bueno, donde los indicadores de la dimensión “Relaciones Interpersonales” predominó con un 29%. Por último, 7 (20%) consideraron como malo los indicadores de la dimensión “Trabajo en Equipó”, donde predomina con un 25%. Esto lleva a concluir que el Clima organizacional se considera regular.

Como resultado de esto, se ha cumplido el objetivo general, que menciona que: “Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P. en estudio”.

De manera similar, la hipótesis general que indica que: Existe regular clima organizacional en docentes de la I.E.P. en estudio.

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

Tomando en cuenta a Sánchez et al. (2012), “la forma en que un jefe trata a los empleados refleja la dinámica dentro de la fuerza laboral de la entidad”.

El análisis de los resultados del Clima Organizacional indicó que es regular. Este hallazgo se alinea con Acuy (2022), quien señala que en un nivel alto, un grupo minoritario destaca deficiencias en cada variable discutidas en la investigación. Adicionalmente. De la Cruz et al. (2023) destacan que un ambiente de formación facilitado por la participación dialógica lleva a mejoras en las relaciones humanas, una habilidad que influye de forma positiva en el aprendizaje, como lo señalan Martínez et al. (2021). Revelan que un 24 % de los encuestados siente que su tributo y trabajo son valorados por cada actor educativo, mientras que el 48% cree que sus directivos carecen de habilidades de gestión efectivas. Cuenca Herrera et al. (2021) subrayan la importancia de la gestión institucional, los retos individuales y la interacción, se concluye que los resultados dependen de cada miembro del equipo. Finalmente, Barrios et al. (2020) afirman que los estudios futuros deben involucrar a estudiantes, docentes y directores, considerando los actores en estudio.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas

Tras el análisis de los resultados relacionados con las relaciones interpersonales, se halló que es regular.

Tras el análisis de los resultados relacionados con el Trabajo en Equipo, se halló que es regular.

Tras el análisis de los resultados relacionados con la Identidad Institucional, se halló que es regular.

Las dimensiones que definieron la variable “Clima Organizacional” incluyen: Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo e Identidad Institucional.

5.2.2. Conclusión General

Tras el análisis de los resultados relacionados con el Clima Organizacional, se halló que es regular.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones Específicas

Se exponen las siguientes recomendaciones a los directores de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.

Buscar mejorar o desarrollar las Relaciones Interpersonales entre los educadores.

Procurar mejorar la ética laboral y fomentar la dedicación colaborativa entre los educadores dentro de la institución educativa.

Explorar formas de optimar la Identificación Institucional entre los educadores de la I.E.

5.3.2. Recomendación General

Que las autoridades de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras” están comprometidos a fomentar la mejora constante del clima organizacional para los educadores de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta U., B., & Venegas G., C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio*. 13(1). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Acuy, J. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto 2020*.
- Aguilar Gordon, F. del R. (2020). *Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia*. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Almeida Guillén, M. J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Alvarado, Y. A., Jiménez, A. D. B., Worosz, T. B., & Vichot, I. B. (2018). El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: Su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Mendive. Revista de Educación*, 16(4), Article 4.
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*.
- Barrios, Y. B., Narváez, M. A., Landazabal, M. S. C., & Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Esp.11), 138-163. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Organizational climate in the SMEs of the commerce sector in the city of Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Chata Jilaja, R. (2019). ESTILO DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE GESTION PUBLICA DEL DISTRITO DE COATA-PUNO. *Revista de*

- Chong Baque, P. Gabriela, & Marcillo Garcia, E. (2020). *Estrategias Pedagógicas Innovadoras en Entornos Virtuales de Aprendizaje*.
- Coello Viejó, J. (2021). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: Apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias*, 7(27), Article 27. <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- Consorcio de Universidades. (2005). *Gestión de la Calidad para las Instituciones de Educación Superior* (2005.^a ed., p. 104).
- Cuenca Herrera, W. P., Jaramillo Vargas, M. I., Zhapa Amay, A., Rios Zaruma, J. L., & Benítez Chiriboga, J. E. (2021). Caracterización del clima organizacional: Caso Instituto Tecnológico Superior «Ismael Pérez Pazmiño», ISTIPP. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 610-628. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229755>
- De la Cruz, A. B., Herrera, J., Barturén, F., & Montaña, L. (2023). *Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164611262&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b9f0e19c32a72b6753c5563120c4d6ee&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+organizacional%29&sl=35&sessionSearchId=b9f0e19c32a72b6753c5563120c4d6ee>
- Fernández-Abascal, E., & Jiménez, M. (2010). *Psicología de la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-2986.pdf>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*.
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2020). *Nuevas Necesidades Educativas una Aproximación a los Condicionantes del Sistema Educativo en Épocas de Confinamiento Social*. 1(18).
- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F. de J., & Ortega Ramírez, M. E. (2021). *Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa*

universitaria. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152057946&origin=resultslist>

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. (1ra edición, p. 30). Edit. Universidad de Rosario.

Naranjo Herrera, C., Paz Delgado, A. L., & Marín Betancur, S. M. (2015). *Clima organizacional: Una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud(IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales*. 17(28).
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243060006.pdf>

Sánchez, J., Aguirre, M., & Martínez, P. (2012). *Clima Organizacional*. (p. 52). Editorial Académica Española, 2012.

Tejada, R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongo bamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco 2016*.

Vega, L. G., & Redondo, L. G. V. (2005). Conducta y conciencia. Origen histórico de dos alternativas contrapuestas en los comienzos de la psicología científica. *Universitas Psychologica*, 4(3), 385-391.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Trabajo de Suficiencia profesional

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Trabajo de Suficiencia Profesional

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO DURANTE EL AÑO 2024.

Autor: CLAUDET OCAMPO CASTRO

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología																																				
Problema General. ¿Cómo se el clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?	Objetivo General. Determinar el clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.	Hipótesis General. Existe regular clima organizacional en docentes de la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.	Clima Organizacional	<table><tr><th colspan="2">Relaciones Interpersonales</th></tr><tr><td>1.1</td><td>Profesores y escolares</td></tr><tr><td>1.2</td><td>Directores y docentes</td></tr><tr><td>1.3</td><td>Escucha - docentes y estudiantes</td></tr><tr><td>1.4</td><td>Escucha - directivos y docentes</td></tr><tr><td>1.5</td><td>Solución de conflictos</td></tr><tr><th colspan="2">Trabajo en Equipo</th></tr><tr><td>2.1</td><td>Entre compañeros</td></tr><tr><td>2.2</td><td>Iniciativa de directivos</td></tr><tr><td>2.3</td><td>Confianza entre compañeros</td></tr><tr><td>2.4</td><td>Compromisos entre compañeros</td></tr><tr><td>2.5</td><td>Organización en responsabilidades</td></tr><tr><th colspan="2">Identidad Institucional</th></tr><tr><td>3.1</td><td>Valoración al docente</td></tr><tr><td>3.2</td><td>Aprecio a la institución</td></tr><tr><td>3.3</td><td>Difusión de visión y misión</td></tr><tr><td>3.4</td><td>Participación en la mejora</td></tr><tr><td>3.5</td><td>Práctica de valores y objetivos institucionales</td></tr></table>	Relaciones Interpersonales		1.1	Profesores y escolares	1.2	Directores y docentes	1.3	Escucha - docentes y estudiantes	1.4	Escucha - directivos y docentes	1.5	Solución de conflictos	Trabajo en Equipo		2.1	Entre compañeros	2.2	Iniciativa de directivos	2.3	Confianza entre compañeros	2.4	Compromisos entre compañeros	2.5	Organización en responsabilidades	Identidad Institucional		3.1	Valoración al docente	3.2	Aprecio a la institución	3.3	Difusión de visión y misión	3.4	Participación en la mejora	3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales	Nivel de Investigación En cuanto al nivel investigativo es una descriptiva, con una variable: Clima Organizacional. Con enfoque cuantitativo porque la encuesta se basa en temas específicos. Se examinó exploraciones pasadas. El estudio fue puesto a prueba la hipótesis a través de diseños de investigación adecuados. La recolección de datos se usó para tratar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.
Relaciones Interpersonales																																									
1.1	Profesores y escolares																																								
1.2	Directores y docentes																																								
1.3	Escucha - docentes y estudiantes																																								
1.4	Escucha - directivos y docentes																																								
1.5	Solución de conflictos																																								
Trabajo en Equipo																																									
2.1	Entre compañeros																																								
2.2	Iniciativa de directivos																																								
2.3	Confianza entre compañeros																																								
2.4	Compromisos entre compañeros																																								
2.5	Organización en responsabilidades																																								
Identidad Institucional																																									
3.1	Valoración al docente																																								
3.2	Aprecio a la institución																																								
3.3	Difusión de visión y misión																																								
3.4	Participación en la mejora																																								
3.5	Práctica de valores y objetivos institucionales																																								
Problemas Específicos. ¿En qué nivel se encuentran las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?	Objetivos Específicos. Analizar las Relaciones Interpersonales en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.	Hipótesis Derivadas. Las Relaciones Interpersonales es regular en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.		Tipo de Investigación Es descriptivo ya que estudia el entorno donde se halla la variable: Clima Organizacional.																																					
¿En qué nivel se encuentra el Trabajo en equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?	Analizar el Trabajo en equipo en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.	El Trabajo en equipo es regular en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.		Diseño de Investigación De tipo descriptivo transversal, no experimental.																																					
¿En qué nivel se encuentra la Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024?	Analizar la Identidad Institucional en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.	La Identidad Institucional es regular en la I.E.P. N° 60342 “Tres Fronteras”, del distrito Teniente Manuel Clavero, provincia Putumayo, durante el año 2024.		No experimental porque no se manipuló la variable en estudio Clima Organizacional.																																					
				Fue Descriptivo Transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.																																					
				Esquema:																																					
				M O																																					
				Donde: M : Es la Muestra. O : Observación de la muestra.																																					
				Población Definida por 30 docentes que laboran en la I.E.P. en estudio.																																					
				Muestra Conformada por el 100% de la población y seleccionada de forma no aleatoria intencionada.																																					
				Procesamiento de la Información Se realizó de manera mecánica sobre la base de los datos.																																					
				Análisis de la Información Se verificó utilizando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio ($\bar{X}$), porcentaje (%)																																					

Putumayo, durante el año 2024?					
--------------------------------	--	--	--	--	--

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342
“TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO.
PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**

ANEXO 02

Cuestionario

**(Para Docentes de la I.E.P. “TRES FRONTERAS”, TENIENTE MANUEL
CLAVERO – 2024)**

CÓDIGO: -----

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre:
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342
“TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO.
PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**, el que servirá para
elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de
Licenciado en Educación.

Gracias

I. Datos generales:

Institución Educativa :.....
Grado :.....
Sección :.....
Día :.....
Hora :.....

II. Instrucciones

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

III. Contenido.

CLIMA INSTITUCIONAL		BBUENO de (100 – 70%)	REGULAR (69 – 40%)	MALO de (0 – 39%)
1	Relaciones Interpersonales			
	1.1 Profesores y escolares			
	1.2 Directores y docentes			
	1.3 Escucha - docentes y estudiantes			
	1.4 Escucha - directivos y docentes			
	1.5 Solución de conflictos			
	PROMEDIO ($\bar{X}$)			
2	Trabajo en equipo			
	2.1 Entre compañeros			
	2.2 Iniciativa de directivos			
	2.3 Confianza entre compañeros			
	2.4 Compromisos entre compañeros			
	2.5 Organización en responsabilidades			
	PROMEDIO ($\bar{X}$)			
3	Identidad Institucional			
	3.1 Valoración al docente			
	3.2 Aprecio a la institución			
	3.3 Difusión de visión y misión			
	3.4 Participación en la mejora			
	3.5 Práctica de valores y objetivos institucionales			
	PROMEDIO ($\bar{X}$)			

Estimado Profesional:

Con motivo del presente estudio, el cual se está realizando acerca de:
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342
“TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO.
PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**, es necesario
someter a juicio de expertos

Esta propuesta respecto de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado
para emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada
preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA -
PEDAGÓGICA, además de los logros obtenidos por su trabajo como
profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor:
De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s):

Nombre y dirección de su centro de labores actual:
.....

Teléfono Fijo: Celular:

Nivel en el que labora:

Título Universitario que posee:

Grado Académico (el más Alto):

Años de experiencia profesional:

Experiencia en Investigación: SI () NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña:

Otras Responsabilidades que Ocupa:

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : GRATELLI TUESTA, BLANCA LUZ

Cargo e institución donde labora : Docente tiempo completo UCP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor del Instrumento: **CLAUDET OCAMPO CASTRO**

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado															X					
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																X				
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																	X			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VI)																		X		
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio																	X			
COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																		X		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio																	X			

VI. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

-----PROMEDIO DE VALORACIÓN :-----

Lugar y Fecha: Iquitos, 18 de diciembre de 2024



Firma del experto informante

D.N.I. N°05359186

Teléf. N° 993575409

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.

Autor del Instrumento: Claudet Ocampo Castro

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima organizacional

Se desarrolló la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, mediante el denominado juicio de expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Mgr. Silvia del Carmen Arévalo Panduro, docente universitaria.

Dra. Blanca Luz Gratelly Tuesta, docente universitaria.

Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos, docente universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mgr. Silvia del Carmen Arévalo Panduro	75	65	65	65	75	75	75	85	90
Dra. Blanca Luz Gratelly Tuesta	80	85	85	75	80	80	90	80	85
Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos	80	85	90	85	80	80	70	75	90
Promedio General	79.3								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado mediante el juicio de expertos, se obtuvo: 79.6 puntos, lo que significa que se ubica en el rango de “Muy bueno”, quedando demostrado que el instrumento de este trabajo cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.

Autor del Instrumento: Claudet Ocampo Castro

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima organizacional

- a. La confiabilidad para **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.** se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH mediante una muestra piloto, los resultados que se obtuvieron se muestran a continuación.
- b. Estadísticos de confiabilidad para **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**

alfa de cronbach para	alfa de cronbach basado en los elementos tipificados	N° de ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.	0.911	09

- a. **Criterio de confiabilidad valores**

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre CLIMA ORGANIZACIONAL, se usó el Alfa de CronBach el cual arrojó el resultado siguiente: Clima organizacional en docentes de la Institución educativa primaria y secundaria Santamaria del Amazonas, Punchana – 2020. La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.** Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable, sus dimensiones y sus indicadores, arrojó 0.911 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE
EDUCACIÓN

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL PARA OPTAR EL

TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE, EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

Dr. Thamer López Macedo

Claudet Ocampo Castro

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 "TRES FRONTERAS", DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Informe Final de Tesis:

X

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 30 de diciembre de 2024

Claudet Ocampo Castro
DNI N° 44260099

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

Mgr. CECILIA RIOS PEREZ Docente a tiempo completo de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05381320, me comprometo a asesorar el Informe Final del Trabajo de Suficiencia Profesional de:

CLAUDET OCAMPO CASTRO

DNI N° 44260099

cuyo título es: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. N° 60342 “TRES FRONTERAS”, DISTRITO TENIENTE MANUEL CLAVERO. PROVINCIA PUTUMAYO, DURANTE EL AÑO 2024.**

San Juan Bautista, 30 de Diciembre de 2024



CECILIA RIOS PEREZ
D.N.I. N° 05381320