



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa
José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vargas Mendoza, Rocío del Carmen (ORCID: 0000-0002-9865-5501)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Velarde Lozano García mi complemento perfecto, compañero y confidente por brindarme su apoyo y comprensión para llegar a la meta final en esta maestría.

A mis amados hijos Miluska Fiorella y Leonard Jampier, porque su sola presencia en mi vida, son el motor y motivo para seguir superándome cada día.

Rocío

Agradecimiento

A la Dra. Rosa Mabel Contreras Julián, por su orientación en la elaboración de este trabajo, por su empatía y comprensión frente a las dificultades que hemos atravesado en el proceso, a cada uno de los docentes que impartieron las experiencias curriculares y que contribuyeron a consolidar los conocimientos en gestión educativa.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	20
3.1.Tipo y diseño de investigación	20
3.2.Variables y operacionalización	20
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis... 21	
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	22
3.5.Procedimientos.....	25
3.6.Métodos de análisis de datos	26
3.7.Aspectos éticos	26
IV.RESULTADOS	27
V.DISCUSIÓN	33
VI.CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de las dimensiones del clima organizacional.....	27
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	28
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	29
Tabla 4.	Relación entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	29
Tabla 5.	Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	32

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre clima organizacional y uso y manejo de equipos	30
Figura 2.	Diagrama de dispersión entre clima organizacional y calidad de trabajo.....	30
Figura 3.	Diagrama de dispersión entre clima organizacional y confiabilidad y discreción	31
Figura 4.	Diagrama de dispersión entre clima organizacional y conocimiento del cargo	31
Figura 5.	Análisis de dispersión entre el clima organizacional y desempeño laboral.....	32

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021. El tipo de investigación básica, con diseño no experimental, la población y muestra fue de 24 docentes; la técnica la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Los resultados del nivel de las dimensiones de clima organizacional, fueron: en liderazgo, 62.5 % indicó que es regular; en relaciones interpersonales, 62.5 % manifestó que es malo; en participación, 37.5 % manifestó que es regular; en reconocimiento, 58 % indicó que es regular; en comunicación, 75 % manifestó que es malo. En el nivel de las dimensiones de desempeño laboral fueron: uso y manejo de equipo, 75 % indicó que es malo; en calidad de trabajo, 50 % manifestó que es regular; en confiabilidad y discreción, 50 % declaró que es regular; y en conocimiento del cargo el 100 % indicó que es malo. Se concluyó que, existe relación significativa entre ambas variables, el coeficiente de Spearman fue de 0.797 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además el 63.52% del clima organizacional influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, calidad de la enseñanza.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the educational institution José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021. The type of basic research, with non-experimental design, the population and sample was 24 teachers, the technique the survey and the instrument the questionnaire. The results of the level of organizational climate dimensions were: in leadership, 62.5 % indicated that it is regular; in interpersonal relationships, 62.5 % stated that it is bad; in participation, 37.5 % stated that it is regular; in recognition, 58 % indicated that it is regular; in communication, 75 % stated that it is bad. At the level of job performance dimensions were: use and management of equipment, 75 % indicated that it is bad; in quality of work, 50 % stated that it is regular; in reliability and discretion, 50 % declared that it is regular; and in knowledge of the charge 100 % indicated that it is bad. It was concluded that there is a significant relationship between both variables, the Spearman coefficient was 0.797 (high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); Furthermore, 63.52% of the organizational climate influences job performance.

Keywords: Organizational climate, performance, quality of teaching.

I. INTRODUCCIÓN

El entorno y clima organizacional últimamente se ha convertido en un tema controvertido, muy comentado y discutido debido a la importancia que está teniendo dentro de las entidades por motivos de la pandemia (coronavirus SARS COV-2) su propagación obligó a los gobiernos de todo el mundo a seguir las sugerencias de la Organización Mundial de la Salud. Enfocándolo en el contexto educativo, a nivel internacional las instituciones educativas tuvieron que suspender las labores académicas presenciales, por considerarse estos, sitios de contagio, los directivos, profesores, personal administrativo y de servicio, tuvieron que desarrollar sus labores a través de la educación a distancia. Los directores como líderes de equipo de las instituciones educativas, desempeñan un papel importante para mantener la comunicación con sus trabajadores; su rol y compromiso con el bienestar institucional es fundamental para dotar de iniciativas y adecuada gestión al resto del talento humano con los que trabaja encaminándolos a cumplir la visión y misión de la institución, en estos tiempos de trabajo remoto, un adecuado clima organizacional une a sus integrantes, fortalece relaciones y fomenta la comunicación.

El interés por una adecuada gestión del talento humano en los países latinoamericanos se ha vuelto relevante debido a la pandemia y más aún, en actividades de servicio; si contamos con personas adecuadamente capacitadas y con buenas actitudes, estas podrán ser más productivas. Entonces un idóneo clima organizacional tiene que ver con el desempeño laboral, influyendo en el sentir de los integrantes de la comunidad educativa, en la actitud positiva, en sus emociones y en su satisfacción logrando una adecuada comunicación y la competencia para asumir desafíos. Si se cuenta con trabajadores contentos y satisfechos estos se sentirán identificados con la entidad dando lo mejor que puedan para que esta logre los objetivos previstos plasmados en los documentos de gestión, tendrán un buen trato con sus colegas de trabajo y con las personas que se relacionan, creando así, una imagen favorable de la institución hacia el público exterior. En el ámbito de la educación cumple un papel aún más protagónico, pues aquí, las relaciones humanas deben contar con un clima laboral excelente para conseguir la motivación necesaria que garantice el buen

trato entre directivos, personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes a través del trabajo a distancia.

En el Perú, desde que el gobierno suspendió las clases presenciales en todas las instituciones de educación básica y superior en marzo de 2020, se originó un gran desafío, el trabajo a distancia para toda la comunidad educativa. Docentes con nuevos retos, estos tienen que hacer llegar sus conocimientos a los alumnos y garantizar una educación eficiente a través del uso de recursos y herramientas tecnológicas; estudiantes con dificultades de conectividad y acceso a equipos o dispositivos tecnológicos, por lo tanto es importante el liderazgo de los directores de las instituciones para promover e incentivar un adecuado clima organizacional que motive a los docentes a cumplir con sus compromisos como educadores, motive a los padres la responsabilidad de acompañar y monitorear el trabajo académico de sus hijos y propicie en los estudiantes ese entusiasmo por continuar aprendiendo a pesar de las dificultades.

En la región San Martín, la Dirección Regional de Educación desarrolló diversas capacitaciones y fortalecimiento de capacidades de los directivos y docentes para garantizar la continuidad de la educación a través del trabajo a distancia y seguir formando a los estudiantes para que estos puedan desarrollarse y afrontar problemas en la sociedad. En estos tiempos es fundamental que en las instituciones se propicie un adecuado clima organizacional, se considera factor clave en cada uno de los trabajadores de la comunidad para ejercer sus funciones con esmero y dedicación. Para lograr que los directivos se desenvuelvan de la mejor manera y realicen un buen trabajo, que es característico de su labor como líderes de la institución, y de esta manera garantizar que brinden una educación de calidad, para ello, es necesario que se trabaje con temas relacionados a fortalecer, en los docentes, las capacidades concernientes al manejo de las herramientas tecnológicas y a la vez fomenten el bienestar institucional con la generación de buenas relaciones en la comunidad educativa y el público en general.

En el Centro Poblado de Pacayzapa, a raíz de la pandemia se vienen realizando constantes cambios, debido al crecimiento de la población que demanda el servicio educativo, por eso es fundamental contar con personas predispuestas a asumir retos y cambios, con trabajadores con discernimiento sobre sus propias perspectivas, eh allí, la gran labor del director de la institución educativa, como director de orquesta, quien tendrá que monitorear y acompañar el cumplimiento del trabajo virtual de sus docentes; promover capacitaciones y motivar a sus miembros a participar de ellos; además, de propiciar un ambiente favorable para aquellos que forman parte de la institución, también mejorar la gestión que realiza con la finalidad de alcanzar los propósitos institucionales. Esta investigación constituye un aporte para la institución porque brinda sugerencias que ayuden a solucionar aspectos relacionados con las variables de estudio.

Según lo mencionado, el análisis de la problemática de las variables de estudio en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín, radica en que se evidencia que el clima organizacional no es el mejor; siendo una de las **causas** que no existe una buena relación y ambiente laboral entre el director, los profesores y padres de familia. La relación no es la adecuada no se comunica, de manera oportuna, algunas directivas dadas por el Minedu o la dirección regional y todo ello ha propiciado que el docente se sienta insatisfecho y no tenga un buen desempeño, se evidencia esto en la falta de compromiso e identidad frente algunas actividades educativas que debe desarrollar como parte de su labor. **Por ende**, como se desconoce una posible relación, así como, el nivel de las dimensiones de estudio entre la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral, se pretende investigar para que los resultados y recomendaciones sirva al director del plantel en pos de la mejora institucional.

A continuación se da a conocer la formulación del problema, se tiene como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa José

Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021?

La presente investigación está comprendida por los siguientes criterios: **Por conveniencia:** es conveniente la investigación en la medida que ayudó a corregir errores en los directivos, a corregir las falencias encontradas en la gestión institucional, además de contar con un ambiente adecuado que permita al personal tener la comodidad necesaria para desarrollar su trabajo de manera eficiente. **Relevancia social:** servirá de cimiento para posteriores investigaciones relacionadas al tema, además, permitirá al director reflexionar sobre su gestión y la importancia que tiene fomentar un buen clima en el centro laboral para alcanzar un adecuado desempeño de cada uno de los integrantes. Esto ayudará a mejorar la calidad educativa y el nivel de aprendizaje de los estudiantes, por consiguiente, contribuirá a una mejor percepción de los interesados acerca de la institución. **Valor teórico:** se aportó a la comunidad científica con una nueva investigación desarrollada en base a los autores que describieron las variables de estudio, así mismo se utilizó teorías y normativas emitidas por el Ministerio de Educación, aportando así a la comunidad científica una valiosa investigación para que lo puedan considerar y tomar como referencia. **Implicancias prácticas:** Conocer los niveles de las variables y sus resultados, nos permitirá elaborar planes de mejora, con el fin de revertir la problemática identificada, además, brindará alternativas de solución a la institución en estudio para que estos puedan tomar mejores decisiones y contribuyan a la mejora de la calidad educativa en el centro de estudios. **Utilidad metodológica:** aporta con la elaboración de dos instrumentos de investigación que fueron validados por juicio de expertos, también se aplicó la técnica del pilotaje a un grupo de profesores con características semejantes a la muestra de investigación, en la institución educativa Tarapoto, así mismo, la confiabilidad se realizó por medio de Alfa de Cronbach, con los resultados obtenidos poder

identificar y corregir las falencias que no contribuyan al logro de los objetivos trazados en el PEI y PAT, además, será útil para futuras investigaciones con realidades semejantes.

De acuerdo a la problemática planteada, formulo los siguientes objetivos, teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021. Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021. Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021.

Finalmente se presentan las hipótesis, como **hipótesis general**: **H_i**: Existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021. Como **hipótesis específicas**: **H₁**: El nivel de las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021, es bueno. **H₂**: El nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021, es bueno. **H₃**: Existe relación entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes del estudio y que servirán como base a nivel internacional se tiene a: Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. (Artículo científico). Revista de Investigación en educación actual, Chile. El tipo de investigación fue básico, diseño no experimental, la población y muestra fueron 40 docentes; técnica, la encuesta; instrumento el cuestionario. Concluyeron: que existe relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.543 y un p valor de 0.000; el liderazgo pedagógico en la institución educativa tiene un papel importante en el desenvolvimiento de la cultura de aprendizaje profesional, una comprensión acertada del ambiente institucional y el triunfo en la gestión educativa, en cuanto al clima organizacional, este es bueno, debido a que se tiene un ambiente adecuado, armonioso, donde el personal puede desarrollarse apropiadamente, además, incentiva que se trabaje en equipo, el personal se siente comprometido con los objetivos de la organización.

Chirinos, V., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. (Artículo científico). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Zulia, Venezuela. Tipo de indagación básica, con un diseño no experimental, la población y muestra fueron 63 subordinados del ente económico; la técnica fue encuesta; el instrumento utilizado, el cuestionario. Concluyeron: se puede determinar que los subordinados no se encuentran satisfechos con el ambiente organizacional, debido a que este factor muestra un bajo nivel, y la proporción de emprendimiento sustentable reflejado en el método de medición anterior es de 2.31 %. Por tanto, la falta de un ambiente laboral confortante puede afectar la paz emotiva de los subordinados, por lo que es muy importante que exista un adecuado clima laboral, ya que si los empleados se sienten motivados, seguros y cómodos al realizar las actividades pueden desempeñar su labor de manera eficiente y así alcanzar las metas y objetivos trazadas por la entidad; además, un ambiente hostil genera que el personal se sienta desmotivado, sin ganas de trabajar y por ende, insatisfecho laboralmente, generando en la empresas o instituciones un malestar a nivel

general que no permite que se cumplan los objetivos institucionales y perjudiquen así las gestiones realizadas por los representantes.

Pereira, A. y Solís, D. (2019). *Factores del clima organizacional en las instituciones educativas de San Carlos*. (Artículo científico). Universidad Miguel de Cervantes, Talca, Chile. El tipo de investigación fue básico, diseño fue no experimental, su población y muestra fueron los documentos de las I.E. de San Carlos; la técnica, revisión documental y el instrumento, la guía de revisión documental. Concluyó que uno de los factores relevante para poder determinar el clima organización en las instituciones escolares es el género, si bien, se nota un mejor clima entre mujeres en una institución educativa; el clima organizacional entre hombres es más positivo en otras comunidades escolares.

A nivel nacional, Quispe, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. El tipo de investigación fue básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 60 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que: hay relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente, la prueba de Spearman muestra como resultado un valor r de 0,00 menor a 0,05 nos permite afirmar que, un adecuado clima organizacional desarrollado en la empresa ha permitido contar con personal motivado y satisfecho laboralmente, esto ha conllevado a un adecuado desempeño laboral que se ha evidenciado en el cumplimiento de las tareas dadas y la consecución de los objetivos institucionales, permitiendo así a la instituciones brindar calidad educativa, debido a que los docentes se sienten comprometidos con la institución, involucrados con los objetivos y el logro de la visión.

Flores, N. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la I.E. Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Investigación de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fueron 84 docentes; la técnica aplicada, la encuesta; instrumento, el cuestionario. Concluyó: ambas variables se relacionan,

conforme lo expresa el análisis de Pearson donde $0,043 < 0,05$; con una relación de Pearson = 0,273, en congruencia el estudio determinó que un favorable ambiente entre los colaboradores de la I.E fortalece el desempeño de los maestros en sus tareas asignadas, y esto es propicio tanto para la institución que proyectará una buena imagen, cumplirá metas y tendrá premios por parte del Ministerio de Educación. También será beneficioso para la población usuaria del servicio educativo, debido a que recibirá atención de calidad gracias a que los maestros se encuentran motivados para cumplir sus labores pedagógicas, por otro lado, se preocupan por el aprendizaje de los estudiantes y no solo acudir al centro educativo para cumplir con horarios asignados y esperar un sueldo cada fin de mes.

Villalobos, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la IE del nivel primario, La Esperanza – La Libertad, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. El tipo de investigación fue básico, diseño no experimental, tuvo una población de 74 profesores, se tomó como muestra a 33 profesores; técnica, la encuesta; instrumento; el cuestionario. Concluyó que ambas variables se correlacionan significativamente ya que el valor de Pearson es $r = 0.759$ y un p valor = 0.000; se ha determinado que el clima organizacional de la I.E n.º 80829 "José Olaya Balandra" es 24,2 % alto, 63,6 % medio y 12,1 % bajo. Estableciéndose que el rendimiento de los maestros de dicha institución es 63,6 % en el nivel alto, 36,4 % en el nivel medio y 12,1 % nivel bajo. Determinándose que el rendimiento docente en la IE n.º 80829 "José Olaya Balandra" es de 63.6 % en el nivel alto, 36.4 % en el nivel medio y 0 % bajo nivel; determinándose que cuando en el centro laboral todo marcha bien, con buenas relaciones interpersonales entre los colegas de trabajo y una adecuada comunicación el desempeño será el mejor entre los profesores influyendo en el logro de sus objetivos y metas establecidos.

A nivel local, Ramírez, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en I.E. Miguel Chuquisengo, distrito de Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación fue básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 23 subordinados, la

técnica utilizada la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: las variables mantienen relación como expresa el valor de Pearson de 0.570 con un p valor de 0.000, por lo cual se puede presumir que la adecuada gestión institucional de aspectos administrativos, sociales y académicos contribuirá a un favorable desempeño de los profesores y utilizarán materiales didácticos, harán un mejor uso de las instalaciones educativas y aprovecharán mejor el tiempo dentro del plantel, esto repercutirá en el discernimiento de los temas educativos y un mejor aprendizaje de los estudiantes. La resultante es la confianza y las buenas relaciones entre el personal y estas influyen en el buen desempeño que tienen los estudiantes en las labores educativas.

Sánchez, M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la I.E. N° 07697 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San De Martín, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo, la población y muestra fueron 20 docentes; la técnica utilizada, la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: hay relación entre ambas variables, con un coeficiente correlacional de Pearson 0.276 y un p valor de 0.000 donde se aprecia que un 70% de profesores que laboran en la I.E. expresan buenas opiniones sobre el ambiente laboral dentro de la institución y un 65% aluden que se aplica una muy buena enseñanza dentro del plantel educativo; del estudio se puede acotar que las buenas relaciones interpersonales entre trabajadores influyen en el rendimiento que estos puedan presentar. En este caso, por ser tema educativo, el director y personal administrativo debe promover las buenas prácticas de compañerismo entre todos los trabajadores del plantel y esto servirá como ejemplo para los estudiantes que también comparten el círculo relacional con los maestros.

Bravo, D. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la DRTC sede Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación fue básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 colaboradores, la técnica utilizada la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: se relacionan las variables de

estudio con un coeficiente de Pearson 0.599 con un p valor de 0.000; de tal manera que un favorable ambiente de trabajo entre los colaboradores de la institución motiva a que estos se desempeñen adecuadamente y puedan lograr los objetivos y metas trazados como institución; además, la DRTC realiza actividades didácticas con sus trabajadores eventualmente para incentivar el compañerismo y valores éticos. Se debe tener en cuenta que con trabajadores motivados se logrará la eficiencia y la eficacia en las funciones de la entidad educativa, se atenderán a los usuarios que demanden de los servicios de una manera adecuada y esto generará buenas referencias ante la población; además, se logran cumplir con las metas trazadas.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema se definió cada componente de la variable por separado, por lo que se definirá el término **clima**, que según Gómez (2013), son la visión del objeto de la organización en la que una persona trabaja y la visión que se ha formado respecto a la misma, se compone con todos los elementos, tangibles e intangibles del centro laboral que lo hacen único y diferente de cualquier otro. Por otro lado, Porras (2005) define una **organización** como la combinación de elementos unidos para una causa, donde están involucrados capital, trabajo, inversiones, intereses, motivaciones, y demás elementos que surgen del trasfondo de un sistema social y se base en la toma de decisiones, así mismo una organización es el fruto de un conjunto de ideales que buscan construir una institución nueva y diferente. Luego define el **clima organizacional**, a lo cual los autores Forehand y Gilmer (2008), afirman que son un conjunto de elementos que caracteriza a una institución haciéndola única entre las demás, forman parte del clima las opiniones de los miembros sobre el entorno natural, las relaciones interpersonales, el trabajo, etc.

A su vez Dorta (1987) manifiesta sobre los ocho elementos importantes del clima organizacional en la investigación: la voluntad de cambiar la cultura general, la capacidad de resolver problemas, una actitud abierta para discutir y criticar la situación interna de la organización, permitir que la organización aprenda y crezca tomando como base el éxito y el fracaso, el compromiso de todos los empleados para tomar decisiones innovadoras, la planificación sistemática, el

liderazgo, y contar con recursos suficientes. Anzola (2003) también mencionó que el ambiente refiere a la comprensión e interpretación relativa permanente de una organización por parte de un individuo, lo que a su vez afecta el comportamiento de los trabajadores y distingue a una organización de otra. También Seisdedos (1996) tiene una visión similar sobre el clima organizacional y dijo: el clima organizacional se conoce como una colección de ideas globales de los individuos sobre las organizaciones y que refleja la interacción entre los dos. Afirmó que lo que importa es cómo un individuo percibe su medio que lo rodea, sin importar de cómo lo vean otras personas, por lo que es más un factor personal que organizacional.

En cambio, Brunet (2004), el clima organizacional que se desarrolle internamente en una entidad da vida a la personalidad de una organización y muestra una imagen que pueden percibir los subordinados, accionistas, proveedores, clientes, y todas aquellas personas relacionadas con la institución. Según Rodríguez (1999) hace mención al clima organizacional definiéndolo como las visiones que comparten los integrantes de la entidad sobre la labor que desempeñan, el entorno que les rodea en el desarrollo de sus actividades, las relaciones entre compañeros y las regulaciones que están directamente relacionados en el ámbito donde se promueven las actividades. Entonces el ambiente laboral debe entenderse como un conjunto de evaluaciones de la experiencia de los pertenecientes a la empresa dentro de ella y las referencias que puedan resaltar, estas evaluaciones constituyen declaraciones evaluativas, que son interpretadas a través de experiencias vividas, así como el afecto, las emociones y las vibras que emanan los integrantes que se mueven en el espacio de una empresa.

Por otro lado, Orbegoso (2010) citó a Silva (1996) para señalar que la definición de clima empresarial se debe dividir en: a) el clima de la organización debe ser considerado como aquellas características que la hacen real y que construyen una imagen acerca de lo que representa. En otras palabras, para este método, los miembros de la organización tienen puntos de vista similares sobre el clima en el que viven. b) Entender el clima como la definición subjetiva de las opiniones

personales de los integrantes. El clima responde a las emociones de cada miembro y dependerá de la forma en que los empleados lo vean desde su parecer, no será factible formular una definición de ambiente laboral bajo esta perspectiva, porque siempre dependerá de las opiniones de los miembros de la empresa. c) La definición integral entiende al ambiente empresarial como el fruto de la relación entre la forma física de una entidad y las cualidades de los integrantes. Por lo tanto, en una entidad para que pueda existir un asertivo ambiente de trabajo dependerá de las relaciones que se generen tanto entre colaboradores, así como con su entorno.

En lo que respecta a Méndez (2006), define el clima organizacional como las características inherentes de un negocio que se generan a partir de las interacciones de sus integrantes que también pueden percibirlo e influye en su desenvolvimiento, en su compromiso, conducta, participación, entrega, dedicación, esmero, así mismo el clima laboral motiva la proactividad del subordinado y todo esto se reflejará hacia los clientes o usuarios externos los cuales perciben, si internamente, en la empresa existe o no relaciones interpersonales favorables, ellos pueden sacar conclusiones y apreciaciones que, de alguna manera, harán atractiva a la empresa convirtiéndose en una ventaja competitiva y mejorando la productividad, las ventas, atracción de nuevos clientes, fidelización de clientes los cuales se llevan una buena impresión de la empresa. Pero, este ambiente favorable tiene que mostrarse de manera conjunta entre trabajadores y jefes, de tal manera que exista una buena comunicación, y se evite los malos entendidos.

Según la investigación de Schneider y Hall (1972), el clima organizacional afecta el flujo de información que permite aclarar situaciones conflictivas entre los funcionarios y organización en general, información necesaria para decidir sobre aspectos importantes. Quizás entre el grupo de personas existan excelentes ideas o planes de acción, pero por el mal entendimiento y el pésimo clima laboral se pierden oportunidades, por ello, es fundamental conseguir un espacio laboral en la cual todos los individuos integrantes puedan sentirse cómodos y satisfechos y esto contribuirá a su mejor desempeño y lucha por conseguir los

objetivos individuales y colectivos. Gracias a la práctica de buenos valores se pueden lograr mucho, como menciona la frase “La unión hace la fuerza”, esto se puede evidenciar cuando todos trabajan de manera coordinada y dejando de lado los intereses personales o intenciones perjudiciales para recibir ciertas recompensas. Por otro lado, se debe entender que el lograr sobresalir o resaltar entre los demás tampoco es malo sino que el dañar a otros u opacar con insinuaciones ofensivas o por actos fraudulentos eso sí que estaría mal, y eso se evitaría en un clima laboral ideal.

Varias indagaciones determinaron al clima organizacional como un factor no influyente directo en el desempeño o rendimiento de los trabajadores o partes integrantes, en general, de la empresa; también en la toma de decisiones, para Robbins y Coulter (2010) señalaron que la evaluación del desempeño puede proporcionar un valor agregado a la empresa ya que servirá para recompensar y premiar a aquellos que sobresalen y resaltan en sus labores haciendo el mejor esfuerzo posible, a aquellas personas se le puede asignar incentivos por sus buenas labores como bonificaciones, regalos, premio, etc. Es importante brindar retroalimentaciones, actividades constructivas, charlas y eventos de relación e inclusión del personal, porque así se crean lazos amicales entre los trabajadores, por ende, se sentirán motivados, con la fuerza suficiente para reducir el estrés laboral y brindar un mejor trato a los clientes o usuarios que interactúen con ellos y harán todo lo posible para desempeñarse en sus labores de la mejor manera.

En resumen, el ambiente dentro de la organización tiene que ver mucho con el desempeño de los empleados por lo cual Soberanes y De la Fuente (2009) señalaron que un ambiente ideal propiciará el correcto desenvolvimiento de la entidad, y esto le generará una ventaja competitiva. Las entidades con un idóneo ambiente laboral tendrán en todas las ocasiones a sus colaboradores motivados que intentan realizar sus funciones de la mejor manera posible para lograr, no solo metas personales sino también metas organizacionales. Asimismo, un trabajador que se encuentra motivado para realizar su labor tratará bien a los demás y compartirá sus conocimientos logrando la inserción de todos en conjunto. Entonces, esto se verá reflejado al exterior, a los terceros que se

relacionan con la entidad como usuarios, proveedores, entidades financieras, accionistas, inversionistas, empresas prestadoras de servicios, las cuales que se llevarán una buena imagen favorable del negocio generando un grado de afecto y atracción a él y permitiendo, de esta forma, una buena relación cliente-empresa que es propicia para incrementar las ventas y por ende las utilidades.

Dimensiones del clima organizacional, Forehand y Gilmer (2008), mencionan como dimensiones a: **Liderazgo**, existen personas dentro de un grupo que resaltan ante las demás y cumplen un rol clave para la organización guiando a sus compañeros, insertando dentro de ellos su ideología, impartiendo compromisos, de esto dependerá que se maneje un buen clima en la organización y el rendimiento de todos los subordinados. Es conveniente que los líderes tengan cierto grado de autoridad por sobre de los demás trabajadores para que puedan delegar funciones y asignar tareas para agilizar el cumplimiento de metas y objetivos, estableceremos como **indicadores: toma de decisiones del líder**, es un proceso por el que el directivo evalúa y elige en base del razonamiento y la voluntad, una opción determinada entre una cantidad amplia de posibilidades, con el fin de resolver un problema en específico; **apoyo y confianza del líder**, es importante que el líder muestre a su personal ayuda y aliento constante, brindándole esa seguridad en el desenvolvimiento de sus funciones, el cual permita al docente mejorar y fortalecer su práctica pedagógica; **demuestra liderazgo en asuntos profesionales**, es primordial que en la institución se planifique y organice el trabajo con antelación, fijando plazos para el cumplimiento de las metas y objetivos. **Relaciones interpersonales**, estas tienen un rol clave en el campo favoreciendo el desempeño a través del flujo de comunicación interna dentro de la institución y con un adecuado flujo de información si todo es favorable se podrán tomar decisiones correctas en el momento necesario, teniendo como **indicadores: inspira confianza**, buscando generar un ambiente óptimo para el desarrollo de las labores; **valora las relaciones interpersonales**, valorar las habilidades sociales facilita a los individuos beneficiarse y desarrollarse en un ambiente que permite el desarrollo personal y profesional.

Continuando con la descripción de las dimensiones para el clima organizacional, Forehand y Gilmer (2008), mencionan a la **Participación**, que se expresa en términos de acciones sociales relacionadas con el comportamiento proactivo de los individuos concernientes a las actividades de ejecución, planificación y evaluación de las tareas, así como en el involucramiento en actividades propias del plantel. En estas pueden establecerse vínculos que de acuerdo con la realidad de su convivencia en las instituciones educativas, este también es un acto deliberado provocado por los derechos sustantivos de los docentes, teniendo como **indicadores: estimula la colaboración participativa**, los miembros del plantel son motivados a participar en actividades que generan diálogo y trabajo en equipo; **fomenta acciones de solidaridad** permitiendo a los docentes a mantenerse atentos y ayudar de manera voluntaria y desinteresada a todos por igual. **Reconocimiento**, es el grado de conciencia que los docentes refieren a los beneficios de cantidad, equidad y calidad que brindan a sus instituciones educativas, así como el grado de retribución que pueda generar la entidad a un colaborador por el esfuerzo que este realiza en el ejercicio de sus funciones, teniendo como **indicadores: propone una recompensa de los trabajadores**, es una manera de reconocer el trabajo, la participación y representación que desarrolla el docente en actividades programadas por la institución o en los diferentes órganos educativos, a través de estímulos; **reconoce las acciones de los docentes**, es importante reconocer el trabajo de los integrantes de la institución, porque permite al docente sentirse fortalecido y valorado por el trabajo que viene desarrollando en la institución, estudios demuestran que a mayor reconocimiento de los colaboradores mayor es su rendimiento. **Comunicación**, es aquel procedimiento de intercambiar, compartir y expresar los pensamientos e ideas educativas constructivas que mejorará el rendimiento de la institución y permitirá brindar un servicio de calidad, teniendo como **indicadores: solicita información de la labor pedagógica del docente**, los docentes elaboran sus informes sobre las actividades que desarrollaron para el conocimiento de la comunidad educativa; además el director **comunica la labor del docente de manera oportuna**, al órgano superior para los fines y propósitos solicitados por la entidad; **la comunicación que propicia es abierta y flexible**, a fin de poder dialogar de una manera más

amigable y fluida que permita a los interesados llegar a un buen entendimiento, **comunica y permite acceso a la información**, así mismo una buena comunicación ayuda a cumplir metas y a solucionar algunos inconvenientes que puedan ocurrir en la institución.

Seguidamente se describe los componentes de la segunda variable, para el término **desempeño**, el autor, Chiavenato (2000), afirma que es el desprendimiento en sus acciones observadas que resaltan entre los empleados estrechamente relacionado con el logro de las metas organizacionales. En cuanto al término **laboral**, Raffino (2021) lo define como un adjetivo que se relaciona con la parte laboral o trabajo que realiza una persona o un grupo en un determinado objetivo que ayuda a que estos logren sus objetivos individuales y por ende los grupales. A continuación, se define el **desempeño laboral**, según Chiavenato (2009), es la medición que hace la organización al colaborador bajo ciertos criterios, su desempeño y el cumplimiento de las tareas en el tiempo dado o establecido.

En cambio, Muchinsky (2002), mencionó que el desempeño tiene que ver con el accionar del día a día de un individuo, lo que realmente realiza y se puede observar, incluye acciones importantes que contribuyen a alcanzar los objetivos de la entidad y pueden medirse en función del trabajo realizado, el empeño con que lo realice, las ganas de hacer las cosas y de la mejor manera. Todo ello, le permite resaltar y esto es posible calificarlo de manera positiva o negativa, porque también se puede mencionar que un trabajador tiene un pésimo desempeño o que no se desempeña como se esperaba para cumplir con las funciones asignadas.

Respecto a los beneficios de la evaluación de desempeño, Tejada (2004), menciona que los beneficios son múltiples en la medida que favorece a todos en general, desde el colaborador a la empresa en general, razón por el cual esos métodos de evaluaciones se están haciendo constantes, en la medida que tiene un diagnóstico real de cómo están los colaboradores y a partir de ello poder establecer estrategias en coordinación con el área de personal, estrategias

como: capacitarlo, monitorear sus funciones y además crear políticas laborales beneficiosas para ambos. Magaña (2007), sostiene que una medición debe regirse por evaluaciones bajo ciertos criterios y por igualdad ante todos los colaboradores, los criterios establecen y comunican con anterioridad al colaborador, para que esté anticipado sobre qué aspectos se evalúa. Además, sirve como una advertencia para que el colaborador tenga altos niveles de desempeño, cumpla las metas asignadas y ayude a dar cumplimiento a los objetivos institucionales, también ayudará e incentivará a que el grupo, la empresa se involucre en todas las áreas y así conjuntamente pueda cumplir los objetivos.

Los principales elementos que contribuyan a lograr un óptimo desempeño según Schermerhom (2006), presenta los siguientes criterios: Capacidad del personal para poder desarrollar sus funciones, para que este pueda interrelacionarse con los demás compañeros, para que desarrolle habilidades y destrezas e incentive a los demás hacer lo mismo, también ser competente en las funciones que realiza, cumplir con las exigencias que pide el puesto de trabajo, cumplimiento de metas y por ende motivaciones y reconocimientos posteriores. Otro elemento es el apoyo constante, que permitirá al colaborador sentirse cómodo y seguro en sus funciones que realiza, incentivar esa seguridad en los demás, tener el respaldo de los superiores, estar en constante interrelación y comunicación con los demás compañeros de trabajo, tener ascensos y promociones a mayores puestos, que permita al colaborador comprometerse, estar motivado y satisfecho generando un ambiente apropiado para que todo el personal pueda desarrollar sus funciones.

Por su parte la autora Alles (2002), indica que el desempeño laboral es aquello que permite construir el ambiente apropiado con espacios que incentiven a la proactividad, a ser innovadores y dinámicos, de esta manera estaremos dispuestos a asumir nuevos retos y enfrentar los cambios constantes y la adquisición de nuevos conocimientos. Para Robbins, (2013), existen 3 criterios: Desempeño de la tarea, son todas aquellas actividades y acciones que realiza el personal para dar cumplimiento a los objetivos de la institución, para ello se

realiza actividades administrativas o de campo, dependiendo el rubro de la empresa, que contribuya a dar cumplimiento a las metas globales de la organización. Civismo, son aquellas actividades de apoyo a todo el personal cuando este requiere ayuda en el desarrollo de sus actividades, generando compañerismo y trabajo en equipo, motivándolos a cumplir lo asignado, con adecuadas capacitaciones, retroalimentación y supervisión de los superiores y comunicarles oportunamente las deficiencias encontradas mediante los controles preventivos y correctivos que estos pueden hacer. Falta de productividad, son aquellas actividades que no suman en la consecución de los objetivos institucionales y que generan mayores gastos a la empresa, debido que la esta no logra cumplir con los objetivos institucionales, el personal no tiene sus máximos rendimientos que haga o compense las actividades realizadas, se suma a ello la falta de motivación del personal y esto redundando en un ambiente hostil en la misma.

El trabajo de los docentes y su rendimiento siempre fueron parte de diversas indagaciones, estudios y críticas; el autor Guerrero (2008), afirma que la evaluación de su desempeño tiene como objetivo describir las características que hacen o presentan a un docente como bueno o malo, y de acuerdo a este análisis poder sacar conclusiones y críticas constructivas para mejorar la capacidad de los docentes. Toda información suele estar disponible en los documentos de los docentes del aula, lo que significa que hay muchas limitaciones en el sentido de menospreciar otras actividades construidas dentro del marco de la profesión de maestro y educador, ya que cada docente deberá actuar de manera distinta según el público al que se dirige y estar en constante actualización de sus conocimientos; debido a que el tiempo pasa, las normas cambian, existen nuevos paradigmas de conocimiento y deberá adaptarse al cambio. La misma labor que ejerce lo impulsa a estar actualizándose, dedicándole mayor tiempo para cumplir a cabalidad con su tarea educadora al cual se ha abocado y que lo conlleva a determinar que es una tarea ardua, pero gratificante.

Dimensiones del desempeño laboral, Chiavenato (2009), da a conocer los factores de la evaluación de desempeño y conducta laboral, siendo estos: **Uso y manejo de equipos**: Evalúa el uso correcto de las TICs las cuales son empleadas para la realización de trabajos y tareas encomendadas por la institución y órganos superiores. Para ello plantearemos como **indicadores: uso de recursos tecnológicos**, consiste en el uso correcto de computadoras, laptops, equipos móviles, equipos multimedia, Tv para proyectar temas importantes relacionados al ámbito educativo; **uso de herramientas tecnológicas**, consiste en el uso y manejo de los diversos programas y aplicaciones que nos permite intercambiar información y conocimiento entre los miembros de la comunidad educativa. **Calidad de trabajo**: se muestra al realizar las gestiones correspondientes en beneficio de la escuela, además de realizar la planeación y organización del trabajo administrativo y pedagógico. Los **indicadores** que se plantea son: **monitorea la preparación del aprendizaje**, los docentes son los responsables de elaborar y desarrollar las sesiones y lograr el desarrollo de competencias en los estudiantes; **acompaña y fortalece la práctica pedagógica del docente**, acompaña con la finalidad de verificar el desarrollo de los procesos pedagógicos y fortalece la labor del docente a través de reuniones para fortalecer el desempeño del maestro en el aula. **Fomenta el acompañamiento a las familias**, tiene como finalidad conocer la realidad del estudiante y brindar el soporte emocional oportuno y necesario. **Confiabilidad y discreción**: Examina la utilidad y confidencialidad de la información, que por la función que desempeña, le son asignados. El **indicador: uso adecuado de información**, es el uso medido de la información que promoverá en la institución una adecuada convivencia escolar y toma de decisiones. **Conocimiento del cargo**: se relaciona con el nivel de diligencia de los conocimientos y experiencia adquirida en las funciones del cargo por parte del profesional para lograr el cumplimiento eficiente de los deberes asignados. Los **indicadores** son: **conocimiento y desempeño de funciones**, basada en la experiencia obtenida en el cargo el cual contribuye a desarrollar eficientemente las funciones enmarcadas en la gestión administrativa, institucional y pedagógica. . **Transparencia en el trabajo asignado**, enmarcada en la ética y los valores que demuestra el profesional cuando maneja recursos asignados.

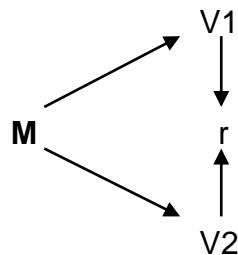
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: de tipo básica. De acuerdo a ello, Sánchez y Reyes (2006), lo consideran así porque se orienta a descubrir la realidad en las condiciones que se desarrollan en un contexto espacio temporal afirmada, para saber si están relacionadas las variables involucradas como clima organizacional y el desempeño laboral, en la realidad que se expresa.

Diseño de la investigación

Esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal, porque las variables no sufrirán manipulaciones. Con un nivel descriptivo correlacional, porque el objeto es ver la relación de ambas variables en un determinado periodo. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)



Donde:

M = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. **Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.**

La **población** son aquellos elementos, unidades, etc. que serán objetos de estudio en un determinado periodo. En esa misma línea, Bernal (2006) lo define como aquellos elementos, unidades de muestreo estudiados en un determinado alcance y tiempo.

De acuerdo a ello, la población en estudio se conformó de 24 docentes de la I.E, quienes evaluaron al director.

Criterios de selección

Inclusión: Se incluyó a todo el personal docente de la institución educativa.

Exclusión: Se excluyó al director, personal administrativo, personal de vigilancia y limpieza y a la autora de esta investigación.

Muestra

Es aquella parte o segmento de la población que se va estudiar, bajo el mismo orden de ideas, Tamayo (2012), definiéndolo como los algoritmos realizados para conocer el prorratio aleatorio de ciertos elementos que conforman un total o universo seleccionado a partir de la observación.

La muestra estuvo conformada por 24 docentes.

Muestreo: no probabilístico, porque todos no tuvieron la posibilidad de ser seleccionados.

Unidad de análisis: Fueron los profesores de la I.E. José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín.

3.4. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Técnica

Según Hurtado (2017), es el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación

Se utilizó como técnica, la encuesta para reunir información necesaria para el trabajo investigativo en ambas variables.

Instrumento

Según Hurtado (2017), es el mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información.

Para realizar la medición de ambas variables como instrumentos se elaboró dos cuestionarios: el de la primera variable tuvo como objetivo recabar información acerca del clima organizacional, el cuestionario fue elaborado por la investigadora y está conformado por 25 ítems, agrupado en 5 dimensiones: la primera contiene 5 ítems, la segunda contiene 5 ítems, la tercera contiene 5 ítems, la cuarta contiene 5 ítems y la quinta contiene 5 ítems. Con opciones de respuesta de: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Se recalca que para esta variable, a partir de los puntajes mínimos y máximos se construyó una escala ordinal de tres niveles (malo, regular, bueno) con sus respectivos rangos o escalas en cada una de sus dimensiones: malo (rango de 5 a 11), regular (rango de 12 a 18) y bueno (rango de 19 a 25); trabajando para los intervalos en función a los valores mínimo (1) y máximo (5), considerando que cada dimensión contaba con 5 criterios a ser evaluados.

El de la segunda variable tuvo como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral, el cuestionario fue elaborado por la investigadora está estructurado de 25 ítems, la misma que se encuentra fraccionado en

4 dimensiones: la primera constituida por 7 ítems, la segunda constituida por 8 ítems, la tercera constituida por 5 ítems y la cuarta constituida por 5 ítems. Con opciones de respuesta de: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Se recalca que para esta variable, a partir de los puntajes mínimos y máximos se construyó una escala ordinal de tres niveles (malo, regular, bueno) con sus respectivos rangos o escalas en cada una de sus dimensiones: malo (rango de 7 a 15), regular (rango de 16 a 25) y bueno (rango de 26 a 35); en calidad de trabajo: malo (rango de 8 a 18), regular (rango de 19 a 29) y bueno (rango de 30 a 40); para confiabilidad y discreción: malo (rango de 5 a 11), regular (rango de 12 a 18) y bueno (rango de 19 a 25) y en conocimiento del cargo: malo (rango de 5 a 11), regular (rango de 12 a 18) y bueno (rango de 19 a 25); trabajando para los intervalos en función a los valores mínimo (1) y máximo (5), considerando que cada dimensión contaba con 5 criterios a ser evaluados.

Validez

La validez fue realizada mediante el juicio de expertos de tres integrantes con la finalidad de garantizar mayor efectividad, quienes indispensablemente cumplieron con el requisito de contar con estudios de maestría como mínimo, además de ser especialistas con las variables y conocimientos de investigación científica.

Los resultados encontrados fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima organizacional	1	Director 1	4.2	Es válido
	2	Director 2	4.5	Es aplicable
	3	Metodólogo	4.7	Es válido
Desempeño docente	1	Director 1	4.2	Es válido
	2	Director 2	4.5	Es aplicable
	3	Metodólogo	4.7	Es válido

Estos instrumentos fueron validados por expertos, que se encargaron de valorar la solidez y propiedad. El resultado muestra que, con respecto a la primera variable, el promedio es de **4.5** que equivale al **89%** coincidencia entre los expertos; y de la segunda variable el promedio es **4.5**, que representa al **89%** de concordancia entre los expertos; lo que refleja que tiene significativa validez; y cumple con los estándares metodológicos para ser aplicado.

Confiabilidad

Se elaboró dos instrumentos de investigación y se aplicó la técnica de pilotaje en una muestra similar de estudio en la institución educativa Tarapoto, se hizo uso del Alfa de Cronbach, con el objeto de determinar la confiabilidad de dichos instrumentos que se utilizaran durante el estudio, donde el valor que se obtiene no debe ser menor a 0.7.

Análisis de confiabilidad de clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	25

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	25

En cuanto al cuestionario sobre el clima organizacional los resultados muestran una confiabilidad de 0,952 y el cuestionario sobre desempeño docente de 0,857 que refleja una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Las variables fueron evaluadas con objetividad; es decir, sin realizar la manipulación de datos que favorezcan o perjudiquen. Por su naturaleza el tipo de indagación es no experimental, lo cual tendrá un corte transversal, con un nivel descriptivo correlaciona, es decir, se recogen los datos de cada variable en un solo momento. Luego son codificados en el SPSS, versión

25 para el análisis correspondiente de acuerdo a lo que amerite se realiza la interpretación de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

3.6. **Métodos de análisis de datos**

Se utilizó la estadística descriptiva que responden a los propósitos y demuestran la hipótesis, así mismo se menciona que para la contrastación de la hipótesis, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra es menor a 50, al ser la significancia de dicha prueba menor a 0.05, se desarrolló el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para establecer la relación entre ambas variables de acuerdo a la prueba de normalidad obtenida. Este resultado se manifiesta entre -1 y 1, exteriorizando si presenta una relación directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo).

3.7. **Aspectos éticos**

Se actuó en todo momento teniendo en cuenta los principios éticos internacionales, haciendo mención a la **beneficencia**, ya que el estudio tiene fines académicos y de mejora a la entidad a través de la información recopilada, donde se busca beneficiar a los participantes; la no **maleficencia**, realizando el estudio sin la finalidad de causar daño, es decir que en todo momento se actuó con buenas prácticas y buena fe; la **autonomía**, sostenido en que las personas que participaron en el estudio lo hicieron de manera voluntaria, siendo autónomos en su decisión y participación; el **principio de justicia**, tratando a todos los participantes de manera equitativa. Asimismo, se trabajó de acuerdo a la norma internacional APA para el recojo de información que complementan y fortalecen la investigación, de igual manera se tuvo en cuenta el reglamento de investigación de la Escuela de Posgrado de la universidad. Así mismo, se desarrolló bajo un marco de respeto hacia los derechos de cada autor, respetando sus propiedades intelectuales, por otra parte, la información recogida se realizó bajo el consentimiento de la institución en estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de las dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Niveles	Rangos	Frecuencia	%
Liderazgo	Bueno	19 - 25	0	0 %
	Regular	12 - 18	15	62.5%
	Malo	5 - 11	9	37.5 %
Relaciones interpersonales	Bueno	19 - 25	0	0 %
	Regular	12 - 18	9	37.5 %
	Malo	5 - 11	15	62.5 %
Participación	Bueno	19 - 25	6	25 %
	Regular	12 - 18	9	37.5 %
	Malo	5 - 11	9	37.5 %
Reconocimiento	Bueno	19 - 25	4	17 %
	Regular	12 - 18	14	58 %
	Malo	5 - 11	6	25 %
Comunicación	Bueno	19 - 25	0	0 %
	Regular	12 - 18	6	25 %
	Malo	5 - 11	18	75 %

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la institución educativa José Faustino

Sánchez, Pacayzapa, San Martín – 2021

En cuanto al **nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional**, respecto a **liderazgo** el 62.5 % manifestó que es regular y el 37.5 % que es malo, en cuanto a **relaciones interpersonales** el 62.5 % indicó que es malo y el 37.5 % que es regular, con respecto a **participación** el 37.5 % manifestó que es malo, el 37.5 % que es regular y el 25 % que es bueno, en cuanto a **reconocimiento**, el 25 % indicó que es malo, el 58 % que es regular y el 17 % indicó que es bueno, en cuanto a la **comunicación** el 75 % manifestó que es malo y el 25 % manifestó que es regular.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	Rangos	Frecuencia	%
Uso y manejo de equipo	Bueno	26 – 35	0	0 %
	Regular	16 - 25	6	25 %
	Malo	7 - 15	18	75 %
Calidad de trabajo	Bueno	30 – 40	0	0 %
	Regular	19 - 29	12	50 %
	Malo	8 - 18	12	50 %
Confiabilidad y discreción	Bueno	19 - 25	0	0 %
	Regular	12 - 18	12	50 %
	Malo	5 - 11	12	50 %
Conocimiento del cargo	Bueno	19 - 25	0	0 %
	Regular	12 - 18	0	0 %
	Malo	5 - 11	24	100 %

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la institución educativa José Faustino Sánchez, Pacayzapa, San Martín – 2021

En cuanto al **nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral**, respecto a **uso y manejo de equipo**, el 75 % manifestó que es malo y el 25 % que es regular, en cuanto a **calidad de trabajo**, el 50 % indicó que es malo y el 50 % que es regular, con respecto a **confiabilidad y discreción**, el 50 % indicó que es malo y el 50 % que es regular, en cuanto a **conocimiento de cargo**, el 100 % manifestó que es malo.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	n	Sig.
Clima organizacional	0.882	24	0.009
Desempeño laboral	0.905	24	0.027

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V. 25

Dado que la muestra es menor de 50 elementos, se calcula a través del coeficiente Shapiro-Wilk, cuyo resultado es menor a 0.05, por lo tanto la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que el estadígrafo a utilizar fue el coeficiente de correlación de Rho Spearman (prueba de hipótesis correlacionales).

Tabla 4*Relación entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral*

Desempeño laboral	Clima organizacional	
	correlación	Sig.
Uso y manejo de equipos	,803**	0.000
Calidad de trabajo	,777**	0.000
Confiabilidad y discreción	,777**	0.000
Conocimiento del cargo	-0,160	0.000

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V. 25

Se evidencia a través del análisis estadístico de Rho de Spearman una **correlación positiva alta y significativa** entre el clima organizacional con el uso y manejo de equipos con coeficiente correlacional de 0,803; con la calidad de trabajo de 0,777; con la confiabilidad y discreción un 0,777 y una **correlación negativa muy baja**, con el conocimiento del cargo con coeficiente correlacional

de -0,160. Un p-valor 0.000 (p-valor ≤ 0.01) en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la I.E José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021.

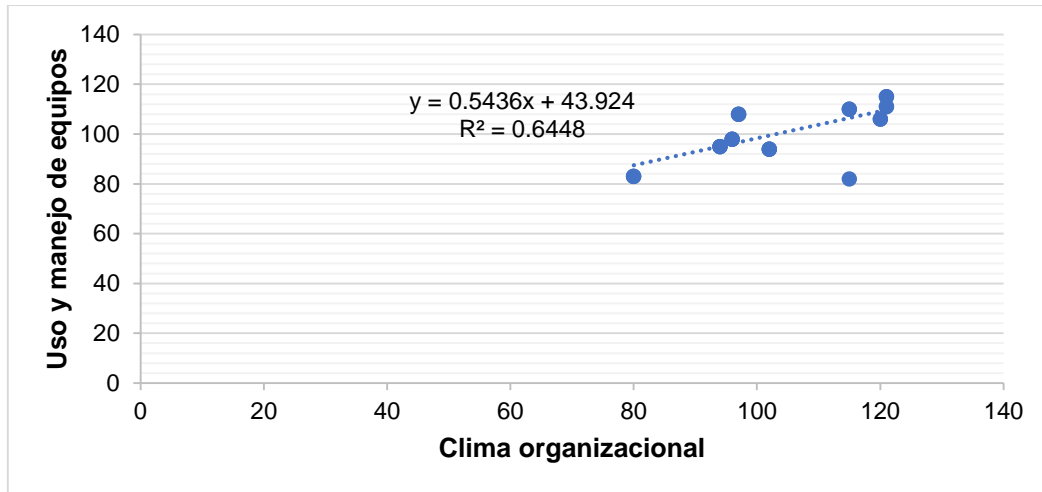


Figura 1. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y uso y manejo de equipos

De acuerdo a los resultados, el 64.48 % del clima organizacional influye en el uso y manejo de equipos.

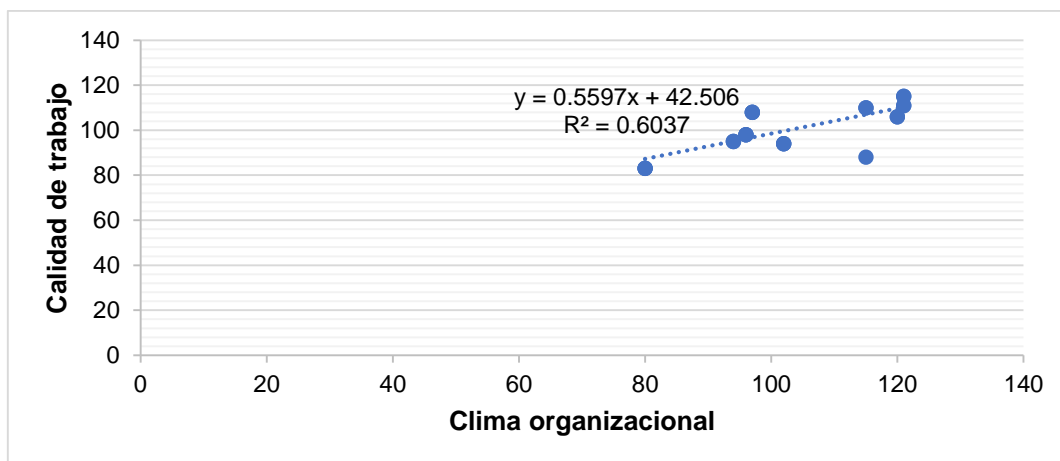


Figura 2. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y calidad de trabajo

Según los resultados, el 60.37 % del clima organizacional influye en la calidad de trabajo.

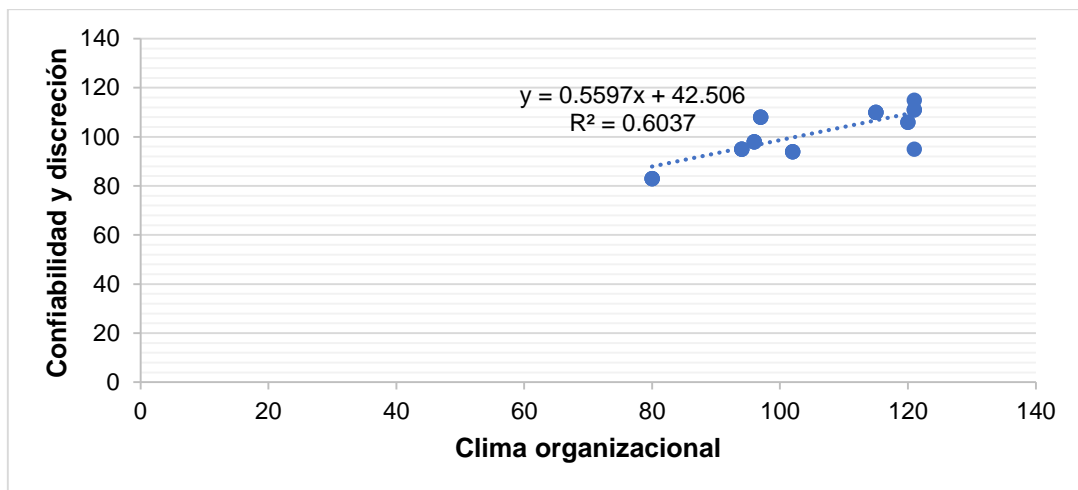


Figura 3. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y confiabilidad y discreción

De acuerdo a los resultados, el 60.37 % del clima organizacional influye en la confiabilidad y discreción.

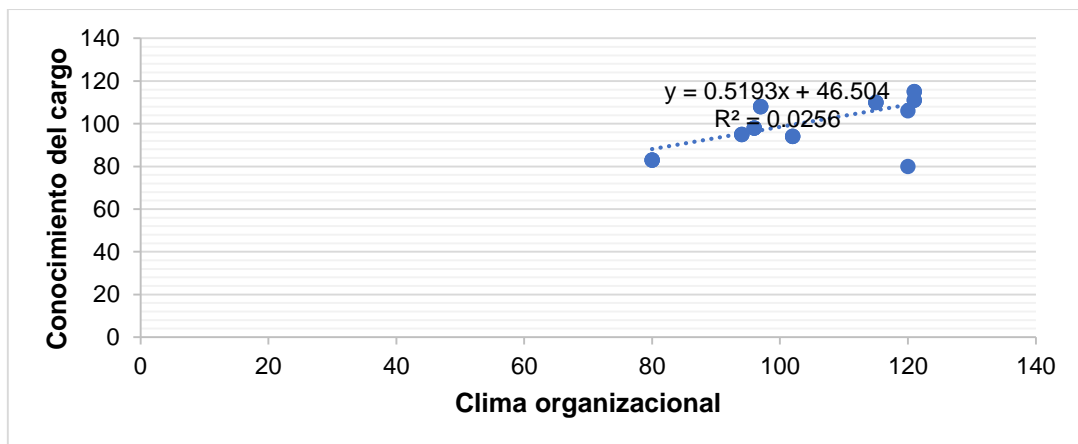


Figura 4. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y conocimiento del cargo.

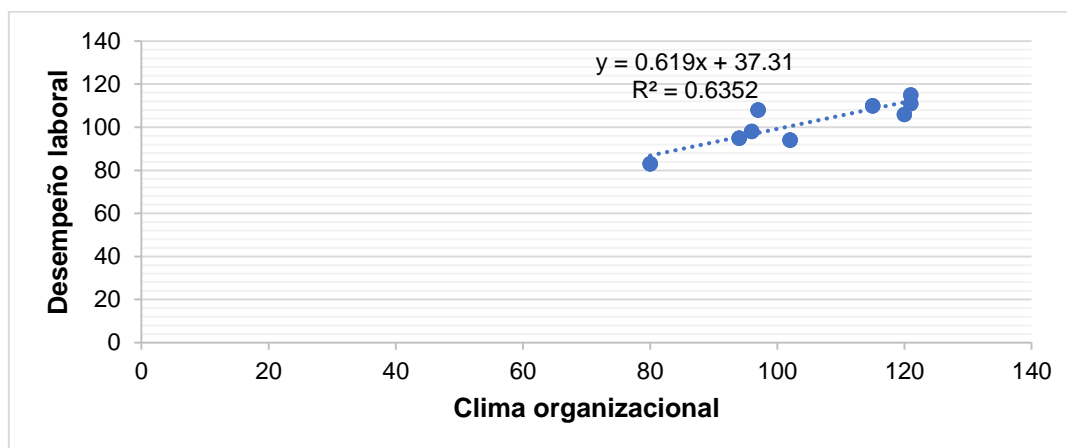
De acuerdo a los resultados, el 2.56% del clima organizacional influye en el conocimiento del cargo.

Tabla 5*Relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	24	24
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	24	24

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V. 25

**Figura 5.** Análisis de dispersión entre el clima organizacional y desempeño laboral

Se observa relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021 mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman, mostrando una correlación positiva alta con coeficiente correlacional de 0,797; y un p valor 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Así mismo se puede evidenciar que el 63.52 % del clima organizacional influye en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discute los resultados encontrados, con respecto al primer objetivo específico, el **nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional**: respecto a liderazgo es regular en un 62.5 % y malo en un 37.5 %, en cuanto a relaciones interpersonales es malo en un 62.5 % y regular en 37.5 %, con relación a participación es malo en un 37.5 %, regular 37.5 % y bueno en un 25 %, en reconocimiento es regular en un 58 %, malo en un 25 % y bueno en un 17 %, y en comunicación es malo en un 75 % y regular en un 25 %, con estos resultados donde predomina el nivel regular y malo, podemos inferir que en la institución educativa no hay un adecuado clima organizacional, entonces se debe promover y fortalecer acciones que permitan mejorar el clima organizacional y alcanzar un nivel bueno por ello es importante organizar el trabajo pedagógico virtual con anticipación, brindar apoyo constante a los docentes en su labor pedagógica, promover el trabajo en equipo de manera virtual, fomenta acciones de solidaridad, realizar el reconocimiento de la labor del docente, promover una comunicación abierta y flexible.

Estos resultados, guardan relación con lo expuesto por Chirinos, Meriño y Martínez (2018) quienes determinaron que los subordinados no se encuentran satisfechos con el ambiente organizacional, debido a que este factor muestra un bajo nivel. Además Pereira y Solís (2019) mencionaron que uno de los factores relevante para poder determinar el clima organizacional en las instituciones escolares es el género, si bien se nota un mejor clima entre mujeres en una institución educativa; el clima organizacional entre hombres es más positivo en otras comunidades escolares. Por tanto, la falta de un ambiente laboral confortante puede afectar la paz emotiva de los subordinados, por lo que es muy importante que exista un adecuado clima laboral, ya que si los empleados se sienten motivados, seguros y cómodos al realizar las actividades, pueden ejecutar su desempeño de manera eficiente y así alcanzar las metas y objetivos trazadas por la entidad, así mismo se menciona que un adecuado ambiente laboral contribuirá a que el trabajador pueda realizar sus funciones de manera cómoda y que ayude a sumar y cumplir con los objetivos institucionales, además que apoye en la consecución de las metas, incentivando el trabajo en equipo, el involucramiento en general y la satisfacción de sus superiores.

Con relación al segundo objetivo específico, el **nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral**: respecto a la dimensión uso y manejo de equipo es malo en un 75 % y regular en un 25 %, en cuanto a calidad de trabajo es malo en un 50 % y regular en un 50 %, con relación a confiabilidad y discreción es malo en un 50 % y regular en un 50%, en conocimiento del cargo, es malo en un 100 %, estos resultados son preocupantes por la predominancia del nivel malo en el desempeño laboral, para ello es importante promover capacitaciones virtuales en el uso de herramientas tecnológicas para mejorar la práctica de sus docentes, monitorear la preparación del aprendizaje a partir de visitas programadas en los grupos de trabajo virtual de cada docente, realiza el fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente a través del desarrollo virtual de las jornadas de reflexión, trabajo colegiado, GIAS y diálogos reflexivos. Resultados que guardan relación con lo expuesto por Flores (2018) quien determinó que un favorable ambiente entre los colaboradores de la I.E fortalece el desempeño de los maestros en sus tareas asignadas, y esto es propicio tanto para la institución que desarrollará una buena imagen, cumplirá metas y tendrá premios por parte del Ministerio de Educación, también será beneficioso para la población usuaria del servicio educativo, debido a que recibirán una prestación de calidad, gracias a que los maestros se encuentran motivados para cumplir sus labores pedagógicas e interesándose por el aprendizaje de sus alumnos y no solo acudir al centro educativo para cumplir con horarios asignados, así mismo, Villalobos (2020), determinó que el rendimiento docente en la I.E n.º 80829 "José Olaya Balandra" es de 63.6 % en el nivel alto, 36.4 % en el nivel medio y 0 % bajo nivel; determinándose que cuando en el centro laboral todo marcha bien, con buenas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo y una adecuada comunicación el desempeño será el mejor entre los profesores. Por consiguiente se logran las metas y objetivos establecidos, así mismo las buenas relaciones entre compañeros de trabajo ayuda a que el personal pueda involucrarse más con la institución, ayude a los representantes a conseguir los objetivos institucionales, para ello deben contar con herramientas que le permitan a los colaboradores desarrollar su funciones con eficacia y eficiencia buscando así el bien común y la satisfacción plena de los colaboradores.

En el tercer objetivo específico, se demostró que existe **relación significativa entre el clima organizacional con las tres primeras dimensiones de la variable desempeño laboral**, de acuerdo al análisis estadístico de Rho de Spearman fue una **correlación positiva alta** entre el clima organizacional con el uso y manejo de equipos con coeficiente correlacional de 0,803 con una influencia de 64.48 %; con la calidad de trabajo de 0,777 con una influencia de 60.37 %; con la confiabilidad y discreción un 0,777 con una influencia de 60.37 % y **una correlación negativa muy baja** con el conocimiento del cargo con coeficiente correlacional de -0,160 con una influencia de 2.56 %, y un p-valor 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) en cada una de las correlaciones. Los resultados guardan relación con lo expuesto por Sánchez (2017) manifiesta que hay relación entre ambas variables, con un coeficiente correlacional de Pearson 0.276 y un p valor de 0.000 donde se aprecia que un 70 % de profesores que laboran en la I.E. expresan buenas opiniones sobre el ambiente laboral dentro de la institución y un 65 % alucen que se aplica una muy buena enseñanza dentro del plantel institucional; del estudio se puede acotar que las buenas relaciones interpersonales entre trabajadores influye en el rendimiento que estos puedan generar, en este caso por ser tema educativo, el director y personal administrativo deben promover las buenas prácticas y compañerismo entre todos los trabajadores del plantel y esto servirá como ejemplo para los estudiantes que también comparten el círculo relacional de los maestros y por último, Bravo (2020) menciona que las variables de estudio se relacionan con un coeficiente de Pearson 0.599 con un p valor de 0.000; de tal manera que un favorable ambiente de trabajo entre los colaboradores de la institución motiva a que estos se desempeñen adecuadamente y puedan lograr con los objetivos y metas trazados como institución, además la DRTC realiza actividades didácticas con sus trabajadores eventualmente para incentivar el compañerismo y valores éticos, se debe tener en cuenta que con trabajadores motivados se logrará la eficiencia y la eficacia en las funciones de la entidad, se atenderán a los usuarios que demanden sus servicios de una manera adecuada esto generará buenas referencias ante la población, además se lograrán cumplir con las metas trazadas logrando incentivos otorgados por parte de gobierno central para en beneficio de la gestión.

Con relación a lo planteado en el objetivo general los resultados demuestran que **si existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral** en la institución, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de correlación positiva alta con coeficiente correlacional de 0,797; y un p valor 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Así mismo se puede evidenciar que el 63.52 % del clima organizacional influye en el desempeño laboral. Los resultados guardan relación con lo expuesto por Quispe (2019) quien afirma que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente, además, Ramírez (2019) hace mención que las variables mantienen relación como expresa el valor de Pearson de 0.570 con un p valor de 0.000, por lo cual se puede presumir que con una adecuada gestión institucional entre aspectos administrativos, sociales y académicos contribuirá a un favorable desempeño de los profesores que utilizarán materiales didácticos, harán un mejor uso de las instalaciones educativas y aprovecharán el tiempo dentro del plantel lo cual se verá repercutido en el mejor discernimiento de los temas educativos y un mejor aprendizaje de los estudiantes, generando confianza y buenas relaciones entre el personal en conjunto. En una I.E para que los alumnos tengan un buen desempeño influye las relaciones de todo el personal: administrativo, docentes, seguridad e incluso personal de limpieza.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín – 2021, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman mostrando una correlación positiva alta con coeficiente correlacional de 0,797 y un p valor 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) así mismo el 63.52 % del clima organizacional influye en el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de las dimensiones de la variable del clima organizacional, respecto a liderazgo es regular en un 62.5 %, en relaciones interpersonales es malo en un 62.5 %, en participación es regular con 37.5 % y malo en un 37.5%, en reconocimiento es regular con un 58 % y en comunicación es malo en un 75 %, es decir, falta promover acciones que permitan fortalecer el clima organizacional.
- 6.3. El nivel de las dimensiones de la variable del desempeño laboral, respecto a uso y manejo de equipo es malo en un 75 %, en calidad de trabajo es regular con 50 % y malo en un 50%, en confiabilidad y discreción es regular en un 50 % y malo en un 50%, y en conocimiento de cargo es malo en un 100 %, es decir, falta promover actividades que permitan mejorar el desempeño laboral.
- 6.4. Existe relación significativa entre el clima organizacional con las tres primeras dimensiones de la variable desempeño laboral de acuerdo al análisis estadístico de Rho de Spearman: correlación positiva alta entre el clima organizacional con el uso y manejo de equipos con coeficiente correlacional de 0,803 con una influencia de 64.48 %; con la calidad de trabajo de 0,777 con una influencia de 60.37 %; con la confiabilidad y discreción un 0,777 con una influencia de 60.37 % y una correlación negativa muy baja con el conocimiento del cargo con coeficiente correlacional de - 0,160 con una influencia de 2.56 %, y un p-valor 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) en cada una de las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la institución José Faustino Sánchez Carrión, fomentar reuniones reflexivas con los docentes con el propósito de contribuir a salvaguardar el buen clima organizacional ya que inciden en el desempeño laboral del docente.
- 7.2. Al director, demostrar liderazgo en asuntos profesionales, fomentar el trabajo colaborativo para mejorar las relaciones interpersonales, promover actividades que permitan la participación y por consiguiente el reconocimiento de la labor del docente, así mismo fomentar actividades que propicien una comunicación abierta y flexible con la finalidad de contribuir con mayor eficiencia a la mejora el nivel del clima organizacional en la institución.
- 7.3. Al director, promover capacitaciones virtuales en el uso y manejo de equipos tecnológicos, monitorear la calidad del trabajo a través de la preparación del aprendizaje, realizar el fortalecimiento de la práctica pedagógica, utilizar de manera sutil la información respecto a la labor del personal con la finalidad de mejorar el nivel del desempeño laboral de todos los integrantes y de la gestión que desarrolla en la institución.
- 7.4. Al director, promover actividades que motiven, involucren y contribuyan en la mejora de la labor pedagógica del docente y directivos, para garantizar el desempeño laboral y la relación positiva que presenta con el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*, Colombia: Universidad externado de Colombia.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Bravo, D. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo_RDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México, D.F. Trillas.
- Carbajal, P. G. (2002). *Estudio Importancia del Clima en las Organizaciones*. México: Trillas
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª edición) Santa Fe de Bogotá, Pearson Educación.
- Chirinos, V.; Meriño, V. y Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. (Artículo científico). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Zulia, Venezuela. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- De Chaparro, G., Romero, L., Rincón, E., Jaime, L. (2008). *Evaluación de desempeño docente*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>
- Dorta, A. (1987). *Clima Organizacional*, Maracay: Instituto Universitario Pedagógico de Maracay.

Fernández, T. (2008). Clima organizacional en escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

Flores, N. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29370/flores_qn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Forehand, G. Gilmer, B., (1964) Environmental variation in studies of organizational behavior, *Psychology bulletin*, 62 págs. 205-222.

Gómez, L. (2013). *El clima laboral en cuestión, revisión bibliográfica- descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, *Revista Foro Educativo*, 14, p.120.

Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación*. <https://www.spsd.org.pe/wp-content/uploads/2016/09/Ley-28044-Ley-General-de-Educaci%C3%B3n.pdf>

Litwin, G. y Stinger, R. (1998). *Motivation and organizational climate*. New York. Brunet

Méndez, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*, Argentina: Centro Editorial Universidad del Rosario.

MINEDU (2012). Desempeño de buen desempeño del directivo. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrJ7JkSZ09gH6oAC1F7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1615845267/RO=10/R

U=[http%3a%2f%2fwww.minedu.gob.pe%2fn%2fextra%2fmarco_buen_desempeno_directivo.pdf/RK=2/RS=Qabwj_m5Hzklas5xrJToPrrTnDI-](http://www.minedu.gob.pe/extra/marco_buen_desempeno_directivo.pdf/RK=2/RS=Qabwj_m5Hzklas5xrJToPrrTnDI-)

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí – 2008* (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thompson Learning.

Orbegoso, A. (2010). Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista de Psicología*, 12, 347-362

Palacios, D. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud de Manabí- Ecuador*. (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196/1832>

Pereira, A. y Solís, D. (2019). *Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos)*. (Artículo científico). Universidad Miguel de Cervantes, Talca, Chile. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383/515

Porras, J. (2005). La organización: enfoques, tipologías y enriqueciendo la nueva perspectiva. <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/3sin/B35.pdf>

Raffino, M. (2021). Concepto de docente. <https://concepto.de/docente/#:~:text=El%20docente%20es%20aquella%20persona,sobre%20un%20%C3%A1rea%20en%20espec%C3%ADfico>.

Ramírez, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo, distrito de Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%20c3%adrez_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S, y Coulter, M. (2010) *Administración*. México, D.F.: Prentice-Hall Hispanoamérica.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional* (3ª ed.). Alfaomega Grupo Editor.

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. (Artículo científico). Revista Actualidades Investigativas en Educación, Chile. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.

Sánchez, M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 07697 del Distrito de Caspizapa, provincia de Picota, Región San Martín, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16877/S%c3%a1nchez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Schneider, B. y Hall, D. (1972). Correlates of organization identification as a function of career pattern and organization type. *Administrative Science Quarterly*, 17 ,3, 340-350.
- Seisdedos, N. (1996). The Impression Management. *European Review of Applied Psychology*.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El Clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5, 9, 120-127.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Consejo Nacional de Educación.
- Villalobos, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza- La Libertad, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Son un grupo de elementos que caracterizan a una institución haciéndola única entre las demás. (Forehand y Gilmer, 2008).	Conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral. Se midió a través de un cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores planteados.	Liderazgo	Toma de decisiones del líder	Ordinal
				Apoyo y confianza del líder	
				Demuestra liderazgo en asuntos profesionales	
			Relaciones interpersonales	Inspira confianza	
				Valora las relaciones interpersonales	
			Participación	Estimula la colaboración participativa	
				Fomenta acciones de solidaridad	
			Reconocimiento	Recompensa de los trabajadores	
				Reconoce las acciones de los docentes	
			Comunicación	Solicita información de la labor que realiza el docente	
				Comunica de manera oportuna la labor del docente	
				La comunicación que propicia es abierta y flexible.	
Comunica y permite acceso a información					
Desempeño laboral	Es la evaluación de las funciones que desempeña el colaborador para ser estudiado teniendo en cuenta los fines planteados, en el cual se mide las actividades, deberes y el producto de cada integrante que forma parte de entidad. (Chiavenato, 2009).	Es el resultado del accionar del colaborador cuando logra cumplir con los objetivos de los roles y actividades relacionadas a su labor, utilizando las herramientas y los medios necesarios con eficiencia. Se midió a través de un cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores planteados.	Uso y manejo de equipos	Uso de recursos tecnológicos	Ordinal
				Uso de herramientas tecnológicas	
			Calidad de trabajo	Monitorea la preparación del aprendizaje	
				Acompaña y fortalece la práctica pedagógica del docente	
				Fomenta el acompañamiento a las familias	
			Confiabilidad y discreción	Uso adecuado de información	
			Conocimiento del cargo	Conocimientos y desempeño de funciones	
Transparencia en el trabajo asignado					

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos														
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021.</p> <p>Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021,</p> <p>Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021, es bueno.</p> <p>H3: Existe relación entre el clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín- 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>														
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones															
<p>Diseño de investigación. no experimental de corte transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 -- r --> V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra (docentes) V1= Clima organizacional V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población: La población objeto de estudio estuvo conformada por 24 docentes de la I.E José Faustino Sánchez Carrión de Pacayzapa</p> <p>Muestra: La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población; es decir por los 24 docentes</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima organizacional</td> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>uso y manejo de equipos</td> </tr> <tr> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Confiabilidad y discreción</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Conocimiento del cargo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Liderazgo	Relaciones interpersonales	Participación	Reconocimiento	Desempeño laboral	Comunicación	uso y manejo de equipos	Calidad de trabajo	Confiabilidad y discreción		Conocimiento del cargo
Variables	Dimensiones																
Clima organizacional	Liderazgo																
	Relaciones interpersonales																
	Participación																
	Reconocimiento																
Desempeño laboral	Comunicación																
	uso y manejo de equipos																
	Calidad de trabajo																
	Confiabilidad y discreción																
	Conocimiento del cargo																

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Clima organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario:.....

Fecha de recolección:...../...../...../

Instrucciones: Estimado docente, el presente instrumento tiene como objetivo identificar el nivel del clima organizacional de la I.E José Faustino Sánchez Carrión. Es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Nunca	Algunas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N° Ítem	Enunciados	valoración				
		1	2	3	4	5
D1	Liderazgo					
1.	Las decisiones que toma el director corresponden a un buen líder, en épocas de pandemia.					
2.	El director brinda apoyo constante a sus docentes en el trabajo remoto para mejorar la práctica pedagógica.					
3.	El director brinda confianza entre la comunidad educativa para mejorar el trabajo remoto del docente.					
4.	El director demuestra liderazgo en asuntos profesionales, organizando el trabajo pedagógico virtual con anticipación.					
5.	El director demuestra liderazgo en asuntos profesionales al conformar comisiones para agilizar el cumplimiento de los objetivos.					
D2	Relaciones interpersonales					
6.	El director en el contexto actual inspira confianza al personal administrativo en el desarrollo de sus labores.					
7.	El director durante las reuniones virtuales permite la participación de los docentes en la toma de decisiones.					
8.	El director valora las relaciones interpersonales en estos tiempos de pandemia, de tal manera que te permite seguir desarrollándote profesionalmente.					

9.	En la I.E existen buenas relaciones interpersonales en toda la comunidad educativa, a pesar de encontrarnos en confinamiento por el COVID-19.					
10.	En la I.E se estimula las buenas relaciones interpersonales.					
D3	Participación					
11.	En la I.E el director promueve la colaboración participativa de los docentes a través del trabajo en equipo de manera virtual.					
12.	El director estimula la colaboración participativa de sus docentes, en actividades que permiten el diálogo constante.					
13.	El director fomenta acciones de solidaridad, sustentados en los principios de ayuda mutua hacia los demás, originadas principalmente por el COVID-19.					
14.	En la I.E se solidarizan cuando algún integrante de la comunidad educativa atraviesa por situaciones difíciles, producto del COVID-19.					
15.	La I.E cuenta con un plan de trabajo remoto que permita el desarrollo de acciones de participación solidaria.					
D4	Reconocimiento					
16.	El director recompensa a sus trabajadores que participan en las actividades educativas virtuales.					
17.	El director reconoce las acciones de los docentes motivándoles a mejorar su labor pedagógica.					
18.	El director emite documentos de reconocimiento a la labor del docente que participan en las actividades virtuales programadas en la I.E.					
19.	El director reconoce las acciones de los docentes a través del trabajo en equipo desarrolladas de manera virtual.					
20.	El director realiza el reconocimiento de las acciones del docente en ceremonias virtuales.					
D5	Comunicación					
21.	El director solicita información a los docentes de manera periódica con relación al trabajo pedagógico remoto.					

22.	El director comunica de manera oportuna al órgano superior los informes de labor pedagógica remota del docente.					
23.	La comunicación que propicia el director en las reuniones virtuales es abierta para todos los integrantes de la comunidad educativa.					
24.	El director comunica a los docentes información que involucra a la I.E para ayudar a solucionar problemas originados como efecto de la pandemia por COVID-19.					
25.	El director permite el acceso a información que permitan cumplir los objetivos.					

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario:.....

Fecha de recolección:...../...../...../

Instrucciones: Estimado docente, el presente instrumento tiene como objetivo de identificar el nivel de desempeño laboral en la I.E José Faustino Sánchez Carrión. Es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Nunca	Algunas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N° Ítem	Enunciados	valoración				
		1	2	3	4	5
D1	Uso y manejo de equipos					
1.	El director utiliza con destreza en el trabajo remoto, los recursos tecnológicos en las actividades profesionales y de gestión.					
2.	El director realiza la distribución de los recursos tecnológicos (tablet) proporcionados por el MINEDU a los estudiantes y docentes de manera oportuna.					
3.	El director facilita a los estudiantes con problemas de conectividad el uso de los recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades académicas para el trabajo remoto.					
4.	El director hace uso de las diversas herramientas tecnológicas en tareas relacionadas con la gestión que desarrolla en la I.E.					
5.	El director promueve capacitaciones virtuales en el uso de herramientas tecnológicas para mejorar la práctica de sus docentes.					
6.	El director produce materiales didácticos haciendo uso de herramientas tecnológicas para reuniones virtuales de trabajo colegiado con los docentes.					
7.	El director promueve en sus docentes el diseño de proyectos de trabajo colaborativo a través del uso de herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo remoto con los estudiantes.					

D2	Calidad de trabajo					
8.	El director monitorea la preparación del aprendizaje a través del cumplimiento de la carpeta pedagógica del docente.					
9.	El director monitorea la preparación del aprendizaje a partir de visitas programadas en los grupos de trabajo virtual de cada docente.					
10.	El director durante el monitoreo virtual al docente verifica el desarrollo de los procesos pedagógicos propuestos en la preparación de los aprendizajes.					
11.	El director acompaña la práctica pedagógica virtual del docente a través del desarrollo de la pauta de trabajo común.					
12.	El director realiza el fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente a través del desarrollo virtual de las jornadas de reflexión, trabajo colegiado, GIAS y diálogos reflexivos.					
13.	El director fomenta en los docentes acompañamiento a las familias brindando soporte emocional a los estudiantes que atraviesan situaciones originadas por el COVID-19.					
14.	El director fomenta el acompañamiento a las familias mediante el desarrollo virtual de escuelas de padres.					
15.	El director insta al docente establecer comunicación con los padres de familia para conocer la realidad del estudiante y realizar el acompañamiento correspondiente.					
D3	Confiabilidad y discreción					
16.	El director usa de manera adecuada la información proporcionada por el personal docente realizando el informe respectivo de manera oportuna.					
17.	El director muestra discreción frente a acciones delicadas que puedan presentarse en la comunidad educativa.					
18.	El director muestra confidencialidad al brindar sólo al docente la información recogida en el proceso de monitoreo virtual.					
19.	El director a través del uso adecuado de información promueve una buena convivencia escolar en estos tiempos de pandemia.					
20.	El director promueve en los docentes a ser reservados con la información recogida en las reuniones virtuales personalizadas					

	con las familias de los estudiantes, para ser tratadas desde el área de psicología.					
D4	Conocimiento del cargo					
21.	El director conoce sus funciones en la gestión administrativa realizando el proceso de matrícula de manera oportuna.					
22.	El director desempeña sus funciones en la gestión pedagógica brindando a sus colegas capacitaciones virtuales para fortalecer la práctica pedagógica.					
23.	El director desempeña sus funciones en la gestión institucional orientando a la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos trazados en el PEI.					
24.	El director demuestra transparencia en el trabajo que realiza informando sobre el presupuesto de mantenimiento del local escolar a la comunidad educativa.					
25.	El director demuestra transparencia al promover la conformación de la comisión de gestión de recursos propios.					

Validación de instrumentos

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Hipólito Percy, Barbarán Mozo
 Institución donde labora : EPG de la Universidad César Vallejo
 Especialidad : Lic. en Educación secundaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Rocío del Carmen Vargas Mendoza

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Clima organizacional .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2 Muy bueno

Tarapoto, 15 de mayo de 2021

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPC N° 357054

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García
 Institución donde labora : Posgrado de la Universidad César Vallejo
 Especialidad : Lic. en Educación primaria
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rocio del Carmen Vargas Mendoza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Clima organizacional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena

Tarapoto, 07 de mayo del 2021



Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Vargas Mendoza, Rocío del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Clima organizacional .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

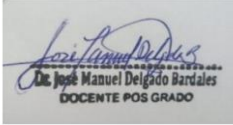
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 9 de mayo del 2021



Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO

INSTRUMENTOS VALIDADOS
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Hipólito Percy, Barbarán Mozo
 Institución donde labora : Posgrado de la Universidad César Vallejo
 Especialidad : Lic. en Educación secundaria.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Rocío del Carmen Vargas Mendoza

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2 Muy bueno

Tarapoto, 15 de mayo de 2021



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García
 Institución donde labora : Posgrado de la Universidad César Vallejo
 Especialidad : Lic. en Educación primaria.
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Rocío del Carmen Vargas Mendoza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicació

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 BUENA

Tarapoto,..... de mayo del 2021



Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Vargas Mendoza, Rocío del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

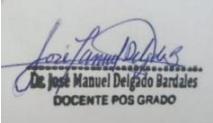
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 9 de mayo del 2021



Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "TARAPOTO"
Educación Inicial, Primaria y Secundaria
DISCIPLINA - DIGNIDAD - TRABAJO



CÓDIGO MODULAR INICIAL: 1204627; PRIMARIA: 0840496; SECUNDARIA: 1095645

«Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia»

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "TARAPOTO", NIVELES DE EDUCACIÓN INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA, DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, PROVINCIA Y REGIÓN SAN MARTÍN.

Hace constar

QUE, **VARGAS MENDOZA ROCÍO DEL CARMEN**, HA APLICADO DOS CUESTIONARIOS: EL PRIMERO, DENOMINADO: "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL" Y EL SEGUNDO: "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL" A LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA **TARAPOTO**, COMO GRUPO PILOTO, PARA OBTENER LA CONFIABILIDAD DE DICHS INSTRUMENTOS, EN EL MARCO DE SU INVESTIGACIÓN TITULADA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, PACAYZAPA, SAN MARTÍN - 2021".

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA INTERESADA PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

TARAPOTO, 21 DE MAYO DE 2021.


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN / DRESA / UGEL 1500
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "TARAPOTO"
Carmen Luz del Aguila Valeros
DIRECTORA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

I.E. "José Faustino Sánchez Carrión" Creada: R. D.Z. N° 0153 del 13 de abril de 1984
Localidad: Pacayzapa, distrito: Alonso De Alvarado, provincia: Lamas, región: San Martín, UGEL: Moyobamba



CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa "José Faustino Sánchez Carrión" de la localidad de Pacayzapa, distrito: Alonso de Alvarado, provincia: Lamas, región: San Martín, UGEL: Moyobamba. Código Modular: 0676155. Magister Luis Gilmer Luna Cabanillas.

Hace Constar:

Que, la profesora Vargas Mendoza, Rocío del Carmen, identificada con DNI: 42247257, ha aplicado dos instrumentos de investigación para recojo de información a los docentes de la institución educativa, instrumentos en el marco de su investigación titulada **Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín-2021.**

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

Pacayzapa, 08 de junio del 2021




Mg. Luis Gilmer Luna Cabanillas
DNI: 28065593
DIRECTOR

Director: Luis Gilmer Luna Cabanillas
Celular: 921146707
Correo: perfaci@hotmail.com

Base de datos

N°	Liderazgo					Relaciones interpersonales					Participación					Reconocimiento					Comunicación					TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	115
2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	102	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	121	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	120	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	121	
6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	5	1	4	4	1	4	4	5	1	4	94	
7	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	1	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	2	3	80	
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	96	
9	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	97	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	115	
11	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	102	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	121	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	120	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	121	
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	5	1	4	4	1	4	4	5	1	4	94	
16	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	1	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	2	3	80	
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	96	
18	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	97	
19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	5	1	4	4	1	4	4	5	1	4	94	
20	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	1	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	2	3	80	
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	96	
22	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	97	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	115	
24	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	102	

N°	Uso y manejo de equipos							Calidad de trabajo								Confiabilidad y discreción					Conocimiento del cargo					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	5	110
2	5	4	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	2	3	94
3	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	111
4	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	2	106
5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	115
6	4	4	5	1	4	4	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	2	4	4	4	95
7	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	5	3	3	5	2	2	83
8	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	98
9	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	108
10	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	5	110
11	5	4	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	2	3	94
12	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	111
13	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	2	106
14	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	115
15	4	4	5	1	4	4	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	2	4	4	4	95
16	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	5	3	3	5	2	2	83
17	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	98
18	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	108
19	4	4	5	1	4	4	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	2	4	4	4	95
20	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	5	3	3	5	2	2	83
21	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	98
22	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	108
23	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	5	110
24	5	4	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	2	3	94