



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA I.E.P.  
“SEGUNDO CABRERA MUÑOZ, 2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

Inés Correa Carmona  
Elena Palomino Becerra

**Asesor:**

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Cajamarca - Perú

2018

<b>CÓDIGO DE DOCUMENTO</b>	COR-F-REC-VAC-05.03	<b>NÚMERO VERSIÓN</b>	02	<b>PÁGINA</b>	Página 1 de 28
<b>FECHA DE VIGENCIA</b>	11/04/2019				

## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios y a nuestros padres, quienes han sido nuestro impulso, para continuar adelante y luchar por nuestros sueños.

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por mantenernos firmes en todo momento, a nuestros maestros que nos impartieron conocimientos, a Katia y Lis por brindarnos su apoyo incondicional, a cada uno de nuestros compañeros por su amistad y cariño, a nuestras amistades por sus palabras de aliento y a cada uno de nuestros familiares por demostrarnos su alegría y felicidad al vernos lograr nuestras metas.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>21</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>24</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>28</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Documentos de Investigación Teórica por Fuente	18
Tabla 2. Documentos de Investigación Teórica por Año	19
Tabla 3. Documentos de Investigación Teórica por Nivel	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Documentos de Investigación Teórica por Fuente	19
Figura 2. Documentos de Investigación Teórica por Año	19
Figura 3. Documentos de Investigación Teórica por Nivel	20

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2018”, se justifica en la gran importancia que el recurso humano representa dentro de las organizaciones, así como su desempeño, para el crecimiento, desarrollo y alcance de objetivos trazados por la dirección.

En este estudio se tiene como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, tomando como base diversos trabajos de investigación de índole internacional y nacional, obtenidos de confiables fuentes de información como Scielo, Redib, Redalyc y Google académico, los mismos que han sido revisados en base a sus objetivos planteados y conclusiones obtenidas, tomando como criterios de elegibilidad su contribución con la investigación, el haber sido ya citados anteriormente y la relevancia de cada uno, teniendo en cuenta además que el año de la publicación no sea inferior al año 2014 para evitar considerar datos desfasados. Cabe señalar, que la principal limitación se ha manifestado en la ubicación de trabajos de investigación a nivel local que estudien las variables en el ámbito educativo, además de ello no se han presentado otras limitaciones a modo general en la revisión de fuentes, por ser temas de gran interés e impacto en la administración de empresas a nivel global.

La investigación teórica realizada, ha permitido ahondar en distintos trabajos de investigación que concluyen en la relación significativa-positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en diversas organizaciones.

**PALABRAS CLAVES:** Clima organizacional, clima organizacional en instituciones educativas, desempeño laboral, desempeño laboral docente.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se ha identificado fenómenos que influenciaban directamente en las personas al momento de desarrollar sus actividades en las organizaciones, debido a ello, desde muy temprano, diversos teóricos e investigadores dieron énfasis al estudio de dichos fenómenos, a lo cual denominaron atmósfera psicológica y que hoy se conoce ampliamente como clima organizacional. Con ésta disciplina se comenzó el estudio de los problemas que afectarían el desenvolvimiento de las personas, además, se abordó temas como estudio de la personalidad, la habilidad del liderazgo, la capacitación del aprendizaje, la percepción, la fatiga laboral, el rendimiento, entre otros. (Torres y Zegarra, 2015).

En consecuencia, este campo de estudio juega un papel importante, puesto que con las estrategias que se planteen se podrá identificar y también conocer a las personas mediante la exploración de sus motivaciones y así poder sacar a flote las competencias que poseen; por ello no cabe duda que un buen clima organizacional generara que un individuo se adapte fácilmente (Abarca, 2017).

En este marco se formula la interrogante ¿De qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz - 2018?; y se plantea como objetivos para el presente estudio establecer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, así como describir la relación de la estructura organizacional, la interacción social, la motivación institucional, el sistema de recompensas e incentivos y la apertura organizacional del clima, en el rendimiento, conocimientos, iniciativa, capacidad pedagógica y relaciones interpersonales de los colaboradores; consideradas éstas última como dimensiones para el desempeño laboral.



En base al estudio señalado, se hace de gran importancia profundizar la realización de una revisión sistemática para analizar múltiples fuentes de investigación similares al tema de interés, que permitan conocer más de cerca los resultados obtenidos de la aplicación de diversas técnicas y herramientas de estudio. Para lo cual se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué conocimientos, resultados y conclusiones se han obtenido en los últimos 5 años, al relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral en las organizaciones inmersas en el sector educación?; es así, que se tiene como objetivo el analizar, sintetizar y comparar los estudios teóricos sobre la relación que guarda el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores en las instituciones educativas entre los años 2014 y 2018.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La metodología a utilizar será la revisión sistemática de la literatura científica, la cual para Rodríguez, Zafra y Quintero (2015) se define como una manera de evaluar e interpretar toda la investigación disponible relevante respecto de un interrogante de investigación particular, en un área temática o fenómeno de interés.

Con la revisión a realizar se aspira dar respuesta a la pregunta ¿qué conocimientos, resultados y conclusiones se han obtenido en los últimos 5 años al relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral en las organizaciones del sector educación?

En tal sentido, con la finalidad de obtener fuentes confiables que permitan dar respuesta a la interrogante planteada y sirvan de soporte al trabajo de investigación, se precisan criterios de selección y exclusión de documentos que serán detallados a continuación:

1. Búsqueda trabajos de investigación en repositorios académicos con temas relacionados a “clima organizacional” y “desempeño laboral”, dando preferencia a aquellos que relacionan ambas variables, antes que los que las presentan en relación a otra variable distinta, para así obtener información más puntual y concerniente al estudio.
2. Literatura de investigación que se encuentre comprendida entre los años 2014 y 2018, con la finalidad de obtener datos actualizados.
3. El tipo de literatura científica corresponde a artículos de investigación publicados en diferentes revistas de renombre, a nivel nacional e internacional, con la finalidad de considerar distintas perspectivas ya que las realidades son distintas en ambos niveles.

4. Los trabajos de investigación seleccionados se encuentran en idioma español, para evitar sesgo o error de traducción.
5. Para la exclusión de información también se considera la revisión de contenido, objetivos y resultados, y la comparación entre los distintos documentos explorados, para evitar su duplicidad.

Las fuentes de información corresponden a repositorios y bibliotecas virtuales, mismas que se describen a continuación:

- REDALYC: Acrónimo de “Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal”, es una base de datos en línea y repositorio digital de textos científicos en acceso abierto, cuyo ámbito es, como su nombre indica, el de América Latina, el mar Caribe, España y Portugal. Puesto en marcha en 2002, se trata de un proyecto promovido por la Universidad Autónoma del Estado de México que fue fundado oficialmente en 2003. En el portal predomina el contenido relativo a las ciencias sociales. A mediados de 2016 contaba con 1138 revistas científicas indexadas y 491 412 artículos a texto completo.
- REDIB: Es una plataforma de agregación de contenidos científicos y académicos en formato electrónico producidos en el ámbito iberoamericano, relacionados con él en un sentido cultural y social más amplio y geográficamente no restrictivo. Cuenta con una clara vocación de promoción de la innovación tecnológica de las herramientas de producción editorial. Éstas facilitan el acceso, la difusión y la puesta en valor de la producción científica generada en los países de su ámbito de actuación, especialmente en los diversos idiomas que les son propios. Los destinatarios de esta información son tanto la comunidad académica como la

sociedad en general, así como los responsables, gestores y analistas de políticas científicas. Internet asegura el alcance global de esta información.

- SCIELO: La Scientific Electronic Library Online - SCIELO Perú, es una biblioteca virtual que abarca una colección seleccionada de revistas científicas peruanas. Es un proyecto de carácter regional desarrollado por la FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, en colaboración con BIREME - Centro Latinoamericano y del Caribe de Información en Ciencias de la Salud. El proyecto FAPESP/BIREME contempla el desarrollo de una metodología común para la preparación, almacenamiento, diseminación y evaluación de literatura científica en formato electrónico. En Perú este proyecto es liderado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y la Representación en Perú de la Organización Panamericana de la Salud.
- GOOGLE ACADÉMICO: Es un buscador de Google enfocado y especializado en la búsqueda de contenido y literatura científico-académica.<sup>1</sup> El sitio indexa editoriales, bibliotecas, repositorios, bases de datos bibliográficas, entre otros; y entre sus resultados se pueden encontrar citas, enlaces a libros, artículos de revistas científicas, comunicaciones y ponencias en congresos, informes científico-técnicos, tesis, tesinas y archivos depositados en repositorios.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Del análisis de la literatura científica revisada en repositorios como Redalyc, Redib y Scielo, así como en el buscador Google Académico, se dio el hallazgo de diversos trabajos de investigación tanto a nivel nacional como internacional y la selección de 14 de ellos, logrando un importante aporte de conocimientos, resultados y conclusiones en los últimos 5 años, relacionados al clima organizacional con relación en el desempeño laboral en las organizaciones dedicadas al sector educación, lo cual corresponde al periodo 2014-2018.

A continuación se detallan los resultados obtenidos de cada estudio, dispuesto por niveles:

#### **Nivel Nacional**

**Ccora y Matas (2015)**, en su artículo “Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel primario y secundario”, presentan como objetivo el demostrar la relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dichas instituciones; concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la I.E.P. San Pio X y la I.E.E. Rosa de Lima de San Jerónimo, con un valor de  $r$  de Pearson = 0.71 y un IC (intervalo de confianza) de 95%.

**Torres y Zegarra (2015)**, en su artículo “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014”, presentan como objetivo el conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno; concluyendo que existe

una relación directa positiva fuerte ( $r=0,828$ ) y significativa ( $t=16,90$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Espinoza (2015)**, en su artículo “La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014”, presenta como objetivo el determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes; concluyendo que existe una relación significativa entre las variables, pero además verifica que tanto en inteligencia emocional, como en desempeño por competencias tan solo el 30 % mantiene un nivel alto, lo cual indica que los docentes necesitan trabajar en sus competencias blandas además de las duras.

**Caján (2016)**, en su artículo “Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP Sagrado Corazón de Jesús”, presenta como objetivo proponer un modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral docente; concluyendo que cuando el docente relaciona en su ejercicio laboral funciones en un ambiente transformador, brinda eficacia y calidad en su labor académica.

**Luque (2018)**, en su artículo “Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina”, presenta como objetivo estudiar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional y la motivación laboral; concluyendo que el grado de correlación entre ambas variables es positivo moderado ya que de la aplicación de la estadística de prueba de Pearson se obtuvo coeficiente de 0,45.

### **Nivel Internacional**

**Cardona y Zambrano (2014)**, en su artículo “Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional”, elaboraron un estudio de revisión sistemática de la literatura de publicaciones en los últimos 15 años, en donde se encontraron 10 artículos que presentaban instrumentos de evaluación de clima organizacional, de los cuales se realizó un análisis de las propiedades psicométricas y de las dimensiones evaluadas. Hallando finalmente, que existe un grupo de 8 dimensiones que se repiten en la mayoría de los instrumentos: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión.

**Morillo, Salas y Valbuena (2014)**, en su artículo “Nueva propuesta organizacional para las instituciones educativas”, presentan como objetivo el establecer procesos de aprendizaje organizacional que transformen la organización educativa en un centro de acción, que permita la integración de docentes, directivos, alumnos, padres y comunidad en la búsqueda de generar soluciones productivas, y rescate la creatividad de los actores responsables de las prácticas organizativas en uso; obteniéndose como resultado que los procesos de aprendizaje organizacional que se desarrolla en las instituciones educativas no propicia procesos de aprendizaje profundos e innovadores que transformen la escuela en una organización inteligente.

**Quero, Mendoza y Torres (2014)**, en su artículo “Comunicación efectiva y desempeño laboral en educación básica”, presentan como propósito el determinar la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los directivos de Educación Básica de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda; concluyendo que es importante que los

directivos consoliden procesos de comunicación efectiva que le permitan avanzar exitosamente hacia la evaluación del desempeño laboral de los docentes.

**Martínez (2015)**, en su artículo “Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente”, nos presenta un análisis de las perspectivas teóricas de ambas variables, la relación que existe y las diversas conceptualizaciones; considerando finalmente la importancia de que exista un ambiente laboral adecuado para que el personal trabaje de forma colaborativa.

**Piñón, Velázquez, Ramírez y Vázquez (2016)**, en su artículo “Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico”, presenta como objetivo diagnosticar y analizar el clima organizacional del personal administrativo de un Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios en Oaxaca; obteniendo como resultados que los colaboradores identifican que las dimensiones identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral, riesgo y estructura resultaron más favorables en relación con las de oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral, además de equipos, distribución de personas y material, que influyen de manera negativa en el clima organizacional.

**Rivera, Cegarra, Vergara y Matos (2016)**, en su artículo “Clima organizacional en el contexto educativo”, presentan como objetivo determinar las dimensiones del clima organizacional que propicia el gerente educativo en las instituciones del NER 196; concluyendo que las dimensiones observadas y evaluadas como son: estructural, responsabilidad, recompensa y relaciones, presentan un alto grado de deficiencias, lo cual no contribuye al logro de objetivos institucionales de manera exitosa.



**Enríquez y Calderón (2017)**, en su artículo “El clima laboral y su relación en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador”, pretenden desarrollar un análisis del clima laboral y su relación en el desempeño, tomando en consideración algunos factores; concluyendo finalmente que el factor de mayor relación es el control excesivo, el mismo que, según los docentes llegan a sentirse incómodos dentro de su lugar de trabajo y se ven impedidos de acudir a las autoridades escolares ante cualquier problema.

**Sotelo y Figueroa (2017)**, en su artículo “El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior”, tiene como propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio percibido por los trabajadores de dos colegios de bachilleres del estado de Durango, México; concluyendo que existe una alta correlación entre las variables, pudiendo discernir que a mejor clima organizacional existe mejor calidad en el servicio.

**Moreno y Pérez (2018)**, en su artículo “Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica Chocó Diego Luis Córdoba”, buscan analizar la importancia de las relaciones interpersonales como parte esencial en la vida social repercutiendo directamente en el desarrollo del ser humano, para lo cual es necesario identificar cómo inciden las relaciones interpersonales al interior clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”, para contribuir al mejoramiento del desempeño de los empleados. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron ocho dimensiones, tales como: Relaciones interpersonales, cultura organizacional, comunicación, disponibilidad de recurso físico y de conocimiento, autonomía y toma de

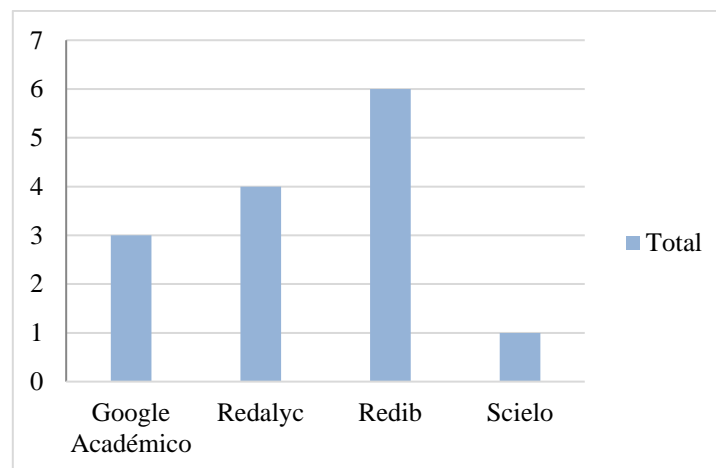
decisiones, motivación y apoyo; concluyendo en que incide de manera directa, debido que al mantener buenas relaciones interpersonales favorece e incrementa el nivel productivo en toda institución.

Del total de los 14 documentos de investigación teórica revisados, para una mejor visualización, se han elaborado tablas y gráficos en base a la búsqueda por fuentes, años y niveles; tal y como se presenta a continuación:

Tabla 1  
*Documentos de Investigación Teórica por fuente*

<b>Fuente</b>	<b>Cantidad</b>
Google Académico	3
Redalyc	4
Redib	6
Scielo	1
<b>Total general</b>	<b>14</b>

Elaboración propia

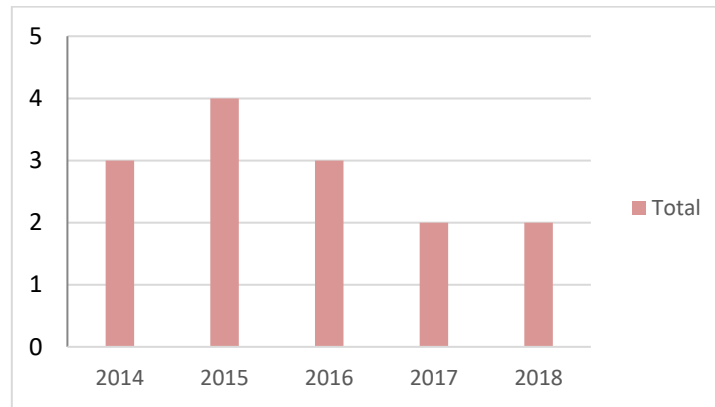


*Figura 1.* Gráfico de barras de documentos de Investigación Teórica por fuente.

Tabla 2  
*Documentos de Investigación Teórica por año*

<b>Año</b>	<b>Cantidad</b>
2014	3
2015	4
2016	3
2017	2
2018	2
<b>Total general</b>	<b>14</b>

Elaboración propia

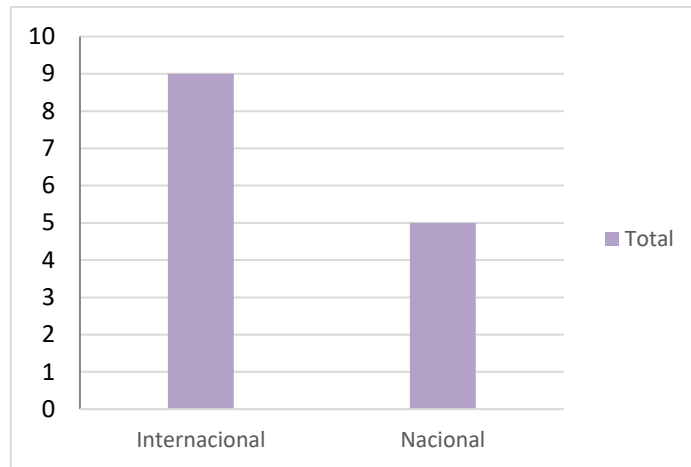


*Figura 2.* Gráfico de barras de documentos de Investigación Teórica por año.

Tabla 3  
*Documentos de Investigación Teórica por nivel*

<b>Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
Internacional	9
Nacional	5
<b>Total general</b>	<b>14</b>

Elaboración propia



*Figura 3.* Gráfico de barras de documentos de Investigación Teórica por nivel.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### DISCUSIÓN

De los distintos repositorios como Redalyc, Redib y Scielo, así como en el buscador Google Académico, se han seleccionado catorce (14) trabajos de investigación tanto a nivel nacional como internacional publicados en los últimos cinco (5) años, correspondiente al periodo 2014-2018; logrando un importante aporte de conocimientos, resultados y conclusiones, relacionados al clima organizacional con relación en el desempeño laboral en las organizaciones dedicadas al sector educación.

La revisión de la literatura científica seleccionada nos ubica en un amplio contexto y diversas perspectivas que refuerzan y brindan valor a la investigación realizada, debido a que el tema abordado es global y de gran importancia para la administración, demostrando la significativa y positiva relación que mantienen las variables de estudio. Es el caso de Ccora y Matas (2015), quienes en su artículo “Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel primario y secundario”, presentan como objetivo el demostrar la relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dichas instituciones; concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la I.E.P. San Pio X y la I.E.E. Rosa de Lima de San Jerónimo, con un valor de  $r$  de Pearson = 0.71 y un IC (intervalo de confianza) de 95%.

Así también, Torres y Zegarra (2015), en su artículo “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014”, presentan como objetivo el conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la

ciudad de Puno; concluyendo que existe una relación directa positiva fuerte ( $r=0,828$ ) y significativa ( $t=16,90$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Sobre el particular, se concluye en el valor que representa el poseer un clima organizacional adecuado en cada una de sus dimensiones, para el buen desempeño laboral de los colaboradores, en las distintas organizaciones que se desenvuelven en el sector educación, por tener una significativa influencia en el mismo; pues permite el logro de objetivos planteados, así como la rentabilidad esperada, considerando que ello no será posible si el recurso humano con el que cuenta se desenvuelve en un deficiente clima organizacional que reducirá su desempeño.

En ese orden de ideas, la literatura científica seleccionada es base para el trabajo de investigación realizado, el mismo que tiene por objeto contribuir con la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz de la región Cajamarca y servir de base para futuros estudios; puesto que refuerzan el fin de su elaboración.

## **CONCLUSIONES**

La revisión de la literatura científica realizada nos ubica en un amplio contexto y perspectivas diferentes, debido a que el tema abordado es global y de gran importancia para la administración. Del análisis de las mismas podemos concluir el gran valor de poseer un Clima Organizacional adecuado en cada una de sus dimensiones, pues se han demostrado en diversos estudios la significativa y positiva relación que mantiene con el Desempeño Laboral de los colaboradores, en distintas organizaciones que se desenvuelven en el sector educación; lo cual permitirá finalmente el logro de objetivos planteados, así como la rentabilidad esperada, pues se debe tener en consideración que ello no será posible si el recurso humano con el que cuenta se desenvuelve en un deficiente clima organizacional que reducirá su desempeño.

En tal sentido, la literatura científica seleccionada servirá de base para el trabajo de investigación que se pretende realizar, con miras a la contribución con la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz de la región Cajamarca y como base para futuros estudios (Cardona & Zambrano, 2014; Morillo, Salas, & Valbuena, 2014; Quero, Mendoza & Torres 2014; Ccora & Matas, 2015; Espinoza, 2015; Martínez, 2015; Torres & Zegarra, 2015; Caján, 2016; Piñón, Velázquez, Ramírez & Vázquez 2016; Rivera, Cegarra, Vergara & Matos, 2016; Enríquez & Calderón, 2017; Sotelo & Figueroa. 2017; Luque, 2018; Moreno & Pérez, 2018).

## REFERENCIAS

- Abarca, J. (2017). El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa El Tumi. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.  
Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3058/1/2017\\_Abarca\\_El-clima-organizacional-y-su-influencia.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3058/1/2017_Abarca_El-clima-organizacional-y-su-influencia.pdf)
- Rodríguez, M. B., Zafra, S. L. y Quintero, S. P. (Julio 2015). La revisión sistemática de la literatura científica y la necesidad de visualizar los resultados de las investigaciones. *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA*. 7 (1). Pag. 102.  
Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/5177/517751487013/index.html>
- Ccora, R. y Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apunt. Cienc. Soc.* 05(02). 334-338. Disponible en <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>  
[Consultado setiembre 2018]
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014. *Comuni@cción*. 6(2). Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>  
[Consultado setiembre 2018]
- Caján, J. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP “Sagrado Corazón



de Jesús”. *UCV Hacer*. 5(2). Disponible en  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521754663010/521754663010.pdf>  
[Consultado setiembre 2018]

Espinoza, O. (2015). La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de  
docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014. *UCV Hacer*. 4 (2). 19-24.  
Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/5217/521751974002.pdf> [Consultado  
setiembre 2018]

Luque, F. (2018). Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación  
laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de  
Pedro Vilcapaza de Putina. *Revista de Investigación de la Escuela de Posgrado de  
la Universidad Nacional del Altiplano*. 7(1). 463-472. Disponible en  
<http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/252/121>  
[Consultado setiembre 2018]

Piñón, A., Velázquez, R., Ramírez, E. y Vázquez, M. (2016). Evaluación del clima  
organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. *RICSH  
Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 5(10). Disponible  
en <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503954317010.pdf> [Consultado setiembre  
2018]

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en  
el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista  
Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 8(15). Disponible

en <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf> [Consultado setiembre  
2018]

Martínez, M. (2015). Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente.  
*Academicus: Revista de ciencias de la Educación*. 1(7). 25-34. Disponible en  
[http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art7\\_3.pdf](http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art7_3.pdf) [Consultado setiembre  
2018]

Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su relación en el desempeño del  
personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*. 131-  
143. Disponible en <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>  
[Consultado setiembre 2018]

Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016). Clima organizacional en el  
contexto educativo. *Scientific*. 1(2). 316-319. Disponible en  
[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/39/36](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/39/36)  
[Consultado setiembre 2018]

Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima  
organizacional. *Estudios Gerenciales*. 30(2014). 184-189. Disponible en  
[https://ac.els-cdn.com/S012359231400117X/1-s2.0-S012359231400117X-  
main.pdf?\\_tid=9e104897-9927-4fd6-babc-  
122cc47d8bab&acdnt=1544361819\\_572a9a5b73e88c34ec389edaeda1a907](https://ac.els-cdn.com/S012359231400117X/1-s2.0-S012359231400117X-main.pdf?_tid=9e104897-9927-4fd6-babc-122cc47d8bab&acdnt=1544361819_572a9a5b73e88c34ec389edaeda1a907)  
[Consultado setiembre 2018]

Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la  
Universidad Tecnológica Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*. 9(1). 13-33.

Disponible en <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684/2908#>

[Consultado setiembre 2018]

Morillo, R., Salas, D. y Valbuena, M. (2014). Nueva propuesta organizacional para las  
instituciones educativas. *Omnia*. 20(3). 23-33. Disponible en

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73737091003.pdf> [Consultado setiembre 2018]

Quero, Y., Mendoza, F. y Torres Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral  
en educación básica. *Negotium*. 27(9). 22-35. Disponible en

<http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/237/224>

[Consultado setiembre 2018]

