

CARTA N° 0017-2026-KEM/AAAT-PSEP-UNH/HVCA.

A : **Dra. MILAGROS PIÑAS ZAMUDIO**
DIRECTORA DEL PSEP-UNH

ASUNTO : **ELEVO PROYECTO DE TESIS PARA SU TRAMITE DE**
APROBACION, INSCRIPCION Y MODIFICACIÓN DE
TITULO.

FECHA : **Huancavelica, 13 de mayo del 2026**

Por medio del presente me dirijo a su Despacho; a fin de remitir 01 proyecto para su trámite de acuerdo a detalle siguiente

EGRESADO (A)	SOLICITA	FECHA PROBABLE DE SUSTENTACION
DAVID CANCHARI SÁNCHEZ	APROBACION, INSCRIPCION Y MODIFICACIÓN DE TITULO.	MAYO DEL 2027

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes



Ing. KATHERINE ESCOBAR MEZA
(e) AREA DE TITULACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Decanatura

RESOLUCIÓN N° 0166-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 17 de febrero de 2026

VISTO:

Solicitud del egresado David, Canchari Sánchez, con oficio N° 0065-2026-UNH/PSEP-FCED, de fecha (03.02.2026), del Proyecto de Investigación Titulado: Normas de convivencia institucional y el clima laboral en docentes del centro de educación básica alternativa “Mariscal Cáceres” - Ayacucho, 2025, copia de DNI del egresado, derivado con Proveído de Decanatura N° 0315-2026-UNH/FCED, de fecha (02.02.2026); y con Proveído de Secretaria Docente N° 0289-2026-UNH/SD-FCED, de fecha (09.02.2025), y;

CONSIDERANDO:

El artículo 1° de la ley de firmas y certificados digitales aprobado mediante Ley N° 27269 señala que la misma tiene por “objetivo regular la utilización de las firmas electrónicas otorgándole la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad”.

En consonancia con ello, el Reglamento de la Ley de firmas y certificados digitales aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, dispone en su artículo 3° que “la firma digital generada dentro de la Infraestructura Oficial de firma Electrónica tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita. En tal sentido, cuando la ley exija la firma de una persona, ese requisito se entenderá cumplido en relación con un documento electrónico si se utiliza una firma digital generado en el marco de la Infraestructura Oficial de la Firma Electrónica (...)”.

A mayores, el artículo 6° de la norma bajo comentario⁷ establece también que la firma digital es aquella firma electrónica que tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita, siempre y cuando haya sido generado por el prestador de servicios de Certificación digital⁸ debidamente acreditado⁹ ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (en adelante, el Indecopi), quien desempeña el rol de Autoridad Administrativa competente¹⁰.

Que, de conformidad con los Arts. 44°, inciso b), d), e), f), g) h), i), j), k), l), m), n) y o), del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 1068-2024.CU-UNH, de fecha (13.09.2024), el proyecto de investigación se inicia con la presentación de un (01) ejemplar del proyecto de investigación en medio digital formato PDF, al Programa de Segunda Especialidad, solicitando, designación de un docente asesor. El proyecto de investigación, puede ser elaborado en forma individual o por dos integrantes de la misma mención de Segunda Especialidad, a partir del II ciclo de estudios. La Directora del Programa de Segunda Especialidad designará al docente asesor teniendo en cuenta el tema de investigación, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. El Programa de Segunda Especialidad, designará a un docente ordinario o contratado (A1 o B1), como asesor. El asesor designado tendrá un plazo de 15 días hábiles para la revisión del Proyecto del trabajo de Investigación y emitirá un informe a la Dirección, en caso de incumplimiento procede el cambio de asesor. El director remitirá el respectivo cambio al decano, para la emisión de la Resolución en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. A partir de la designación del asesor, el egresado para formalizar la inscripción y aprobación del proyecto de investigación, presentará una solicitud adjuntando el informe de aprobación del asesor, un ejemplar del proyecto de investigación en medio digital PDF y pago de acuerdo al TUPA pidiendo la inscripción oficial de su proyecto de investigación. El proyecto de investigación será evaluado por el asesor y su opinión favorable será requisito necesario para que se disponga la inscripción y aprobación del proyecto mediante una resolución.

El proyecto de investigación aprobado, será remitido a la decanatura, para que emita la resolución de aprobación e inscripción del mismo. El egresado procederá a desarrollar el informe final de tesis con la orientación del docente asesor. Inscrito el proyecto de tesis, las modificaciones posteriores requieren informe favorable del docente asesor y jurado evaluador. Debiendo inscribirse nuevamente el proyecto modificado y aprobado con acto





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Decanatura

RESOLUCIÓN N° 0166-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 17 de febrero de 2026



resolutivo. El docente asesor es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del informe final de tesis. El proyecto de investigación aprobado mediante acto resolutivo, tendrá una **vigencia de 03 años** (incluye ejecución, culminación del informe final de tesis solicitando designación de jurado). Vencido el plazo de ejecución, el egresado puede solicitar ampliación excepcionalmente por seis meses previo informe del asesor. Vencido este plazo, el estudiante deberá presentar un nuevo proyecto de investigación para su evaluación y registro, los derechos de pagos que hizo anteriormente quedan sin efecto. En caso que el asesor incumple sus funciones, al exceder el tiempo de 20 días hábiles sin presentar su informe, será sustituido por otro docente.

Que, el egresado David, Canchari Sánchez, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica adjunta, el Proyecto de Investigación Titulado: Normas de convivencia institucional y el clima laboral en docentes del centro de educación básica alternativa "Mariscal Cáceres" - Ayacucho, 2025, con Oficio N° 0065-2026-UNH/PSEP-FCED, de fecha (03.02.2026), propone al asesor por lo que resulta pertinente emitir la resolución correspondiente. El Decano dispone al Secretario Docente de la Facultad para la emisión de resolución.

Que, el asesor es responsable para la revisión en un plazo de 15 días hábiles del Proyecto de Investigación, con Título Tentativo: Normas de convivencia institucional y el clima laboral en docentes del centro de educación básica alternativa "Mariscal Cáceres" - Ayacucho, 2025, presentado por David, Canchari Sánchez, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En uso de las atribuciones que le confieren al Decano, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto vigente de la Universidad Nacional de Huancavelica y Resolución del Comité Electoral Universitario N° 001-2023-CEU-AU-UNH de fecha (28.06.2023);

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DESIGNAR, como asesor al Dr. Marco Antonio Bazalar Hoces, del Proyecto de Investigación Titulado: Normas de convivencia institucional y el clima laboral en docentes del centro de educación básica alternativa "Mariscal Cáceres" - Ayacucho, 2025, presentado por el egresado David, Canchari Sánchez, a fines de optar el título de Segunda Especialidad en Andragogía - Educación Básica Alternativa de Segunda Especialidad Profesional, de la Facultad de Ciencias de la Educación.

ARTÍCULO SEGUNDO. -NOTIFICAR con la presente al asesor, al interesado, al Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación, para los fines que estime conveniente.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Abel Gonzales Castro
Decano

Facultad de Ciencias de la Educación

Dr. Christian Luis Torres Acevedo
Secretario Docente

Facultad de Ciencias de la Educación

CLTA/*yvv



Este es un documento auténtico imprimible de un elemento electrónico archivado en la Universidad Nacional de Huancavelica, siguiendo lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070.2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificados a través de la siguiente dirección. <https://www.appunh.com/validar-documento/bb512d16-2ebe-4569-b718-9f517e2398ea/verificar>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
Ciudad Universitaria de Paturpampa

INFORME DE REVISIÓN DE PROYECTO DE TESIS

ASESOR:

Dr. MARCO ANTONIO BAZALAR HOCES

EGRESADO:

Bach. DAVID CANCHARI SÁNCHEZ

TITULO DE TESIS

NORMAS DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “MARISCAL CÁCERES” – AYACUCHO, 2025

OBSERVACIONES:

Se modifica el título con el siguiente nombre **CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA EN HUAMANGA - AYACUCHO**, pasa la siguiente etapa, aprobándose el proyecto.

Huancavelica, 19 de abril del 2026.

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



Proyecto de tesis

**CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN
BÁSICA ALTERNATIVA EN HUAMANGA - AYACUCHO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PRESENTADO POR

Bach. David Canchari Sánchez

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

EN ANDRAGOGÍA - EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

HUANCAVELICA – PERÚ

2026

Índice

Portada.....	i
Índice.....	ii
1 CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema.....	5
1.2 Formulación del problema.....	7
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificación del estudio	8
2 CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes	10
2.1.1 Internacionales	10
Nacionales.....	13
2.1.2 Locales	15
2.2 Bases teóricas	17
2.2.1 Clima laboral.....	17

2.3	Hipótesis	22
2.4	Definición de términos básicos	22
2.5	Variable	24
2.6	Operacionalización de variables.....	25
3	CAPÍTULO III.....	26
	MATERIALES Y MÉTODOS	26
3.1	Ámbito temporal y espacial.....	26
3.2	Tipo de investigación	26
3.3	Nivel de investigación	26
3.4	Métodos de investigación.....	27
3.5	Diseño de investigación.....	27
3.6	Población, muestra y muestreo.....	27
3.6.1	Población.....	27
3.6.2	Muestra.....	28
3.6.3	Muestreo.....	29
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1	Técnica de investigación	29
3.7.2	Instrumentos de recolección de datos	29
3.8	Técnica de procesamiento y análisis de datos	30
4	CAPÍTULO IV.....	32
	ASPECTO ADMINISTRATIVO	32
4.1	Potencial humano	32
4.2	Materiales y equipos	32

Cronograma	33
Presupuesto.....	34
Financiamiento	34
Referencias bibliográficas	35

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A través del tiempo como en el presente, muchos sectores incluido el educativo, las Instituciones Educativas están en la búsqueda de la compensación y satisfacción laboral de sus agentes, así como su reconocimiento y valoración en sus esfuerzos demandantes de parte del conglomerado que los contrata. El clima laboral, “puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento” (Chiavenato, 2000, p. 120).

A nivel internacional podemos tomar en cuenta el informe de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) indica que el 54% de los empleados en España están muy satisfechos con su trabajo, lo cual es 10 puntos porcentuales por encima de la media europea, debido al buen clima laboral que se respira en sus centros de trabajo (Libre mercado, 2023). De la misma forma podemos citar el estudio realizado por Campos-Tufiño, Nevárez-García & Prado-Chinga (2025) donde concluyen que existe una incidencia significativa entre el clima laboral y el desempeño docente porque impacta en las dimensiones de productividad, desarrollo profesional, liderazgo, idoneidad profesional y construcción de conocimientos, lo cual implica trabajar en el desarrollo de mayor compromiso, comunicación, participación, salud y seguridad, desarrollo

del pensamiento crítico de los colaboradores, crear mayores oportunidades de construcción de conocimientos, formación y especialización permanente.

A nivel nacional en el caso del Perú, los resultados no son nada alentadores, ya que los resultados de una encuesta, indica que el 54% de los encuestados no se siente cómodo con el ambiente laboral que se vive en sus trabajos. Al preguntar por las causas de esta incomodidad, el 64% menciona el desinterés de la empresa hacia sus trabajadores, el 19% señala tensiones entre sus colegas, el 14% se refiere a abusos de sus superiores o compañeros, y el 3% a la competencia entre colegas como causa de su malestar (Infoabe, 2023 citado en Soto, 2025). El aporte de Cadillo-Leiva y Núñez-Lira (2025) indican que, para optimizar el clima laboral, es fundamental que los directivos promuevan prácticas de liderazgo participativo, fomenten el reconocimiento del desempeño docente y generen espacios de diálogo y colaboración. Asimismo, la implementación de incentivos y programas de formación continua puede contribuir al mejoramiento de la práctica docente y al fortalecimiento del ambiente organizacional dentro de las Instituciones Educativas.

A nivel local los aportes de Galindo (2025) refieren que el liderazgo docente influyó destacadamente en la mejora del clima organizacional en los establecimientos escolares, ejerció una influencia positiva y significativa sobre el desarrollo del potencial humano, tuvo una influencia positiva y significativa sobre la cultura organizacional, ejerció un dominio positivo y significativo sobre el diseño organizacional. Debemos tomar en cuenta también los resultados de Urpay (2024) donde indica que existe una relación significativa entre un clima laboral y el desempeño del personal. Esto conlleva que un entorno laboral percibido negativamente afecta directamente la productividad del personal. Un clima laboral inadecuado puede generar desmotivación y estrés entre los empleados, lo que se refleja en un rendimiento laboral deficiente. La falta de apoyo, comunicación deficiente y condiciones de trabajo desfavorables son factores que deterioran la eficiencia operativa.

Viendo esta panorama alarmante y carente de su abordaje a nivel local de manera sustancial y significativa, es que realizo la presente inquietud investigativa para tratar de aminorar e visualizar de manera concreta como real en el recojo de información para luego darle su debido procesamiento en aras de identificar y plasmar las acciones que se deban concretizar en mejora del buen desenvolvimiento e involucramiento de los actores laborales en el campo educativo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel del clima laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel en la dimensión comunicación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?
- b. ¿Cuál es el nivel en la dimensión motivación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?
- c. ¿Cuál es el nivel en la dimensión confianza en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?
- d. ¿Cuál es el nivel en la dimensión participación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel del clima laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel en la dimensión comunicación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026.
- b. Identificar el nivel en la dimensión motivación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026.
- c. Identificar el nivel en la dimensión confianza en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026.
- d. Identificar el nivel en la dimensión participación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026.

1.4 Justificación del estudio

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se desarrollará bajo un diseño no experimental y de corte transversal, lo cual permitirá identificar y analizar el nivel de clima laboral existente de los docentes inmersos en la investigación. A partir de la muestra seleccionada se realizarán análisis descriptivos y correlacionales que permitirá estimar la magnitud y dirección de la variable estudiada.

Desde el punto de vista social y educativo, la investigación adquiere relevancia porque el clima laboral es relevante y sustancial en la mecánica diaria del desenvolvimiento y compromiso profesional de los autores de la enseñanza, buscando con ello comportamientos, acciones, conocimientos retadores, significativos en beneficio de la comunidad educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Campos-Tufiño, Nevárez-García, & Prado-Chinga (2025) en el artículo científico titulado Clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, 2024 en Ecuador. Tuvo como objetivo general analizar el clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB año 2024, para lo cual desde un enfoque cualitativo se analizó el constructo clima organizacional y el cuantitativo permitió la cuantificación de la variable desempeño docente. En ese sentido, se realizó una investigación aplicada, exploratoria, descriptiva y de campo con un tipo de muestreo intencional y la aplicación de cuestionarios y fichas de observación. Los resultados obtenidos reflejan que el ambiente laboral tiene repercusiones en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Bet-el.

Domínguez, Guerrero, Manosalvas y Vaca (2025) en el artículo científico titulado Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena en Venezuela. Tuvo como objetivo general analizar el impacto del ambiente dentro de las empresas en la sensación de bienestar de los funcionarios administrativos.

Fue fundamentado teóricamente, de enfoque cuantitativo, básico en el que se trabajó con la encuesta como técnica principal para el levantamiento de información utilizando los cuestionarios de Paúl Spector (1985) para medir la satisfacción y el de Litwin y Stringer (1968) para medir el clima organizacional. Se aceptaron las hipótesis específicas H3, H4, H5, H6, H7, H8, a excepción de la H2 que se rechaza al no tener impacto esta dimensión, lo que provocan que la hipótesis general H1 sea aceptada parcialmente. Los resultados obtenidos muestran como las variables tienen relación, aunque con variaciones en la influencia de sus distintas dimensiones, lo que incita a que se creen estrategias de mejora dentro del Distrito Educativo de Santa Elena con el fin de mejorar el ambiente organizacional de la institución para así afectar de forma positiva la sensación de bienestar de los trabajadores en beneficio de los estudiantes.

Cedeño, Zapata, Delgado Cano (2023) en el artículo científico titulado Clima organizacional y desempeño docente: un análisis correlacional en Ecuador. Tuvo como objetivo general analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Particular Latino durante el periodo 2018-2019. La investigación fue de tipo correlacional-transversal, con una población de 45 docentes, se seleccionó una muestra de 36, a los cuales se les aplicó una encuesta como instrumento ad hoc. Para determinar el desempeño docente, se utilizó el análisis de los productos derivados de la actividad pedagógica. Los resultados obtenidos mostraron que el clima organizacional en la Unidad Educativa es muy bueno. Al correlacionar esta variable con el desempeño docente mediante la prueba estadística Chi-cuadrado, con dos grados de libertad y una probabilidad de cometer un error tipo I de 0,10, se obtuvo un valor de 4,61. Este valor indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Con base en estos hallazgos, se concluye que un buen clima organizacional tiene una influencia positiva en el rendimiento de los docentes, lo cual resalta la importancia de mantener un ambiente laboral adecuado que favorezca el trabajo pedagógico y, en consecuencia, la calidad educativa.

Clavijo (2023) en el artículo científico titulado El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza en Panamá. Tuvo como objetivo general

explora el origen y desarrollo del concepto de clima laboral docente, y se discuten algunas de las principales investigaciones que han demostrado su relación con la satisfacción laboral de los docentes, el rendimiento docente y la calidad de la educación. Se evidencia que los factores del clima laboral docente, como el apoyo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, tienen un impacto significativo en el bienestar laboral de los docentes y en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de enseñanza, enfatizando en que los estudios sugieren que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar síndrome de burnout (síndrome del trabajador quemado). Al mismo tiempo, se profundiza en la implicación del clima laboral docente en el proceso educativo, destacando su relación con la motivación, el compromiso y la eficacia colectiva de los docentes, y su influencia en la retención de los estudiantes. En general, se demuestra la importancia del clima laboral docente en la calidad de la educación y en el bienestar de los docentes y los estudiantes.

Quintanilla-Ayala, Quintanilla-Aldeán & Prieto.López (2022) en el artículo científico titulado Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE en Ecuador. Tuvo como objetivo general identificar el clima organizacional percibido por los docentes y el desempeño de sus funciones laborales. La investigación se basó en una metodología de corte mixto, combinando metodologías de tipo descriptiva y correlacional, además de metodologías de clase hipotético – deductivo e inductivo – deductivo, donde existe un universo de 84 docentes, los cuales participaron en su totalidad en la aplicación de una encuesta de percepción del Clima Laboral, que entre otros aspectos, toma en cuenta las dimensiones de la organización, comunicación y trabajo colaborativo, es importante mencionar también el diseño y aplicación de una entrevista a expertos que aportaron con valiosas reflexiones sobre el tema de investigación.

Nacionales

Claros (2025) en el artículo científico titulado Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana en Lima. Tuvo como objetivo general explorar la relación de esta variable con el clima laboral. Este estudio, de tipo descriptivo correlacional, empleó un muestreo intencional censal para seleccionar 148 participantes. La recolección de datos incluyó el uso del instrumento CL-SPC de Palma (2004) con 50 preguntas para evaluar el clima laboral, y la versión corta del ISTAS-21 con 20 preguntas para medir riesgos psicosociales. Los resultados revelaron una influencia significativa ($r=-0.9040$, $p<0.05$) del clima organizacional en los riesgos psicosociales en las instituciones educativas del distrito de Oyón. En conclusión, este estudio destaca la importancia de abordar la relación entre riesgos psicosociales y clima laboral en el contexto educativo para implementar intervenciones que mejoren la calidad de vida laboral y el rendimiento docente.

Ríos (2025) en la tesis titulada Clima laboral y motivación en docentes de instituciones educativas del nivel primaria, distrito de San José de Sisa – 2025. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y motivación en docentes de instituciones educativas en mención. Fue de tipo básica, diseño no experimental, la muestra se conformó por 80 docentes de 3 instituciones, el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el nivel de clima laboral ha sido alto en un 42.5%, nivel de motivación ha sido medio en un 35%, existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones de la motivación en docentes de instituciones educativas del nivel primaria. Concluyó que existe relación significativa entre el clima laboral y motivación en docentes, siendo esta, positiva moderada ($r_s = .604$, $p < .001$), aceptándose la hipótesis del estudio. Asimismo, el clima laboral explica el 36.48% de la variabilidad de la motivación ($r^2 = 0.36481$), mientras que, el 63.52% responde a otros factores.

Cayra (2023) en el artículo científico titulado El clima institucional y el desempeño: dos variables significativas para los docentes en Cusco. Tuvo como objetivo general determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en el marco de una investigación de enfoque cuantitativo

correlacional de corte transversal con un total de 75 docentes de los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria a quienes se le aplicó dos instrumentos correspondientes a cada variable, los cuales fueron sometidos a los procesos de validación y confiabilidad. Los resultados de la investigación, revelan la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, cuya relación es 42.6%; la relación del clima institucional con el desempeño docente académico es de 34.3%; con el desempeño docente administrativo es de 46.3%, con el desempeño docente de interrelación es de 37.4%, con el desempeño docente creativo es de 37.6%.

Acuña (2022) en la tesis titulada Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021 en Puno. Tuvo como objetivo general determinar el grado de asociación y/o relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito Santa Ana. Investigación de tipo básica, diseño no experimental, de nivel correlacional, método hipotético deductivo, la muestra estuvo conformada por 180 profesores de primaria del distrito de Santa Ana. Los instrumentos aplicados, fue el cuestionario con categorías de escala Likert por cada variable de estudio. Los resultados de la prueba de hipótesis según el coeficiente de correlación de Spearman, establece un $Rho = 0,860$ la cual demuestra una relación positiva buena. El valor de significancia (bilateral) es 0,249 que es inferior a 0,5. Denotando relación de correspondencia positiva y significativa en ambas variables clima institucional y desempeño docente. Los resultados descriptivos de la variable clima institucional describen, a un 71.1% de los docentes observan un clima institucional relativamente “moderado”, el 17.8% considera “óptimo” y el 11.1 % opina “pésimo”. El ambiente de trabajo que se viene suscitando en las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, no es del más adecuado y armonioso. La variable desempeño docente observa al 74.6% de los docentes con desempeño laboral “regular”, el 10,5 % con un nivel de desempeño “bueno” y el 14.9 % con desempeño “deficiente”. Gran contingente de docentes no logra alcanzar niveles de buen desempeño.

Yslado, Ramírez-Asís, García-Figueroa, & Arquero (2021) en el artículo científico titulado Clima laboral y burnout en profesores universitarios en España.

Tuvo como objetivo general conocer la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores universitarios de una universidad pública de Perú. La muestra estuvo constituida por 206 profesores; nombrados (80.1%) y contratados (19.9%); varones (79.6%) y mujeres (20.4%). Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de burnout para docentes universitarios adaptado por Arquero y Donoso a partir del Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Laboral de Palma. Se utilizó el análisis factorial confirmatorio para verificar la validez y fiabilidad. Se encontró que el nivel del clima laboral fue promedio ($\bar{x}=138.8$ puntos); los profesores presentaron burnout de nivel medio ($\bar{x}=115.8$ puntos). A través del modelo de ecuaciones estructurales, se encontró que el factor supervisión del clima laboral está relacionado con la dimensión de despersonalización del burnout. Además, realizar varios trabajos remunerados genera mayor nivel de burnout ($p=0.040$). Se concluye que existe relación negativa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el burnout. Asimismo, clima laboral predice los niveles de síndrome de burnout (AGFI=0.991) en los profesores universitarios. El estudio sugiere la implementación de programas de intervención ocupacional y organizacional.

Locales

Soto (2025) en la tesis titulada Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho. Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y se enfocó en la descripción y correlación de las variables de estudio. Se utilizó un diseño no experimental de tipo transeccional descriptivo, la encuesta como técnica investigativa y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se contó con una muestra de 202 docentes. Para determinar la relación entre las variables de estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ya que las variables fueron de tipo ordinal. Los resultados indican que el 6% de los docentes encuestados afirman que el clima institucional en sus instituciones educativas es muy malo, mientras que el 12% opina que es malo; por otro lado, el 39% indica que el clima es regular, seguido del 26% que

lo describe como bueno, y finalmente, el 16% manifiesta que es muy bueno. En lo que respecta al desempeño docente, el 19% de los encuestados señalan que el desempeño docente en su institución educativa es muy malo, mientras que el 20% opina que es malo. Asimismo, el 29% indica que el desempeño docente es regular, seguido del 26% que lo describe como bueno, y finalmente, el 5% manifiesta que es muy bueno. Estos resultados indican que, en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, tanto el clima institucional como el desempeño docente es positivo.

Galindo (2025) en la tesis titulada *Liderazgo docente en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de Huamanga Ayacucho 2025*. Tuvo como objetivo general analizar la influencia del liderazgo docente en el clima organizacional de instituciones educativas públicas del distrito de Huamanga, Ayacucho, en el año 2025. Se trató de una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, explicativo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 60 docentes, La muestra de 50 empleando el muestreo probabilístico estratificado. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario estructurado. Los resultados mostraron un valor de chi-cuadrado de 37.438 con un nivel de significancia menor a 0.05, lo que confirma una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo docente y el clima organizacional. En conclusión, el estudio evidenció que el liderazgo docente influye de manera positiva y significativa en la mejora del clima organizacional en el contexto educativo.

Urpay (2024) en la tesis titulada *Clima laboral y desempeño del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la UNSCH, Ayacucho 2024*. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la UNSCH, Ayacucho- 2024. Se adoptó una metodología de tipo cuantitativa, nivel correlacional dentro de un marco de investigación básica y no experimental transversal. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, utilizando dos cuestionarios que han sido validados y son confiables para la evaluación de las variables, aplicado a 15 empleados administrativos de la Escuela de Posgrado de la UNSCH. Los resultados revelaron relaciones significativas entre las dimensiones del clima laboral como la

autorrealización ($r=0.643$, $p=0.01$), el involucramiento laboral ($r=0.659$, $p=0.008$), la supervisión ($r=0.666$, $p=0.007$), la comunicación ($r=0.690$, $p=0.004$) y las condiciones laborales ($r=0.678$, $p=0.005$) con el desempeño de los trabajadores. En conclusión, el estudio confirmó que existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la UNSCH, Ayacucho en el año 2024, con un coeficiente de Spearman de 0.714 y un p-valor de 0.003.

Romero (2023) en la tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022. Tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022. Asimismo, se concretó desde el enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica y diseño no experimental transeccional correlacional, en el que se pudo recabar la información haciendo uso de dos cuestionarios sobre cada una de las variables de una muestra conformada por 69 docentes. Por otro lado, se hizo uso de la prueba estadística Tau b de Kendall con un nivel de significancia de 0,05. Los resultados hallados en este proceso de investigación permiten concluir que que existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho 2022.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima laboral

2.2.1.1 Definición de clima laboral

Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde

con el de cultura empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad. (Irondo, 2007).

Escat (2007) nos menciona que se deben de distinguir dos sentidos del clima laboral, por una parte, el clima en sentido meteorológico que entendería el clima como: el conjunto de características que son estables a lo largo del tiempo dentro de una región geográfica delimitada y que incluye una gama de elementos diferentes. No se trata del “tiempo que hace”, sino de las peculiaridades del “tiempo que predomina” en una zona o lugar.

De ambos aportes podemos referenciar que en todo clima laboral se pone en acción los autores inmersos en un ambiente profesional para lo cual se interactúa de manera fraterna, constante, permanente para la satisfacción de los logros u objetivos laborales.

2.2.1.2 Importancia del clima laboral

El clima laboral es de vital importancia en toda organización, ya que cuando existe un adecuado clima, el nivel de productividad, desempeño o performance, motivación y otros aspectos más se encuentran en el nivel apropiado, hacen que las instituciones logren el desarrollo que desean (Mamani, 2019).

Silva, Santos, Rodríguez & Rojo (2008, p. 123) *“las empresas en las que los trabajadores trabajan a gusto y tienen menos conflictos laborales son las que obtienen mejores resultados, en algunos casos hasta un 30% pueden crecer los beneficios”*.

2.2.1.3 Características del buen clima laboral

Silva (citado por Valencia, 2015. p.16) señala que las características que existen en un adecuado clima laboral de una organización son:

- Sentimiento de felicidad. Puede que no existan razones objetivas, pero si se tiene o no se tiene el sentimiento de encontrarse a gusto y feliz.

- Buen ajuste personal. Respondiendo razonablemente a las situaciones y los estímulos sin excederse en las respuestas.
- Sentimiento de participación en el grupo. Se tienen en cuenta las opiniones, se acepten o no.
- Aceptación de las metas del grupo u organización como propias.
- Cohesión del grupo. Las relaciones son agradables y no existen miembros aislados o rechazados.
- Ausencia de conflictos. Relacionado con la necesidad de seguridad de Maslow.
- Comunicación adecuada. No hay interferencia de barreras y los mensajes circulan por los canales de comunicación en todas las direcciones.

2.2.1.4 Dimensiones sobre clima laboral

Dimensión comunicación

Según Matute *et al.* (2008 citado en Soto, 2025) es un elemento esencial para garantizar el buen funcionamiento de la organización o de la Institución, ya que permite identificar y conocer las relaciones de poder y control entre los empleados de la misma. Si la comunicación entre superiores y subordinados, personal de diferentes departamentos, clientes y proveedores es deficiente, se interrumpe el flujo de información y se exponen a problemas que afectarán el desarrollo normal de la organización. Esta dimensión evalúa cómo los trabajadores perciben y valoran las redes de comunicación existentes en la Institución Educativa.

Dimensión motivación

Son las circunstancias que influyen en la intensidad del trabajo de los trabajadores dentro de la organización (Brunet, 1987). A decir de Chiavenato (2011) es todo lo que motiva a una persona a actuar de manera específica o que

produce al menos una tendencia o comportamiento particular. Todas las conductas conscientes están motivadas, y es tarea de los superiores identificar las necesidades y deseos de sus subordinados para canalizar su comportamiento y reforzar sus acciones positivas en pro de la organización. Al hacer, se satisfacen los deseos y metas personales de los trabajadores, lo que contribuye a su realización personal (Matute et al., 2008 citado en Soto, 2025). Esta dimensión evalúa cómo los trabajadores perciben y valoran el reconocimiento que la organización les otorga por su desempeño y labor.

Dimensión confianza

La confianza es una expresión emocional que se manifiesta a través de acciones y comportamiento seguros y que se transmite a los demás para fomentar la reciprocidad. Si se logra establecer una relación de confianza, se mantiene vínculos humanos fuertes y se promueve un dialogo honesto y franco (Cooper y Sawaf, 1997). Por su parte, Matos (2023 citado en Soto, 2025) afirma que, la confianza es una característica que proporciona un ambiente seguro para la interacción entre las personas y se considera una emoción positiva. Gana esfuerzo y mérito alcanzarla, pero permite maximizar los valores y comportamientos individuales en beneficio de la cohesión institucional. Motiva a los docentes a comprometerse e involucrarse en la solución de problemas dentro de la organización. Esta dimensión evalúa las acciones y comportamientos firmes que fomentan la reciprocidad para establecer relaciones de confianza entre los trabajadores de la institución.

Dimensión participación

La calidad del clima laboral depende de cómo los trabajadores perciben su propia actividad en la institución, lo que se refleja en su participación en la toma de decisiones, trabajo en equipo, actividades, reuniones y otros factores que miden el nivel de compromiso del trabajador con la Institución a la que pertenece. Según Robbins (1996) y Velásquez (2023 citados en Soto, 2025) se refiere al nivel de identificación de un trabajador con su trabajo, su

participación activa en él y su percepción de que su desempeño es esencial para alcanzar los objetivos propuestos por la institución y su propio desarrollo profesional y personal. Chiavenato (2008) refuerza lo dicho cuando señala que, algunas investigaciones indica que las personas consideran que el clima laboral es de alta calidad cuando su participación y desempeño contribuyen al éxito de la Institución. Es decir, no se trata sólo de cumplir las funciones asignadas, sino de involucrarse, esforzarse y dar lo mejor de sí mismo, formando parte de las decisiones que afectan a la organización. Esta dimensión evalúa el nivel de cumplimiento de las funciones asignadas y su involucramiento en la toma de decisiones que perjudican a la institución.

Teoría sobre el clima laboral

Una de las teorías más influyentes sobre el clima laboral fue propuesta por George H. Litwin y Robert A. Stringer, quienes señalan que el clima laboral y organizacional está constituido por el conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen acerca de su ambiente de trabajo. Estas percepciones se construyen a partir de factores como la estructura organizacional, los estándares de desempeño, las responsabilidades, el reconocimiento, el apoyo y el compromiso dentro de la institución. Según estos autores, el clima laboral influye significativamente en la conducta de los trabajadores y en el logro de los objetivos institucionales. En el ámbito educativo, el clima laboral adquiere una relevancia especial porque los docentes desarrollan su labor en un entorno que requiere cooperación, comunicación efectiva y liderazgo pedagógico. Cuando el clima laboral e institucional es favorable, los docentes se sienten motivados, valorados y comprometidos con el proceso educativo, lo que repercute positivamente en la calidad de la enseñanza y en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, el clima laboral en las Instituciones Educativas está influenciado por diversos factores, entre ellos el estilo de liderazgo de los directivos, las relaciones entre colegas, la participación en la toma de decisiones y las oportunidades de desarrollo profesional. En este sentido, promover un ambiente de trabajo

positivo contribuye a fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes y a mejorar la gestión institucional. (Litwin & Stringer, 1968).

De lo referido, el estudio del clima laboral en docentes permite reconocer y comprender que las diferentes instituciones en sus aspectos, componentes, factores, tópicos afectan e involucran en el desempeño y la satisfacción laboral de los agentes productivos, constituyendo con ello, en un elemento fundamental y primordial para la mejora en este caso de la calidad educativa y el funcionamiento significativo e relevante de las Instituciones Educativas.

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que, en el ámbito educativo, su teoría indica que, las condiciones del entorno institucional como laboral influyen directamente en su desempeño profesional, su motivación y su compromiso con la enseñanza. Este autor sostiene que el clima laboral está estrechamente relacionado con factores como el estilo de liderazgo de los directivos, la comunicación institucional, las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento al trabajo realizado. Cuando estos factores son positivos, los trabajadores tienden a mostrar mayor satisfacción laboral, compromiso y productividad.

2.3 Hipótesis

En la siguiente investigación no se formulará la hipótesis por tratarse de un trabajo univariable. *El análisis univariable se refiere al estudio de una sola variable, cuyo propósito es describir sus características y la forma en que se distribuye dentro de un conjunto de datos.* (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014).

2.4 Definición de términos básicos

Clima laboral docente: Percepción compartida sobre el ambiente de trabajo en una institución educativa (Robbins, 2009).

Educación Básica Alternativa (EBA): Modalidad del sistema educativo peruano dirigida a jóvenes y adultos que no accedieron oportunamente a la educación básica (MINEDU, 2020).

Normas de convivencia institucional: Conjunto de reglas, explícitas o implícitas, que regulan las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa (docentes, alumnos, directores). Conjunto de reglas que regulan las expectativas de comportamiento, los procedimientos para solución de conflictos, los valores comunes. En el sentido de guías de conducta que apoyan la práctica del respeto, de la cooperación y de la disciplina.

Clima institucional: Percepción que tienen los docentes/as sobre el clima de trabajo total: liderazgo, comunicación, apoyo, relaciones interpersonales, condiciones físicas y motivacionales. Se considera que el clima institucional es positivo cuando hay confianza, reconocimiento, justicia y colaboración. En investigación correlacional se mide para ver cómo se correlaciona con otras variables como bienestar, desempeño o compromiso. (Parillo, 2016).

Desempeño docente: Conjunto de comportamientos profesionales docentes que se relacionan con la planificación, la ejecución, la evaluación educativa y las relaciones personales. Esta se operacionaliza en las dimensiones responsabilidad, eficacia en el aprendizaje, innovación docente, cumplimiento de las normas. En los estudios correlacionales es usada para ver su relación con el clima laboral. (Aroni y Sulca, 2018).

Compromiso organizacional: Grado en que los docentes sienten apego, lealtad, identificación con la institución y el deseo de permanecer en ella. Se encuentra comúnmente dividido en tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad. En la correlacional, se le estudia como variable dependiente o mediadora entre clima laboral y resultados como desempeño o satisfacción. (Rodríguez y Condori, 2017).

Relaciones interpersonales: Interacciones sociales entre pares docentes, entre docentes y directivos o con otros miembros de la institución (personal

administrativo, estudiantes). Incluye el apoyo mutuo, la confianza, el compañerismo, la comunicación. Es una dimensión clave tanto de clima laboral como de normas de convivencia. (Correa, 2018).

Bienestar docente: Estado físico, psicológico y emocional de los docentes en el contexto de su trabajo. Incluye factores como satisfacción laboral, salud mental, equilibrio trabajo-vida, reconocimiento, carga de trabajo. Un buen clima laboral y normas de convivencia adecuadas contribuyen a un mayor bienestar. (Corilla, 2016).

Resolución de conflictos: Mecanismos, normas y hábitos que la institución promueve para manejar desacuerdos o tensiones entre docentes o entre docentes y otros miembros. Incluye reglas sobre mediación, diálogo, sanciones, reparación. Es parte de las normas de convivencia institucional, y una adecuada resolución de conflictos mejora el clima laboral al reducir tensiones persistentes o resentimientos. (Herrera & Misha, 2014).

2.5 Variable

Clima laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2009), el clima laboral es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influenciado por las relaciones interpersonales, condiciones del entorno y el estilo de liderazgo.

Definición operacional: Se medirá mediante una ficha de autopercepción donde tendrá 30 ítems organizados para el recojo de la información pertinente.

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación • Rapidez en la información ▪ Propuestas • Espacios y horarios ▪ Normatividad • Información clasificada 	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Reconocimientos • Prestigio profesional ▪ Autonomía ▪ Motivación • Condiciones de trabajo ▪ Relaciones interpersonales 	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza ▪ Sinceridad ▪ Respeto • Trato amical • Desprendimiento 	14, 15, 16, 17, 18
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación • Trabajo en equipo ▪ Ayuda ▪ Comunicación • Coordinación 	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

Nota: El instrumento es tomado de Soto (2025)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Ámbito temporal y espacial

A nivel temporal la investigación se desarrollará en el año 2026 y a nivel espacial se llevará a cabo en el Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres”, que se ubica en el Distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga y Región de Ayacucho.

3.2 Tipo de investigación

La investigación básica se orienta a la *“búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sin un fin práctico inmediato, cuyo propósito es ampliar y profundizar el conocimiento científico existente”*. (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

3.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación será descriptivo simple debido a que se orienta a identificar el nivel de clima laboral en los docentes de la Institución Educativa que será sujeta a intervención investigativa. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Este nivel de investigación representa el segundo escaño en cuanto a la identificación y procesamiento de información obtenida y recogida de la realidad existente.

3.4 Métodos de investigación

El método general utilizado será el Científico donde se presenta los siguientes procedimientos: Identificación del problema, formulación de hipótesis, experimentación u recojo de datos, análisis de datos, conclusiones y replicabilidad del estudio. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

3.5 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación será no experimental, transversal y descriptivo simple, en concordancia con la clasificación propuesta por Hernández-Sampieri et al. (2014). Se considera no experimental porque la variable de estudio no será manipulada por el investigador, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural. Asimismo, será transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un único momento del tiempo, durante el año escolar 2026.

El esquema del diseño se representa de la siguiente manera:



M = Docentes intervinientes en la investigación

O = Clima laboral

3.6 Población, muestra y muestreo

3.6.1 Población

La población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones y que constituyen el universo de estudio”.

(Hernández-Sampieri et al., 2014). La misma que estará conformada por los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” de Huamanga – Ayacucho en el año 2026, quienes desarrollan labores en los diferentes ciclos de la Educación Básica Alternativa.

3.6.2 Muestra

Al respecto Hernández et al. (2014) que la muestra es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p. 173), en el presente estudio la muestra quedo conformada por la totalidad de la población, es decir, por los 40 docentes en mención, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1

Muestra de estudio

Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres”			
N°	Situación Laboral	N° de docentes	Total
1	Nombrado	25	25
2	Contratado	15	15
	Total	40	40

Nota. Parte de la plana docente Centro de Educación Básica Alternativa N° Mariscal Cáceres de Huamanga - Ayacucho – 2026

3.6.3 Muestreo

El muestreo censal ocurre cuando “la muestra es igual a la población, es decir, se estudian todos los elementos del universo de investigación”. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica de investigación

Encuesta: Al respecto Sánchez & Reyes (1998) manifiesta que la encuesta es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria, siendo una técnica de recogida de información que consiste en la elección de una serie de personas que deben responderlas sobre la base de un cuestionario. Utilizada para obtener información directa sobre los conocimientos, procesos y actitudes de los docentes respecto al clima laboral.

3.7.2 Instrumentos de recolección de datos

Ficha de autopercepción sobre clima laboral: Estructurado en escala Likert con los criterios de (1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto, midiendo dimensiones como comunicación, motivación, confianza y participación. A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento que se utilizará en la investigación.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre:	Ficha de autopercepción sobre clima laboral
Autor:	Soto Medrano, Rómulo Avenol (2025)
Adaptada	Canchari Sánchez, David (2026)

Nro. de ítems:	30
Dirigido a	Docentes
Tipos de ítems:	Escala Likert de cinco opciones
Duración	30 min
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación (06 ítems) - Motivación (07 ítems) - Confianza (05 ítems) - Participación (12 ítems)
Aplicación:	Individual o colectiva

3.8 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Siguiendo los fundamentos de Valderrama (2017), se puede resumir lo siguiente:

- **Consistencia de datos:** Esto ayudará a eliminar la información innecesaria o incorrecta que algunos encuestados me puedan proporcionar.
- **Clasificación de la información:** Esto permitirá organizar los datos agrupándolos según la distribución de frecuencias de la variable de estudio, que es sobre el clima laboral, así como de sus dimensiones.
- **Tabulación estadística:** Esto facilitará la organización de los datos en rangos y categorías, de acuerdo con las dimensiones de la variable de estudio, presentándolos en tablas y figuras estadísticas.

- **Interpretación:** Esto permitirá una interpretación objetiva de las tablas o figuras estadísticas, en relación con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO IV

ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1 Potencial humano

El equipo humano estará conformado:

- El investigador
- Asesor
- Estadístico
- Docentes integrantes de la muestra
- Institución Educativa beneficiada

4.2 Materiales y equipos

Material / insumo	Unidad de medida	Cantidad prevista
Material de escritorio (lapiceros, lápices, clips, marcadores)	lote	10
Agenda para toma de notas	und.	4
Papel A4	millar	3
Impresión de encuestas	und.	400

Archivador tamaño A4	und.	6
Tinta para impresora	und.	6
Equipo / recurso	Unidad	Cantidad prevista
Computadora portátil	unid.	1
Impresora láser	unid.	1
Grabadora	unid.	1
Memoria USB / disco externo	unid.	3
Puntero laser	unid.	4
Internet	servicio	1

Cronograma

El cronograma es como sigue:

N°	Actividades	2025-2026									
		Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	
1	Selección del tema de investigación	■									
2	Elaboración del proyecto de investigación	■									
3	Presentación del proyecto de investigación	■									
4	Aprobación del proyecto de investigación	■									
5	Aplicación del instrumento				■						
6	Realización de la base de datos				■						
7	Procesamiento de los datos				■						

8	Elaboración del marco teórico		
9	Elaboración del informe final		
10	Presentación del informe final		
11	Aprobación del informe final		
12	Sustentación de la tesis.		

Presupuesto

Ítems	Cant.	U. Med.	Presupuesto (S/.)
Formulación del proyecto de investigación (reuniones, redacción y revisión)	1	unid.	100.00
Útiles de escritorio (papel, bolígrafos, clips, archivadores)	1	lote	400.00
Equipos y materiales (toner, memorias USB, papelería)	1	lote	800.00
Asesoría estadística (análisis y validación de resultados)	1	unid.	1500.00
Trabajo de campo (transporte local, copias, refrigerios)	1	unid.	1000.00
Trámites administrativos	1	unid.	3,000.00
Total			6,800.00

Financiamiento

La totalidad de los costos en que se incurra durante la ejecución del proyecto será asumida por el investigador.

Referencias bibliográficas

- Acuña Gutiérrez, Juan Jose (2022). *Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021*. Universidad Nacional del Altiplano. Escuela de Posgrado. Maestría en Educación. Tesis para optar el Grado Académico de: Maestro en Educación con mención en Administración de la Educación. Puno-Perú. <https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/56dd8bfc-e4ee-45bc-ac07-47bc27111288/content>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Cadillo-Leiva, G., y Núñez-Lira, L., (2025). Percepción Docente sobre el Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Pedagógico. *Reincisol*, 4(7), pp. 3078-3096. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)3078-3096](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)3078-3096)
- Campos-Tufiño, M., Nevárez-García, J. B., & Prado-Chinga, A. E. (2025). Clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, 2024. *Revista Científica Zambos*, 4(2), 227- 239. <https://doi.org/10.69484/rcz/v4/n2/116>
- Cayra Puma, Gladys (2023). El clima institucional y el desempeño: dos variables significativas para los docentes. *Paidagogo. Revista de Investigación Multidisciplinaria*. Vol. 5 No. 1, pp 56 – 75. Enero - Junio 2023. ISSN: 2789-0074. **DOI:** <https://doi.org/10.52936/p.v5i1.228>
- Claros Romasn, Feliz Antonio (2025) *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencia de la Educación* / Volumen 9, pp. 188 – 198. Nro. 36 / enero-marzo 2025. ISSN: 2616-7964 / ISSN-L: 2616-7964 / www.revistahorizontes.org. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.910>

- Cedeño Cabrera, D. E., Zapata Barros, Ángel E., Delgado Mendoza, L., & Cano de la Cruz, Y. (2023). Clima organización y desempeño docente: un análisis correlacional. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(2), 24-35. <https://doi.org/10.69516/3y810n74>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C. V.
- Clavijo Luengas, Mery Lorena (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Marzo-Abril, 2023, Volumen 7, Número 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2023). *Estrategia emocional para ejecutivos*. Ediciones Martínez Roca.
- Domínguez Ruiz, X., Guerrero Bejarano, M., Manosalvas Vaca, C., Vaca López, G. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(1), 149-163. www.doi.org/10.36390/telos271.11
- Escat Cortés, M. (2007). *La motivación en el trabajo*. Editorial Universidad Complutense de Madrid.

- Galindo Quintana, Tania Noemi (2025). *Liderazgo docente en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de Huamanga Ayacucho 2025*. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/172704/Galindo_QTN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education. https://www.academia.edu/41098165/Hernandez_Roberto_Metodologia_de_la_investigacion
- Irondo, J. (2007). *Clima laboral. Contexto de gestión*. Recuperado de <http://www.orggames.org/contexto.htm>.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Matos, C. C. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la zona sur de Huancayo - Junín*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9294/T010_20034429_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, W. (2019). *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del COAR Puno*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima. Perú.
- Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., & Prieto.López, Y., (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. 593.

Digital Publisher CEIT, 7(1-1), 116-135.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>

Ríos Mori, Didier (2025). *Clima laboral y motivación en docentes de instituciones educativas del nivel primaria, distrito de San José de Sisa – 2025*. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Educación con Mención en Gestión y Docencia Educativa. Tarapoto. Peru.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/170459/Rios_RD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Romero Centeno, Betty Daisy (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Escuela de Posgrado. Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Educación, mención en Gestión Educacional.
<https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/549b65c0-df7a-4e71-8ac0-3e30f1991e80/content>

Sánchez Carlessi, H., & Carlos Reyes Meza, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.

Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E., & Rojo, C. (2008). *Las Relaciones Humanas en la Empresa*. España: Ediciones Cengage Learning Paraninfo.

Soto Medrano, Rómulo Avenol (2025). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas del distrito de ayacucho*. Universidad nacional del centro del Perú. Escuela de posgrado. Unidad de posgrado de la

facultad de educación. Para obtener el grado académico de Maestro en educación, mención: gestión educativa.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/746fe14e-f995-4a68-9992-b6c1557f9bb3/content>

Urpay Zamora, Yessica Janeth (2024). *Clima laboral y desempeño del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la UNSCH, Ayacucho 2024*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Ciencias e Ingeniería. Programa de estudio de Administración. Tesis para optar el TÍTULO Profesional de Licenciada en Administración.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37902/AU_TORREALIZACION_CLIMA_LABORAL_URPAY_ZAMORA_YESSICA_JANETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama Mendoza, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.^a ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Velásquez, C. A. (2023). *Clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa San Fernando, Chalaco*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/809b95ce-eaf2-4c25-b85d-2debbc8411bf/content>

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114. DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

ANEXO

CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA EN HUAMANGA - AYACUCHO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel en la dimensión comunicación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel en la dimensión motivación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres”</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el nivel del clima laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Identificar el nivel en la dimensión comunicación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>OE2. Identificar el nivel en la dimensión motivación en los docentes</p>	<p>Variable:</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica.</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptiva simple.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>M → O</p> <p>M = Docentes intervenidos</p> <p>O = Clima laboral.</p> <p>Método general:</p> <p>Método científico.</p> <p>Población:</p> <p>La misma estará constituida por 40 docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres”</p>

<p>provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel en la dimensión confianza en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel en la dimensión participación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p>	<p>del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>OE3. Identificar el nivel en la dimensión confianza en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p> <p>OE4. Identificar el nivel en la dimensión participación en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres” provincia de Huamanga región de Ayacucho en el año 2026?</p>		<p>Muestra:</p> <p>La muestra estará constituida por 40 docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Mariscal Cáceres”</p> <p>Muestreo:</p> <p>El muestreo censal</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Ficha de autopercepcion sobre clima laboral</p>
---	---	--	---

FICHA DE AUTOPERCEPCION SOBRE CLIMA LABORAL

Código: _____

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Fecha: _____

Instrucciones:

Estimado colega:

Previo un cordial saludo, acudo a usted para pedirle su colaboración desarrollando el presente cuestionario. La valiosa información que nos proporcione, nos permitirá desarrollar un trabajo de investigación relacionado con la educación. El presente instrumento es completamente anónimo.

Lee atentamente cada pregunta, valore y marque con una (x) una de las cinco posibles categorías de respuestas que van de 1 a 5, en que usted realmente identifica el clima institucional que se vive en la institución educativa. Lee cada afirmación y marca con una (X) la opción que corresponda a tu respuesta.

1 Muy bajo 2 Bajo 3 Regular 4 Alto 5 Muy alto

N°	Ítems	Valor				
COMUNICACION						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que en la institución educativa se guarda información?	1	2	3	4	5
MOTIVACION						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?	1	2	3	4	5

8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo le parece que perciben los docentes su prestigio profesional, cómo cree que se valoran?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?	1	2	3	4	5
11	¿En qué grado le parece que los docentes se sienten motivados en la institución educativa?	1	2	3	4	5
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución educativa?	1	2	3	4	5
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?	1	2	3	4	5
CONFIANZA						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?	1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa?	1	2	3	4	5
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?	1	2	3	4	5
PARTICIPACION						
19	¿Cómo le parece que es la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa?	1	2	3	4	5
20	¿En su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo percibe usted la participación de los docentes en las reuniones establecidas por el Consejo Educativo?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo es el grado de participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo es el grado de participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	1	2	3	4	5
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	1	2	3	4	

						5
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución educativa?	1	2	3	4	5
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su institución educativa?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?	1	2	3	4	5
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de la institución educativa?	1	2	3	4	5
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	1	2	3	4	5

Gracias por tu colaboración