



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa
Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Castillo Iparraguirre, Winny Lisset (ORCID: 0000-0003-4048-5842)

Gonzales Romero, Janela Medalit (ORCID: 0000-0002-2429-1741)

ASESOR:

Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0001-6738-0683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestros padres por su incondicional apoyo en esta etapa de nuestras vidas como futuros profesionales. Siendo ellos la razón de culminar este periodo en esta casa de estudios superiores.

Agradecimiento

A Dios por habernos dado el don de la vida y la salud, regalos necesarios para fortalecernos en la lucha constante frente a las distintas adversidades que se nos presentan en el día a día.

A nuestra familia por su permanente compañerismo y cobijo, manifestados por medio de sus consejos durante el transcurso de nuestra vida universitaria.

A nuestros asesores, por el uso de su conocimiento en beneficio de nuestra investigación.

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

CASTILLO IPARRAGUIRRE, WINNY LISSET

cuyo título es:

**Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la
Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *10* (Número).....
..... *Dieciseis* (Letras).

Chimbote 04 de Diciembre del 2019.



DR. ESPINOZA DE LA CRUZ, MANUEL ANTONIO
PRESIDENTE



MGTR. GUTIÉRREZ CHILCA, RANDALL MANOLO
SECRETARIO


.....
MGTR. URBINA SUASNABAR, CRISTIAN
VOCAL

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

GONZALES ROMERO, JANELA MEDALIT

cuyo título es:

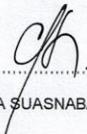
**Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución
Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16* (Número).....
Dieciséis (Letras).

Chimbote 04 de Diciembre del 2019.


.....
DR. ESPINOZA DE LA CRUZ, MANUEL ANTONIO
PRESIDENTE


.....
MGTR. GUTIÉRREZ CHILCA, RANDALL MANOLO
SECRETARIO


.....
MGTR. URBINA SUASNABAR, CRISTIAN
VOCAL

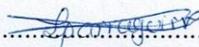
Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Nosotros Winny Lisset Castillo Iparraguirre con DNI N°71041546 y Janela Medalit Gonzales Romero con DNI 70361709 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Winny Lisset Castillo Iparraguirre

DNI N°71041546



Janela Medalit Gonzales Romero

DNI N°70361709

Chimbote, 04 diciembre 2019

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método.....	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Operacionalización de variables.....	20
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos.....	25
2.7. Aspectos éticos.....	25
III. Resultados.....	26
V. Conclusiones.....	46
VI. Recomendaciones	48
Referencias	49
Anexos	55

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019. La base teórica de la variable clima organizacional se sustenta en Chiavenato (2006) y de la variable desempeño se sustenta en Marsh y Overall (1980).

La investigación fue de tipo descriptiva de diseño correlacional, se trabajó con una muestra censal de 65 docentes del nivel secundario y para recolectar información se utilizó un cuestionario para cada variable. Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS.

Se concluyó que el clima organizacional en la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019, tuvo un efecto altamente significativo en el desempeño docente, asimismo el nivel de correlación fue de ($r=0.786$) lo cual indicó que existe relación positiva buena entre las variables el cual fue el resultado basado en la respuesta de la aplicación de un cuestionario; el mismo que explicó que el 38% de docentes manifestaron que el clima organizacional se encontró en un nivel bueno, debido a que el 49% en responsabilidad y 57% en recompensa se encontró en un nivel bueno. Asimismo, el 32% de los docentes afirmaron que el desempeño docente se encontró un nivel bueno debido a que el 62% metodología, 60% en evaluación y 49% en actitud se encontró en un nivel bueno.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, conflicto, responsabilidad y motivación.

Abstract

The overall objective of the research is to determine the relation between the organizational climate and the perception of teaching performance in Gloriosa Educative Institution of the secondary level, Chimbote - 2019. The theoretical basis of the variable “organizational climate” is based on Chiavenato and the variable “performance” is based on Marsh and Overall.

The research was descriptive type of correlational design, we worked with a census sample of 65 teachers at the secondary level, and to collect in information we used a questionnaire for each variable. The quantitative data were processed and analyzed through Microsoft excel and the statistical program SPSS.

It was concluded that the organizational climate in the educational institution Gloriosa 329 of the secondary level, Chimbote – 2019, had a highly significant effect on teacher performance, also the level of correlation was ($r = 0.786$) which indicated that there is a good positive relationship among the variables which was the result based on the response of the application of a questionnaire; he explained that 38% of teachers said that the organizational climate was at a good level, because 49% in responsibility and 57% in reward was at a good level. Likewise, 32% of teachers stated that teacher performance was a good level because 62% methodology, 60% in evaluation and 49% in attitude were at a good level.

Keywords: Organizational climate, performance, conflict, responsibility and motivation.

I. Introducción

La educación escolar de nivel secundaria sigue siendo un tema de discusión en casa. La búsqueda de la mejor calidad de enseñanza es difícil de encontrarla. Esta situación nos da la tarea de evaluar el desempeño de los profesores, a su vez esto es resultado del clima laboral que ellos tienen en el colegio.

Los factores del clima laboral afectan los resultados de la producción, la eficacia, la creatividad y la complacencia de los involucrados (Rojas, 2010). Y el orden de la importancia que estos le dan son: “En primer lugar la remuneración 27%, segundo el clima laboral con un 23%, tercero tener todos los beneficios laborales 22%, cuarto formar la línea de carrera 19%, como quinto y último lugar los incentivos como tener los horarios flexibles 9%” (Gestión, 2018).

Por otra parte, para nosotros los millennials es significativo nivelar el trabajo y la vida personal, el desarrollo profesional a un período razonable, la elasticidad de los horarios, el feedback urgente, sentirse una pieza clave dentro de la institución, las capacitaciones, entre otros aspectos (Andina, 2018). Este nuevo panorama es la muestra que los desafíos son distintos y más exigentes en cada etapa de la evolución de la persona.

En el mundo, el desempeño de los profesores escolares es diferente, esto es a causa de la diversidad de cultura que se tiene en cada país. En Shanghái, Singapur, Hong Kong y Japón tienden a medir la calidad y la integración profesional o los valores de los docentes a través de un sistema complejo. Este suceso involucra temas como la evaluación a uno mismo, el uso de encuestas con preguntas a los compañeros de trabajo, alumnos y a los padres de familia; también se tiene en cuenta, los reconocimientos obtenidos mediante sus alumnos. Por otra parte, Finlandia sigue siendo un importante referente educativo a nivel internacional, en este país la manera de medir el desempeño de los profesores es mucho más informal (BBC, 2016). De igual manera, en Latinoamérica, específicamente Chile, la formación se ve involucrada con los aspectos y los factores contextuales y organizativos que definen el efecto final más no la educación tradicional. Entre estos factores tenemos, la pérdida de sentido de la enseñanza media, una dificultad de igualdad, la capacidad y rechazo de parte de la juventud debido a la convivencia escolar (Cornejo y Redondo, 2001).

Asimismo, la modernidad ha afectado las preferencias y metas de las personas, y el sistema educativo escolar, no es ajeno a ello; y es ahí, donde los objetivos del alumno esta desvinculado con los objetivos educativos propuestos en cada institución educativa.

En el Perú, el 86% de trabajadores renunciarían a su trabajo por un mal clima laboral. Así mismo, también reclamarían la sanción proporcional a la falta cometida. Es por ello, darle la debida importancia al vínculo interpersonal durante la convivencia en el colegio porque este apoyara a cumplir la misión formativa y la tranquilidad de los miembros de la sociedad, en específico, de los estudiantes de los centros educativos (MINEDU, 2017).

Aquí en Chimbote, la realidad muestra una lucha entre los directores de colegios frente a la rutina laboral y es por esto que, se elaboran estrategias de trabajo con la finalidad de desarrollar la creatividad y auto exigencia en el momento de enseñar.

La institución educativa, la Gloriosa 329, ubicada en Jirón Sáenz Peña 378-534, provincia del Santa, distrito Chimbote y departamento de Ancash, cuenta con 65 profesores de nivel secundario, quienes dan fe de sentir un clima laboral positivo, muestra de ello son; los lazos de amistad, la rapidez en las coordinaciones para ceremonias que programa la institución educativa, el apoyo entre compañeros de trabajo para cumplir con los deberes laborales, el respeto de opiniones, y la empatía entre ellos.

Por otra parte, el grupo de docentes de la institución educativa, muestra un desinterés, en mejorar su desempeño, y esto es reflejado en: la presentación de su trabajo igual o muy similar en cada año, el uso de materiales usados de años pasados, el poco entusiasmo al momento de enseñar y de modo contrario, cuando se va a culminar su horario de trabajo; asimismo, se evidencia la constante búsqueda de entretenimiento (celular, conversar con colegas, ir a los servicios higiénicos, etc.), también el cansancio y poca rapidez de atención, el poco interés de búsqueda, para ir a otro lado a trabajar con mejores condiciones y mayores exigencias.

Consecuencia, de ello, se evidencia la rápida fatiga y el cansancio laboral de los docentes, al tener prolongadas horas de jornada; esto con el tiempo se torna en un estrés laboral (síndrome de burnout); así como, el conformismo profesional, en el cual solo buscan

capacitarse cuando hay modificación en la ley educativa; el sedentarismo laboral, porque no hay intención de cambiar lugar de trabajo con mejor remuneración o escalar a un cargo superior en la institución; también la poca o nula sugerencia o iniciativa de la participación en talleres.

Ante la problemática presentada, se propone como medidas de solución realizar metas diarias, mensuales, fomentar la competencia interna y la creación de estrategias de integración de docentes para la competencia externa con otras instituciones.

Por último, la finalidad de este proyecto de investigación es incrementar la calidad del clima organizacional en la institución educativa la Gloriosa 329, también es la fomentación de la iniciativa en la creación de talleres de arte, liderazgo y emprendimiento. Reforzamiento de conocimientos en ciencias, deportes, trabajo social e incentivar la competencia interna y externa de la institución educativa.

Con ello, se pretende, desarrollar las habilidades académicas y habilidades blandas de manera integral. Incluso lograr una formación profesional competente llena de valores y principios, brindando educación de calidad. De, ello, surge la interrogante: ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019?

Los antecedentes de este estudio en el ámbito internacional se tiene, en México, Sotelo y Figueroa (2017) en su artículo científico “El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior” estudio tipo correlacional con un estudio estadístico de regresión lineal simple; para el compendio de la indagación se empleó el método de la encuesta el cual se le aplicó a la población de 28 docentes y 24 administrativos; concluyó que existió una muy buena relación entre las dos variables clima organizacional y calidad de servicio esto quiere decir que a mejor clima organizacional la calidad también mejora y esto influye en la satisfacción de los trabajadores, además que la medición de las dos variables en la institución es un agente que le agrega categoría para un excelente desempeño de la misma.

En Turquía, Makale y Yayına (2017) en su artículo científico “Clima organizacional en las escuelas primarias y sus influencias en la satisfacción laboral de los docentes” el estudio empleó un método descriptivo cuantitativo con un diseño correlacional, asimismo utilizó el método de encuesta, el cual aplicó a 707 maestros de escuela primaria en el año 2014-2015 en Turquía; concluyó que: Entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral existió una correlación alta y positiva, que explicó el 66% del cambio en los puntajes. Esto mostró que la primera variable tiene una influencia significativa y regresiva en la segunda variable. Además, existió una relación positiva de nivel moderado entre la organización de la escuela clima y percepciones intrínsecas de satisfacción laboral de los docentes. Puede decirse que el clima organizacional de la escuela tenía una influencia significativa y regresiva tanto sobre la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca de los docentes.

En México, Martínez, Guevara y Valles (2016) en su artículo científico “El Desempeño docente y la Calidad educativa”, estudio tipo correlacional en el cual presentó la validación del cuestionario en una muestra de 42 docentes; concluyó que: Los maestros consideraron importante la evaluación del desempeño tanto de ellos como el de los alumnos, no obstante, establecieron un ejercicio equitativo inevitable para que verdaderamente pueda impactar de forma positiva en el desempeño de los alumnos. Asimismo, se consideró prudente que el director ejecute su rol buscando un punto de equilibrio en el que no solo este fiscalizando el proceder de sus docentes y descuidando la administración educativa, o ser demasiado permisible que no ponga cuidado a lo que realizan sus profesores para así mejorar el desempeño docente y la calidad educativa.

Asimismo, Pedraza (2018) en su artículo científico “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano” el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo en el cual se aplicó un cuestionario a una muestra 133 sujetos, concluyó que: Tres dimensiones de la primera variable mostraron tener una relación positiva y significativa con la segunda variable, el cual aportó una demostración experimental desde otro entorno.

En Venezuela, Bermúdez y Bravo (2016) en su artículo científico “Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias”, estudio descriptivo, correlacional, de campo, con un diseño no experimental transeccional, con una muestra

censal; concluyó que: Existió una relación positivamente alta y significativa entre las variables habilidades directivas y desempeño laboral de los docentes de escuelas primarias, estas representaron una relación directamente proporcional, es decir el incremento o disminución de una variable investigada afectará en el mismo sentido a la segunda variable y del modo contrario también se cumple esta relación de implicación.

En Colombia, Villamizar y Castañeda (2014) en su artículo científico “Relación entre el Clima organizacional y sus dimensiones y comportamiento del conocimiento compartido entre trabajadores del conocimiento” tipo de estudio cuantitativo – correlacional en el cual se utilizó la técnica de encuesta el cual se aplicó a una muestra de 100 trabajadores; concluyó que: Entre la variable clima organizacional y la variable comportamiento de repartir intelecto se halló una correlación del 0,578. Asimismo, se encontró que entre las dos variables no existió relación debido a un rho de 0,093 (95%). Con respecto a las dimensiones de clima y repartir intelecto en la universidad estatal tuvieron una relación baja y estadísticamente significativa al 99.9%. Y solo la dimensión de crecimiento personal tuvo una relación al 95% en la universidad privada.

Asimismo, Chirinos, Meriño y Martínez (2018) en su artículo científico “El clima organizacional en el emprendimiento sostenible” estudio tipo descriptivo y transeccional de campo en el cual se utilizó una población de 63 sujetos; concluyó que: En clima organizacional el 39.68% de encuestados respondió que casi nunca y nunca con un 31.75% se sienten a gusto en el ambiente de trabajo y no están satisfechos con el cargo que ocupan en la empresa. Y en los resultados obtenidos, se logró identificar que los empleados se sienten insatisfechos con relación al clima organizacional, ya que este indicador se muestra en nivel bajo con un porcentaje del 2.31 % en el emprendimiento sostenible reflejado en la medición antes descrita.

En México, Yubisay (2013) en su trabajo de tesis titulado, “Clima organizacional y Desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” en la Universidad del Zulia, Venezuela. El objetivo general fue: Analizar la relación entre Clima organizacional y Desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, en el cual se empleó un

instrumento que es el cuestionario con una muestra de 5 directores y 44 docentes. Concluyó que:

- Los profesores no tenían identidad con el colegio donde trabajaban, esto es a causa de sentirse sometidos por el encargado de dirección, que imponía su criterio, esto afectó gravemente en el desempeño laboral de los docentes que reclamaban y demandaban equidad en la jornada, este panorama los aisló de la modernidad en relación a los avances tecnológicos y pedagógicos, y una gran debilidad en el desarrollo de las habilidades administrativas y estratégicas (participación de equipo).
- Se encontró una relación realmente alta y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

En Costa Rica, Sandoval, Magaña y Surdez (2013) en su artículo científico “Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior”. El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo y correlacional en el cual presentó la validación del cuestionario en una muestra de 234 profesores; concluyó que el 48% de los docentes percibió un clima propicio y altamente propicio. No obstante, una cifra considerable de docentes (27%) lo percibió como no propicio, el cual es una cifra que no puede ser ignorada pero los docentes en general si percibieron un soporte y ayuda por parte de sus colegas, pero no mostraban interés por la investigación y crecimiento profesional.

Rionda y Mares (2012) en su artículo científico “Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral”, México. El estudio fue de diseño no experimental, explicativo y correlacional en el cual presento la validación del cuestionario en una muestra de 4000 profesores; concluyó que: El 50% del plano educativo mostró características en grados medios y altos enfocado en la despersonalización, estos caracteres evaluados son las maneras de actuar, los diversos sentimientos y las respuestas no positivas y erróneas con poco interés hacia los alumnos que tenían como responsabilidad. Además, el 82% de los docentes presentó grados medios y altos en agotamiento emocional, debido a que muchos de ellos asistían a diferentes cursos y capacitaciones de los cuales el 40% asistían a carrera magisterial y 24% a cursos de escalafón vertical.

En el ámbito nacional, según Palomino (2018) en su tesis de maestría “Clima institucional y desempeño profesional en docentes de la I.E. “Leoncio Prado Gutiérrez” de Huanaspampa–Huancavelica 2018” de la Universidad César Vallejo en San Martín, Perú. Se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, en el cual se utilizó un cuestionario con una muestra de 25 docentes para medir las variables de estudio; llegó a las siguientes conclusiones:

- La correlación de la variable clima institucional y desempeño fue positiva media con un 0,05 Rho Spearman y un nivel de relación de 0,605, lo que significó que existía semejanza entre las variables.
- Se confirmó la existencia de una relación proporcional directa e influyente en alto grado entre el clima institucional y conjunto profesor/estudiante en los docentes de la institución (p.80).

En Lima, Riveros y Grimaldo (2017) en su artículo científico “Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima” estudio tipo correlacional en el cual se utilizó una muestra de 100 docentes; concluyó que: Entre el poder (autopromoción) existió una correlación inversa es decir que, a mayor búsqueda de una mejor posición y triunfo, la percepción del docente hacia la institución es negativa; y es posible que percibió un entorno el cual no le brindaban la capacidad de tomar la dirección y control de la institución, hasta de los recursos que poseía, también se podía decir que un docente que este orientado al bien común, tendría una buena percepción del clima organizacional de acuerdo a la correlación que existió entre el universalismo y las categorías del clima organizacional.

Por su parte, Ramos (2016) en su tesis de maestría “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Fortunata, Moquegua 2016” de la Universidad César Vallejo en Moquegua, Perú. Se planteó como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el Clima institucional y el Desempeño laboral en los docentes del colegio Santa Fortunata, Moquegua 2016. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, en el

cual se utilizó un cuestionario con una muestra de 52 docentes para medir las variables del estudio; el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- Se aprobó la correlación positiva importante entre el Clima Institucional y el Desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Santa Fortunata, ya que el estadístico Rho de Spearman fue de 0.860, asimismo se encontró una reciprocidad significativa ($p < 0,01$) el cual indicó la presencia de una correlación significativa entre estas dos variables.
- Existió relación entre las variables, en donde se pudo concluir que a mejor clima institucional mejor desempeño laboral en los docentes (p.74).

Sánchez (2017) en su tesis de maestría “Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016” de la Universidad César Vallejo en San Martín, Perú. Se planteó como objetivo general fue determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016. El estudio realizado fue descriptivo correlacional, en el cual se utilizó un cuestionario aplicado en 20 docentes para medir las variables interesadas; llegó a las siguientes conclusiones:

- La variable clima institucional tuvo influencia de manera incrementada en cuanto al desempeño del grupo de docentes, estaba influenciada nombrada es de 0,276 (baja positiva); representada en el 70% de docentes que afirmaban percibir el clima institucional de manera muy buena, y el 65% de estos mismos trabajadores declaraban que es muy bueno el desempeño docente (p.47).

En Puno, Tapia y Típula (2017) en su artículo científico “Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú”, estudio tipo descriptivo – correlacional en cual se utilizó el método de la encuesta y la entrevista en una muestra de 83 docentes; se concluyó que: Desde un enfoque más cognitivo que conductista la variable 2 influyó en las competencias del desempeño docente. Asimismo, según lo que afirmaron los estudiantes lo que más predominó en la competición del desempeño de los docentes es el uso del área. En el enfoque conductista de

la variable 2 lo que más prevaleció en el proceso de enseñanza-aprendizaje son: formación, entendimiento, método de enseñanza y evaluación; por el contrario, en el enfoque cognitivos lo que prevaleció es la motivación.

En Lima, Cabezas (2016) en su artículo científico “Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral”, estudio descriptivo – correlacional en el cual se presentó la validación del cuestionario en una muestra de 42 docentes; se concluyó que: El Síndrome de Burnout influyó en el desempeño organizacional de los educadores. Asimismo, los índices de riesgo de estrés en los docentes fueron el 92.3 %, siendo esencial difundir actos de anticipación que ayuden a mejorar las aptitudes de certeza y fortaleza para los profesores.

Asimismo, Charry (2018) en su artículo científico “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público” estudio tipo cuantitativa de diseño no experimental y correlacional en el cual se aplicó a una muestra de 200 trabajadores, concluyó que: Existió una correlación significativa de $r = 0,959$, entre la primera variable y la segunda variable. Asimismo, se encontró una relación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable: Grado de estructura y su influencia en el cargo ($r = 0,961$); consideración, entusiasmo y apoyo ($r = 0,957$); orientación hacia la recompensa ($r = 0,955$) y orientación hacia el desarrollo y promoción en el trabajo ($r = 0,965$).

En Puno, Torres y Zegarra (2015) en su artículo científico, “Clima organizacional y Desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”, estudio correlacional no experimental o diseño ex post facto en el cual presentó la validación del cuestionario en una muestra de 133 docentes; concluyó que: Existió una correlación directa entre la Comunicación y el Desempeño laboral positivamente moderada ($r=0,635$) y significativa ($t=9,41$). Es decir que cuando se mantuvo una buena comunicación entre los educadores esto llevó a que intercambien experiencias y herramientas de apoyo para lograr un efectivo desempeño laboral. Asimismo, existió una correlación directa positiva moderada entre el Contexto laborales ($r=0,721$) y el Desempeño laboral ($t=11,91$).

Carhuachín (2015) en su tesis de maestría “Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac - 2015” de la Universidad César Vallejo en Lima, Perú. Se planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, en el cual se utilizó un cuestionario con una muestra de 59 docentes para medir las variables del estudio; llegó a las siguientes conclusiones:

- Existió una correlación entre las variables clima, satisfacción laboral y desempeño de los docentes en la institución el cual fue de (0.640).
- Asimismo, el 61% del clima institucional tuvo un nivel apropiado, el 49.2% tuvo un grado de satisfacción laboral y el 96.6% un nivel competente del desempeño educativo (p.121).

En Puno, Calcina (2014) en su artículo científico “El Clima institucional y su incidencia en el Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012”, el estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, en el cual presentó la validación del cuestionario, en una muestra de 96 docentes; concluyó que: La primera variable tuvo una relación positiva alta con 0.77 y la segunda variable con 0.650, correspondientemente, por lo tanto cuando hay un buen clima institucional esto tendría como efecto un buen desempeño laboral en los docentes.

Por su parte, Dueñas y Bobadilla (2014) en su artículo científico “Nivel de asociación entre Clima institucional y Desempeño docente en los centros técnicos productivos de la Provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013”, Puno, Perú. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional de diseño no experimental, en el cual se presentó la validación del cuestionario con el total de profesores y alumnos de los CETPROS de la provincia Melgar – Ayaviri; concluyó que: Existió relación positiva de un nivel alto entre la variable de clima institucional con ($r=0,91$) y desempeño docente con ($r=0,97$), los cuales se separaron de los coeficientes de correlación obtenidos por los docentes y alumnos. Asimismo, la relación concertada involucró que, a

mayor puntuación del clima institucional, mayor fue la puntuación en el desempeño docente, esto es decir que hubo una relación de causa - efecto.

En Casma, Lockuán (2017) en su tesis de maestría “Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017” en la Universidad César Vallejo en Chimbote, Ancash. Se planteó como objetivo general determinar el grado de influencia entre evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017. El estudio fue de tipo correlacional, en el cual se utilizó un cuestionario con una muestra de 59 docentes para medir las variables del estudio; llegó a las siguientes conclusiones:

- El nivel de clima institucional en la institución se encontró en el orden del 11,8% agrupados en el nivel excelente mientras que el 74,6% y 13,6% se encontraban en los niveles alto y medio respectivamente.
- Existió una correlación negativa muy leve ($- ,032$) entre las variables de estudio evaluación de desempeño y clima institucional de los docentes de la institución educativa (p.73).

Por último, según García y Segura (2014) en su tesis de maestría “El Clima organizacional y su relación con el Desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay – 2013” en la Universidad César Vallejo en Cajay, Ancash. Se planteó como objetivo general determinar qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. El estudio fue de tipo correlacional, en el cual se utilizó un cuestionario con una muestra de 65 docentes para medir las variables del estudio; llegó a las siguientes conclusiones:

- Entre la primera variable y la segunda variable existió una relación de nivel alto moderada muy significativa. Asimismo, se concluyó que si existió un buen clima organizacional esto tuvo como consecuencia un buen desempeño docente.
- Existe relación con un nivel promedio entre la dimensión relaciones interpersonales de la primera variable y la dimensión planificación de la segunda variable (p.81).

Algunas definiciones de la variable independiente clima organizacional son expuestas por:

Según Chiavenato (2006) el clima organizacional es la calidad o propiedad del lugar donde se realiza la actividad de la organización que es observada y participan los agentes involucrados en la organización y su relación de influencia con su conducta (p.468).

Asimismo, el clima de la organización se cimienta en las percepciones individuales, es hablar de comportamientos recurrentes, actitudes y sentimientos que caracterizan la expresión en el organismo, asociado a las situaciones actuales en una entidad (Griffin y Moorhead, 2010, p. 472).

El clima organizacional presenta gran diversidad de factores y prácticas de mando, asimismo tipos de inspección: autoritaria, de participación, entre otros. Por otro lado, el plan de expansión, relaciones de subordinación, promociones, remuneraciones, los cuales dan como consecuencias de la conducta en el trabajo: sistemas de estímulo, ayuda social, interacción entre los trabajadores (Robbins y Judge, 2009, p.657).

Las dimensiones de la variable clima organizacional, son tomadas del libro, Introducción a la teoría general de la administración, del autor Chiavenato (2006, p.468).

Primera dimensión, estructura organizacional: Puede reclamar fronteras o libertades en caso de los sujetos, por recurso de alcance, limitaciones y permisos parciales impuestas por el grado de cargo ocupado en la entidad, como reglas, normas, procesos, poder, especialidad, y demás. Cuanta más aumenta la independencia, tanto preferible será el clima (p.468).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, obligación: Esto se refiere a las funciones y tareas que debe cumplir el trabajador en el puesto que ocupa dentro de la organización, normas: Se refiere a una serie de reglas, que nos ayudan a estar en armonía y a mantener el orden dentro de la sociedad, y políticas: Son los principios de las empresas que se comprometen a cumplir.

Segunda dimensión, responsabilidad: Esta acción puede reprimir o estimular el comportamiento de las personas por conducto de subordinación del jefe, negativa de la

decisión propia, limitando las decisiones personales, y demás. En consecuencia, a mayores incentivos mejor será el clima organizacional (p.468).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, interés en el desarrollo de la organización: Es la motivación que tiene una persona para hacer algo que ayude a la empresa a superarse, compromiso: Es asumir la responsabilidad de un cargo y llegar hasta el final, y autonomía: Es la capacidad de tomar decisiones por uno mismo, sin la necesidad de intervención de otra persona.

Tercera dimensión, riesgos: La condición de la labor puede ser protectora pues elude los riesgos, pero asimismo existe una energía la cual nos impulsa a nuevos desafíos y diferentes, cuanto más se impulsa esto el clima mejorará (p.468).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, nivel de riesgo Alto: Esto se refiere a tomar decisiones urgentes dentro de la organización, tomando en cuenta el análisis coste-beneficio, y nivel de riesgo Bajo: Esto se refiere a que no se necesita tomar decisiones, si son situaciones cotidianas que se presentan en la empresa.

Cuarta dimensión, recompensas: La entidad tiene la capacidad de criticar y castigar como premiar o fortalecer con reconocimientos por el beneficio de sus resultados positivos, omitiendo el procedimiento de labor de cada individuo. Cuanto mayor se incentive las recompensas el clima será más óptimo (p.468).

Asimismo, se considera el siguiente indicador que es la equidad: Esto se refiere a la igualdad con la que son tratados las personas. Es decir que defiende las mismas condiciones, derechos y oportunidades para todos.

Quinta dimensión, calor y apoyo: El organismo puede conservar una atmósfera de frialdad y nocivo de labor, idéntico que puede instaurar calidez humanitaria, compañerismo y soporte a la decisión individual y grupal. Cuanto haya mejor apoyo en la entidad, mejor será el clima (p.468).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, ambiente agradable: Lugar de emotiva inspiración a cumplir de manera correcta y eficiente con las funciones encomendadas. Manteniendo una relación amena y servicial con todos los involucrados a su alrededor, sentimiento de apoyo: Emoción duradera de ofrecer ayuda a sus semejantes con la intención de lograr y/o superar los objetivos planteados. Siendo una fuente de respaldo a los obstáculos que aparezcan a menudo, y sentimiento de amistad: Son vínculos que generan relaciones interpersonales de afecto mutuo y fraternal entre compañeros de trabajo.

Sexta dimensión, conflicto: Las entidades pueden constituir los reglamentos y procesos para obviar enfrentamientos de distintos juicios, así como también puede dirigir los conflictos que se derivan por medio de la comparación y así puede motivar diferentes puntos de perspectiva. Cuanto más y más incentivos a diferentes puntos de perspectiva, tanto superior será el clima (p.468).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, manejo de conflicto: Es la forma en la cual una persona enfrenta los problemas y busca diferentes maneras de cómo dar soluciones a los problemas que se les presenta, comunicación: Esto se refiere a la interacción que tiene una persona con otra en la cual logran socializar, competencia: Esto se refiere a la rivalidad entre empresas o personas los cuales persiguen el mismo objetivo, y confianza: Es la esperanza que pones en otras personas, las cuales te brindan su apoyo y respeto.

Algunas definiciones de la variable dependiente desempeño son expuestas por:

Marsh y Overall (1980) definen el desempeño como el “resultado final de una actividad”. Involucra voluntad, perseverancia y demostración de las habilidades del individuo en el entorno que está vinculado. Esto es evaluado a través de la responsabilidad, la metodología, la comunicación, uso de materiales, la actitud, la evaluación y la motivación (p.468).

La evaluación del desempeño “es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (Chiavenato, 2007, p.243).

Según Marsh y Overall (1980, p.468) la variable desempeño se mide a través de siete dimensiones:

Primera dimensión, responsabilidad: Esto se refiere a la ejecución total de las tareas que abarcan con los deberes de los docentes (p.468).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, asistencia: Es la presencia física y presencial en un evento, reunión acordado y/o actividad programada por la persona, y puntualidad: Es el comportamiento caracterizado por cumplir con los pendientes al tiempo acordado, de la manera correcta y eficiente que demanda estos pendientes.

Segunda dimensión, metodología: Esto se refiere a la destreza para transmitir de manera idónea la información dominada de forma asertiva, entendible sistemáticamente puntual con lo coordinado en la materia (p.469).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, dominio: Es la muestra de seguridad y enriquecimiento de conocimientos, y esto es visible con el fácil manejo a momento de desarrollar la clase, y conocimiento: Es la ampliación de aprendizaje técnico, teórico y práctico que ayuda al desenvolvimiento de la persona en un ambiente observado por otros semejantes.

Tercera dimensión, comunicación: Esto se refiere a la habilidad en el intercambio de información con el objetivo de hacer conocimiento a los receptores de forma efectiva las normas, reglas, políticas y actividades que están vigentes dentro del colegio (p.470).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, accesibilidad: Es la facilidad de contacto por diversos medios de comunicación con la persona, siendo atendido cómodamente, y comprensión: Es una característica de la empatía, que ayuda a ser más sensibles e interpretar a nuestro agente emisor, formándonos como personas fuente de solución y apoyo para los que nos necesiten.

Cuarta dimensión, materiales: Esto se refiere al uso de instrumentos didácticos que apoya con la comprensión y correcto desenvolvimiento del tema a tratar (p.471).

Asimismo, se considera el siguiente indicador, uso de materiales: Es el manejo de herramientas para una mejor comprensión de la clase, enriqueciendo y siendo eficiente en el tiempo y la cantidad de conocimientos transmitidos a los menores de edad.

Quinta dimensión, actitud ante la docencia: Se refiere al comportamiento de filosofía y expectativas del docente, es decir, como se ve califica como docente enfocado con el tema de enseñanza, estilo, manifestación de relación con sus alumnos y entre sus alumnos (p.472).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, respeto: Es un valor primordial en la interacción con nuestros semejantes, manteniendo una relación amena y asertiva, fortaleciendo lazos de amistad, comprensión y tolerancia, y Equidad: Es el acto de impartir la igualdad de oportunidad en los alumnos, sin dejar que el prejuicio o discriminación prevalezca.

Sexta dimensión, evaluación: Esto se refiere a la aplicación de diferentes exámenes para reunir a tiempo las calificaciones de cada individuo de manera puntal y verídica (p.473).

Asimismo, se considera los siguientes indicadores, exigencia: Es la demanda forzada a dar más de lo normal, con la intención de demostrar el dominio y la capacidad de posibilidad de superar las metas propuestas, y justicia: Es la acción de efecto a nuestro criterio de impartir igualdades correspondientes a los actos cometidos por otros.

Séptima dimensión, motivación: Esto se refiere entusiasmo y creador de un buen ambiente de trabajo, es personal y potencia todas las dimensiones restantes del instrumento (p.475).

Asimismo, se considera el siguiente indicador: Incentivación: Es una cualidad de poder motivar e incitar en un comportamiento o decidir por otros entre dilemas o diversidad de opciones de oportunidades.

Para el desarrollo de la investigación y el cumplimiento de los objetivos se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019?

El trabajo de investigación “Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019”, se justifica principalmente por 4 criterios de importancia:

Teórica, la investigación, se justificó, porque fue una contribución de información por evidencias empíricas permitiendo crear nuevos conocimientos en el futuro, como material de sugerencia, por otros investigadores, en el cual puedan informarse de los diferentes conceptos de clima organizacional y desempeño.

Metodológica, se declaró una investigación científica porque cumplió con el proceso del método científico, y esto se vio en la recolección de información de fuentes primarias en los trabajos previos y fuentes secundarias en nuestras observaciones personales del lugar de estudio, en base a esto se realizó dos hipótesis de existencia e inexistencia de relación entre las variables de estudio, que luego fue sometido a experimentación para obtener resultados con el uso de una herramienta de investigación validada por expertos en la línea de investigación para finalmente realizar una teoría respecto a los temas el clima organizacional y desempeño.

Práctica, esta indagación cumplió, con el propósito de perfeccionar el clima organizacional, a través del desempeño, puesto que, fue un instrumento primordial para proporcionar la responsabilidad, la colaboración, y la paciencia que ayudo a la institución a tener mejores logros duraderos y así alcanzar un excelente desempeño de los docentes.

Social, la investigación busco beneficiar a dos grupos de individuos. Los profesores de manera que incrementó el nivel de calidad educativa, incentivando a aplicar estrategias modernas y muy dinámicas para los estudiantes, promoviendo la motivación mutua en el proceso de emisión y recepción del aprendizaje. En los alumnos benefició de tal manera que incrementó el grado intelectual, formación integral humanitaria en los valores, ambición de superación y competencia, incentivo al emprendimiento en proyectos tanto académico, liderazgo, negocios, entre otros. Todo esto enfocado en la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario en Chimbote, asimismo mejorar el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las hipótesis muestran que busca dar fe a una posible explicación ante la problemática que se expone haciendo uso de teorías ya propuestas por otros investigadores y se manifiesta siendo redactado como proposiciones (p. 104).

Para el trabajo de investigación, se consideró las siguientes hipótesis, H0: No existe relación entre el Clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019, Hi: Existe relación entre el Clima Organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019”. Asimismo, cuenta con tres objetivos específicos los cuales son: Analizar el nivel del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019; analizar el nivel de percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019; analizar la relación entre el Clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental - transversal, porque no se manipuló ninguna de las variables, solo se analizó y describió el problema.

Según Linares (2008) en esta investigación no se interviene en el comportamiento de las variables, se da prioridad al análisis de estas, siendo cualificadas en su faceta incipiente (p.45).

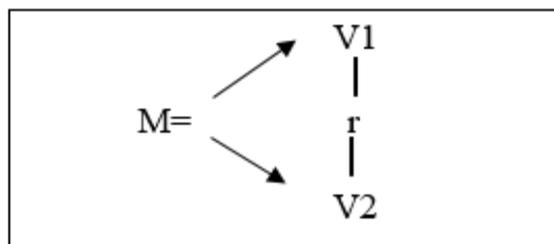
La investigación fue de tipo transversal es decir que la muestra fue recolectada una sola vez. Según Malhotra (2004) “el diseño transversal incluye la recolección de información de una muestra de elementos de población una sola vez” (p.80).

Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional porque se deseó conocer la relación entre las variables clima organizacional y desempeño.

Según Hernández et al (2014) este estudio tiene el propósito de encontrar una relación de involucramiento entre los temas de interés (variables) (p.93).

Diseño de la investigación en gráfico:



Dónde:

M: Muestra de estudio

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño

r: Relación de variables

Enfoque

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido que las variables fueron medidas a través de un cuestionario el cual permitió la recolección de datos el cual ayudó a probar la hipótesis de la investigación.

Hernández et al (2014) infiere que el enfoque cuantitativo es sistemático y sustentado. “Hace uso de datos registrados con la finalidad de fundamentar la hipótesis propuesta con base numérica e interpretación estadístico” (p.4).

2.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: Clima organizacional

Chiavenato (2006) define el clima organizacional como la calidad o propiedad del lugar donde se realiza la actividad de la organización que es observada y participan los agentes involucrados en la organización y su relación de influencia con su conducta (p.468).

Variable dependiente: Desempeño

Según Marsh y Overall (1980) el desempeño es el “resultado final de una actividad”. Involucra voluntad, perseverancia y demostración de las habilidades del individuo en el entorno que está vinculado. Esto es evaluado a través de la responsabilidad, la metodología, la comunicación, uso de materiales, la actitud, la evaluación y la motivación (p.468).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Según Chiavenato (2006) el clima organizacional es la calidad o propiedad del lugar donde se realiza la actividad de la organización que es observada y participan los agentes involucrados en la organización y su relación de influencia con su conducta (p.468).	Se refiere a los diversos factores en conjunto influyentes en el comportamiento del trabajador, estos serán medidos por la existencia y grado de la estructura, la responsabilidad individual, la remuneración, el riesgo y toma de decisiones, el apoyo, la tolerancia al conflicto con la finalidad de describir el clima organizacional en el colegio la gloriosa 329, nivel secundario	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación - Normas - Políticas 	Escala ordinal
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Interés en el desarrollo de la organización - Compromiso - Autonomía 	
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel alto - Nivel bajo 	
			Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad 	
			Calor y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente agradable - Sentimiento de apoyo - Sentimiento de amistad 	
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de conflicto - Comunicación - Competencia - Confianza 	

Desempeño	Según Marsh y Overall (1980) el desempeño es el “resultado final de una actividad”. Involucra voluntad, perseverancia y demostración de las habilidades del individuo en el entorno que está vinculado. Esto es evaluado a través de la responsabilidad, la metodología, la comunicación, uso de materiales, la actitud, la evaluación y la motivación (p.468)	Se refiere a la demostración de capacidad del trabajador al ejecutar sus responsabilidades laborales, esto será evaluado en la responsabilidad, comunicación, metodología, motivación, evaluación, actitud y materiales con la intención de identificar el nivel de desempeño docente en el colegio gloriosa 329 del nivel secundario.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia - Puntualidad 	Escala ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad - Comprensión 	
			Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio - Conocimiento 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivación 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencia - Justicia 	
			Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Equidad 	
			Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de materiales 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Vara (2012) infiere que la población es el grupo total de la investigación que guardan características similares, determinada en un lugar mas no en tiempo (p.221).

En la investigación la población estuvo conformada por 65 docentes, lo que representa el 100% de docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Gloriosa 329, Chimbote – 2019.

Muestra

Vara (2012) define la muestra como un conjunto seleccionado del grupo total involucrados de la investigación, obtenido por un criterio racional validado (p.221).

Para la investigación se utilizó una muestra censal debido a que la población es muy pequeña es por ello que la muestra estuvo conformada por el 100% (65) de la población. Según Hayes (1999) la muestra censal “es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeño y cuando es menester averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso” (p. 56).

Criterios de selección

➤ Criterios de inclusión

Todos los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Gloriosa 329, Chimbote.

➤ Criterios de exclusión

Los docentes del nivel primario, debido a no estar considerados para la investigación.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta, porque permitió recolectar información referente a las variables clima organizacional y desempeño. Carrasco (2006) manifiesta que las técnicas de investigación forman el grupo de pautas y reglamentos que dirigen los actos que las personas que investigan en cada paso de la investigación (p. 274).

Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario el cual fue elaborado con base en las dimensiones e indicadores de las variables, con el cual se logró recolectar información para la investigación, respecto a las variables clima organizacional y desempeño docente de la I.E “La Gloriosa 329” - Chimbote. Hernández et al (2014) define el instrumento como un medio útil para que el investigador pueda anotar los datos observados relacionados con las variables de interés (p.199).

Validación

Hernández et al (2014), infiere que la validez es referida al nivel de graduación de la variable investigada obtenida por un instrumentado elegido (p.201). Para la validación del instrumento de recolección de información se procedió a la elaboración de la matriz de cuestionario, donde se pudo visualizar la relación de las variables, con los objetivos específicos, las dimensiones e indicadores; de lo cual se derivaron preguntas por cada indicador de cada variable a estudiar y después fue validado por juicios de (3) expertos.

Confiabilidad

Hernández et al (2014) define la confiabilidad como el medio que ayuda a constatar la veracidad de respuesta, de modo que la coincidencia de respuesta en un mismo individuo no tenga problema alguno (p.200). Asimismo, para medir la confiabilidad de los cuestionarios se utilizó el Alfa de Cronbach. Para la investigación, se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 15 docentes el cual dio como resultado para la primera variable un coeficiente de 0,86 y para la segunda variable un coeficiente de 0,87 lo cual se significa que los instrumentos son confiables.

2.5. Procedimiento

Los datos se recogieron de la muestra seleccionada para el estudio, teniendo en cuenta que se recopiló información importante de las unidades de estudio seleccionadas. Con respecto a las fuentes de datos, fueron de tipo primarias ha sido obtenida a través de la aplicación de 2 cuestionarios de 16 preguntas el cual fue elaborado, con base en las dimensiones e indicadores de la variable el cual fueron aplicados mediante la técnica de la encuesta de manera individual a 65 docentes del nivel secundario de la I.E “Gloriosa 329” en Chimbote. Finalmente, las respuestas obtenidas primeramente codificadas se transfirieron a una matriz de datos y se prepararon para su análisis mediante el Excel y SPSS.

2.6. Métodos de análisis de datos

Después de aplicar el instrumento se procedió a la tabulación de los datos y para ello se utilizó el software Microsoft Excel y el programa SPSS. Para el procesamiento de datos se utilizó un análisis descriptivo porque se consideró tablas y gráficos de frecuencia para determinar el nivel de las variables e inferencial porque se aplicó la prueba Rho Spearman el cual determinó si existe o no relación entre las variables. Luego se procedió a la interpretación de los resultados y realizar la discusión.

2.7. Aspectos éticos

Para la realización del trabajo de investigación, se tomó en cuenta las respectivas citas de autores, de acuerdo a las normas APA, (6ª ed.), esto mostro el respeto a la realización de trabajos de investigación, así como la valoración importante que tuvo para la realización de esta investigación, puesto que nos proporcionaron información valiosa, productos de sus conocimientos y esfuerzos realizados. Esto permitió, contrastar la información recopilada con los resultados de la aplicación del instrumento.

III. Resultados

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019”.

Tabla 1

Prueba Rho Spearman de la variable clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote – 2019.

PRUEBA RHO DE SPEARMAN		CLIMA	DESEMPEÑO	
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote.

Elaboración propia

Interpretación:

- En la tabla 1, al correlacionar las variables se halló una significancia de 0.0001 al ser menor que 0.05, podemos afirmar que el clima organizacional tuvo un efecto significativo en el desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, se halló un nivel de correlación de 0.786, lo cual indicó que existe una correlación positiva buena entre las variables de estudio.

Objetivo Específico N°01: Analizar el nivel del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019.

Tabla 2

Nivel del clima organizacional, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

CLIMA ORGANIZACIONAL	ENCUESTADOS	
	N°	%
MALO	11	17%
REGULAR	12	18%
BUENO	25	38%
MUY BUENO	17	26%
TOTAL	65	100%

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote.

Elaboración propia

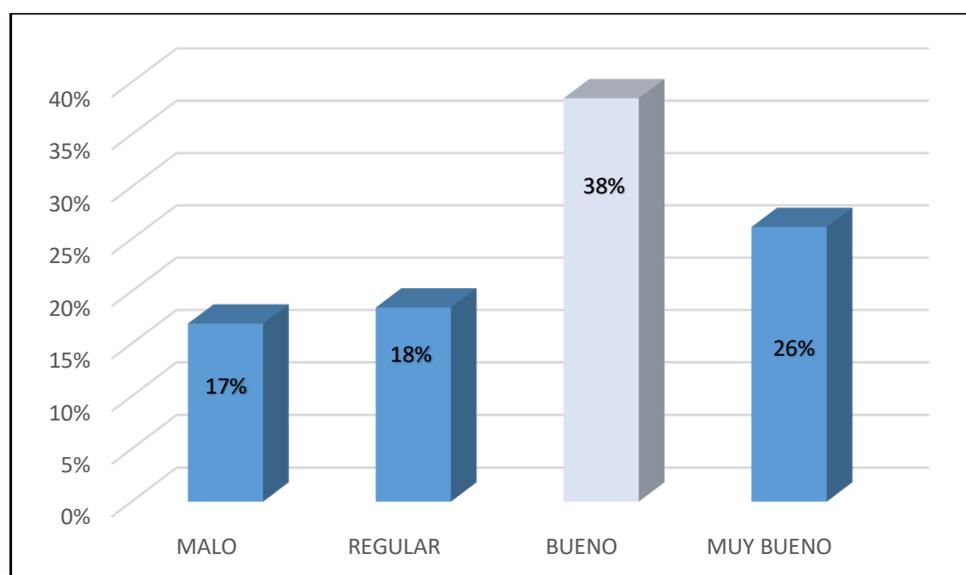


Figura 1: Nivel del clima organizacional, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

- En la tabla 2, el 38% de los docentes encuestados consideraron que el nivel de clima organizacional era bueno y solamente el 17% lo consideraron malo; por eso, se puede decir que gran parte de los docentes consideraron de gran valor el clima organizacional en la institución educativa.

Tabla 3

Dimensión estructura organizacional, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	ENCUESTADOS	
	N°	%
MALO	3	5%
REGULAR	22	34%
BUENO	12	18%
MUY BUENO	28	43%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

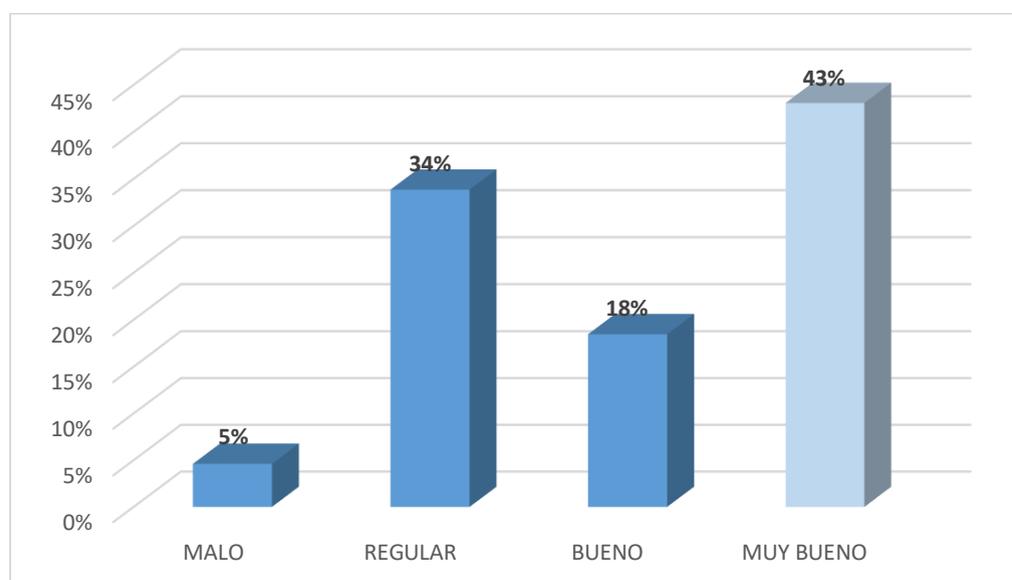


Figura 2: Dimensión estructura organizacional, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 3

Interpretación

- En la tabla 3, se apreció que, en estructura organizacional el 43% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel muy bueno y únicamente un 5% lo ubicó en el nivel malo.

Tabla 4

Dimensión responsabilidad, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

RESPONSABILIDAD	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	3	5%
REGULAR	11	17%
BUENO	32	49%
MUY BUENO	19	29%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

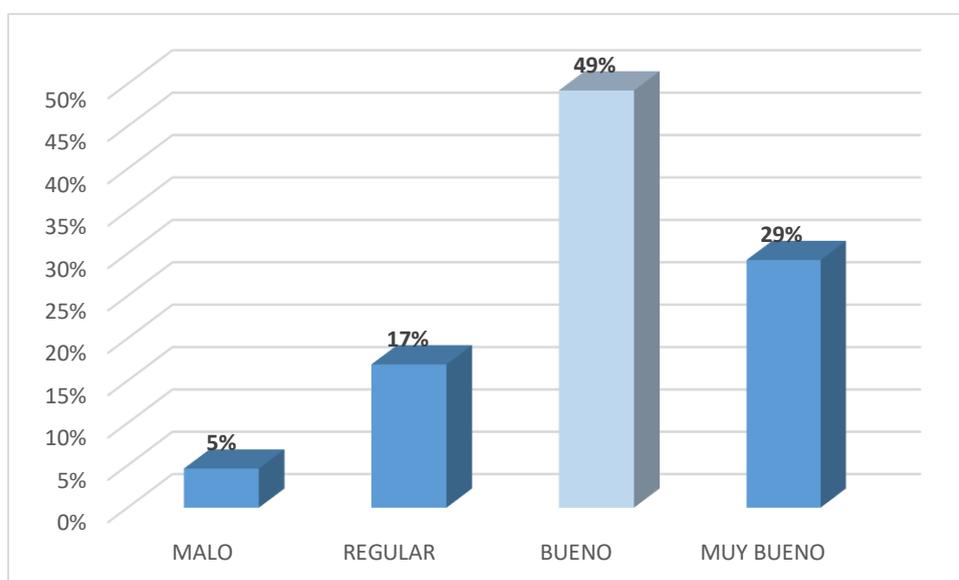


Figura 3: Dimensión responsabilidad, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 4

Interpretación

- En la tabla 4, se apreció que, en responsabilidad el 49% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel bueno y únicamente un 5% lo consideraron en el nivel malo.

Tabla 5

Dimensión riesgos, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

RIESGOS	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	7	11%
REGULAR	0	0%
BUENO	20	31%
MUY BUENO	38	58%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

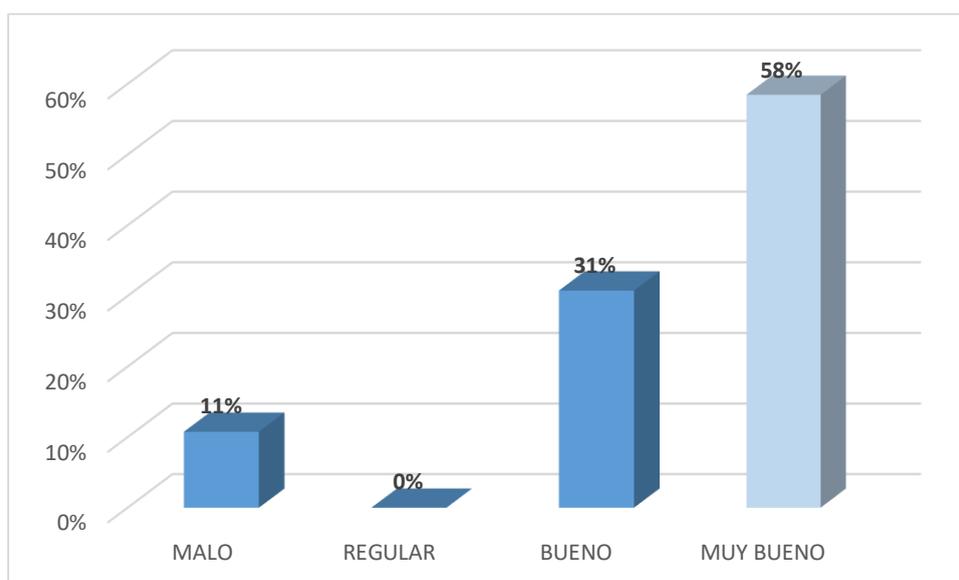


Figura 4: Dimensión riesgos, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 4

Interpretación

- En la tabla 5, se apreció que, en riesgos el 58% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel muy bueno y únicamente un 11% lo consideraron en un nivel malo.

Tabla 6

Dimensión recompensas, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

RECOMPENSAS	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	6	9%
REGULAR	0	0%
BUENO	37	57%
MUY BUENO	22	34%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

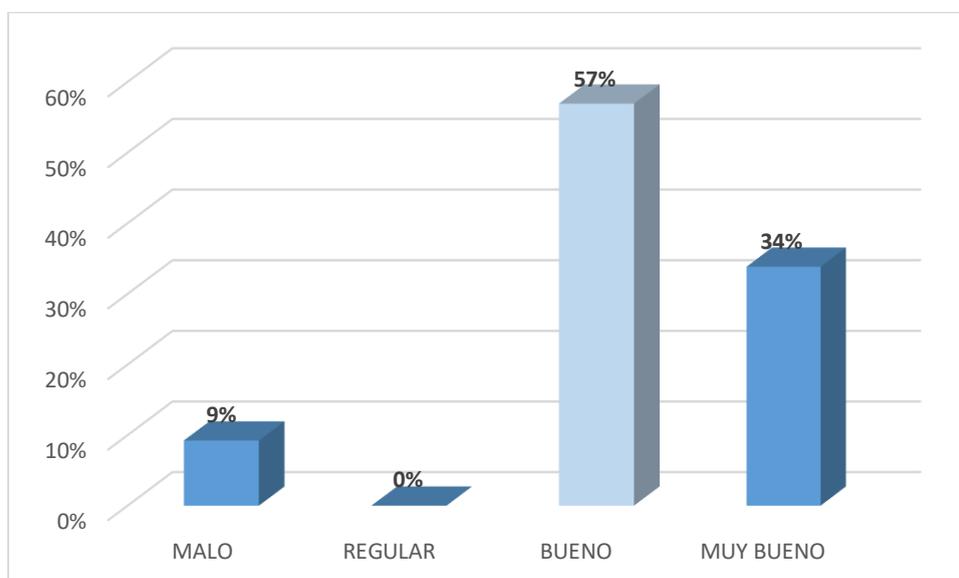


Figura 5: Dimensión recompensas, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 6

Interpretación

- En la tabla 6, se apreció que, en recompensas el 57% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel bueno y únicamente un 9% lo consideraron en un nivel malo.

Tabla 7

Dimensión apoyo, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

APOYO	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	3	5%
REGULAR	16	25%
BUENO	17	26%
MUY BUENO	29	45%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

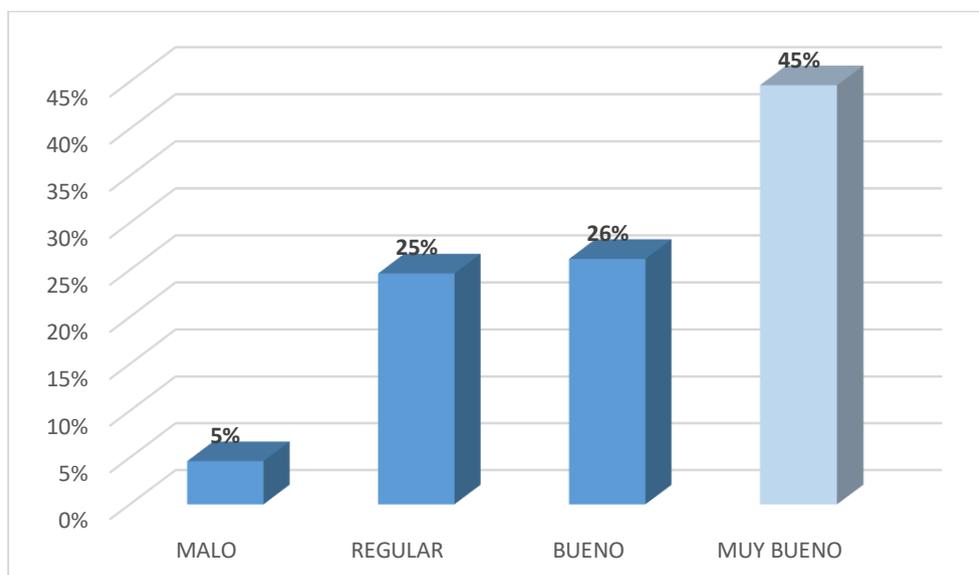


Figura 6: Dimensión apoyo, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 7

Interpretación

- En la tabla 7, se apreció que, en apoyo el 45% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel muy bueno y únicamente un 5% lo consideraron en un nivel malo.

Tabla 8

Dimensión conflicto, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

CONFLICTO	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	10	15%
REGULAR	0	0%
BUENO	20	31%
MUY BUENO	35	54%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

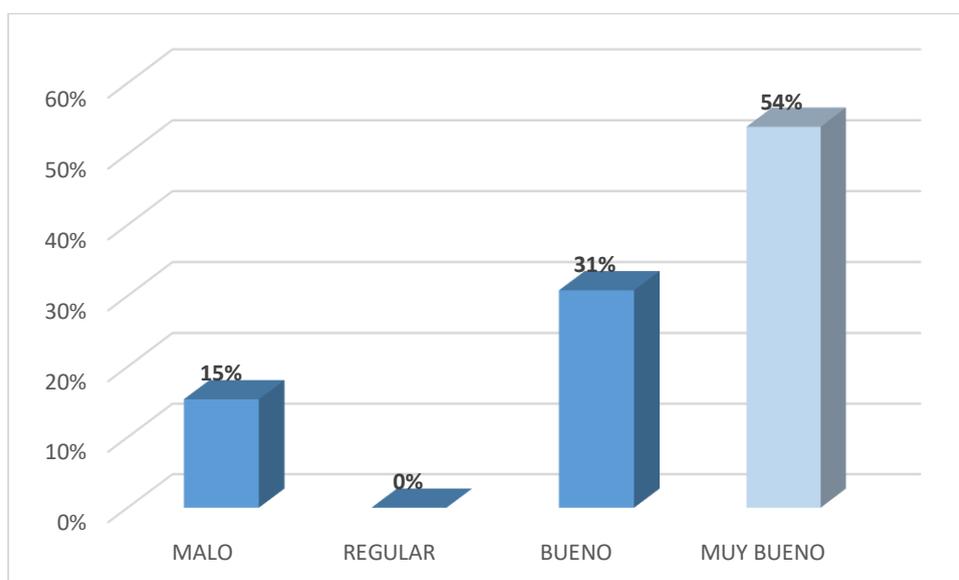


Figura 7: Dimensión conflicto, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 8

Interpretación

- En la tabla 8, se apreció que, en conflicto el 54% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel muy bueno y únicamente un 15% lo consideraron en un nivel malo.

Objetivo Específico N°02: Analizar el nivel de percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019.

Tabla 9

Nivel de desempeño, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

DESEMPEÑO	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	8	12%
REGULAR	17	26%
BUENO	21	32%
MUY BUENO	19	29%
TOTAL	65	100%

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote.

Elaboración propia

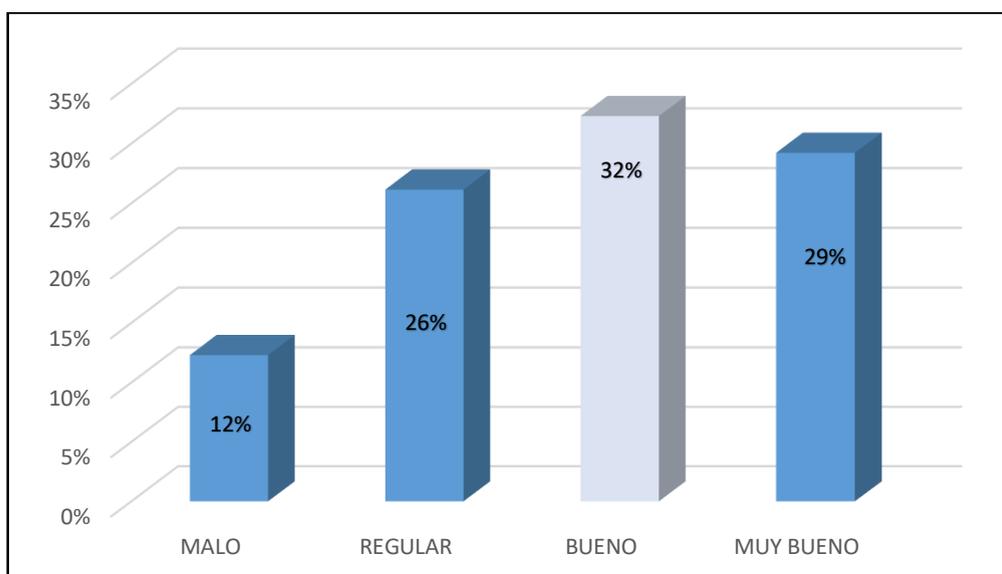


Figura 8: Nivel de desempeño, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

- En la tabla 9, según el director de la Institución Educativa Gloriosa 329 el 32% de los docentes tienen un nivel de desempeño bueno y solamente el 12% tiene un desempeño malo; lo que significa que hay muchas cosas que se puede hacer en beneficio del recurso más valioso que tiene la institución que es el Talento Humano.

Tabla 10

Dimensión responsabilidad, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

RESPONSABILIDAD	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	5	8%
REGULAR	12	18%
BUENO	22	34%
MUY BUENO	26	40%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

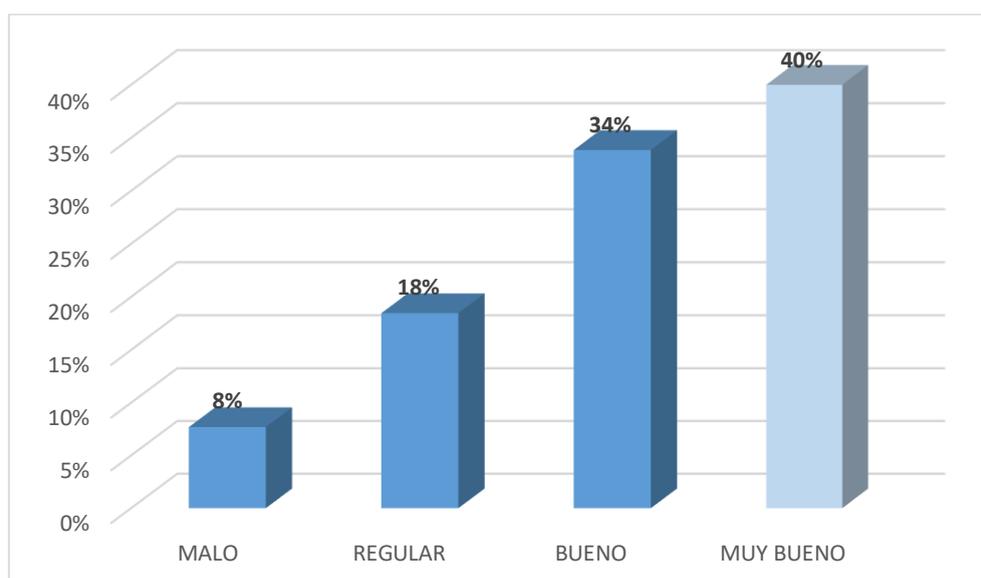


Figura 9: Dimensión responsabilidad, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 10

Interpretación

- En la tabla 10, se apreció que, según el director evaluó a los docentes en responsabilidad donde un 40% tienen un nivel de desempeño muy bueno y únicamente un 8% tiene un nivel malo.

Tabla 11

Dimensión comunicación, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

COMUNICACIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	12	18%
REGULAR	0	0%
BUENO	26	40%
MUY BUENO	27	42%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

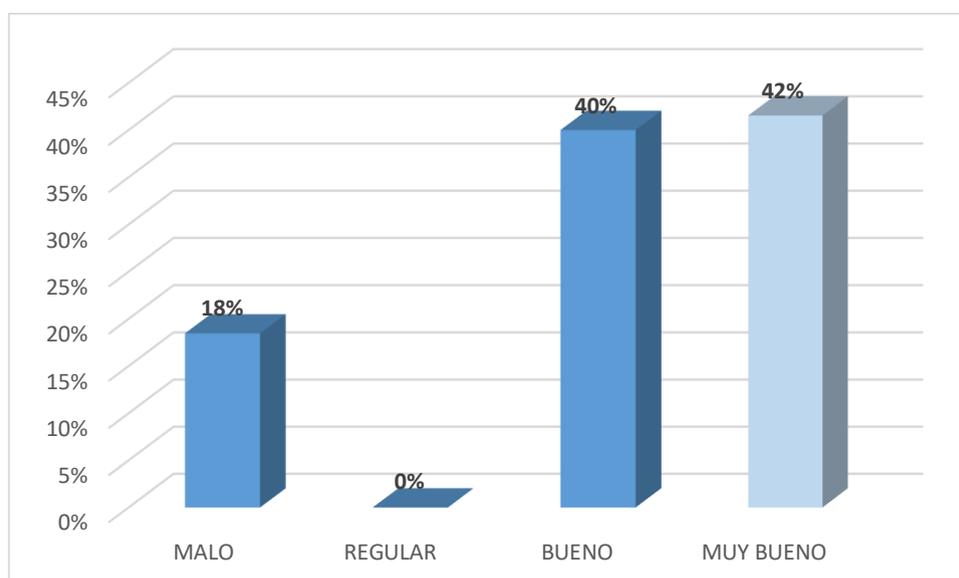


Figura 10: Dimensión comunicación, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 11

Interpretación

- En la tabla 11, se apreció según el director evaluó a los docentes en comunicación donde un 42% se ubicó en el muy bueno y únicamente un 18% se ubicó en un nivel malo.

Tabla 12

Dimensión metodología, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

METODOLOGÍA	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	8	12%
REGULAR	0	0%
BUENO	40	62%
MUY BUENO	17	26%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

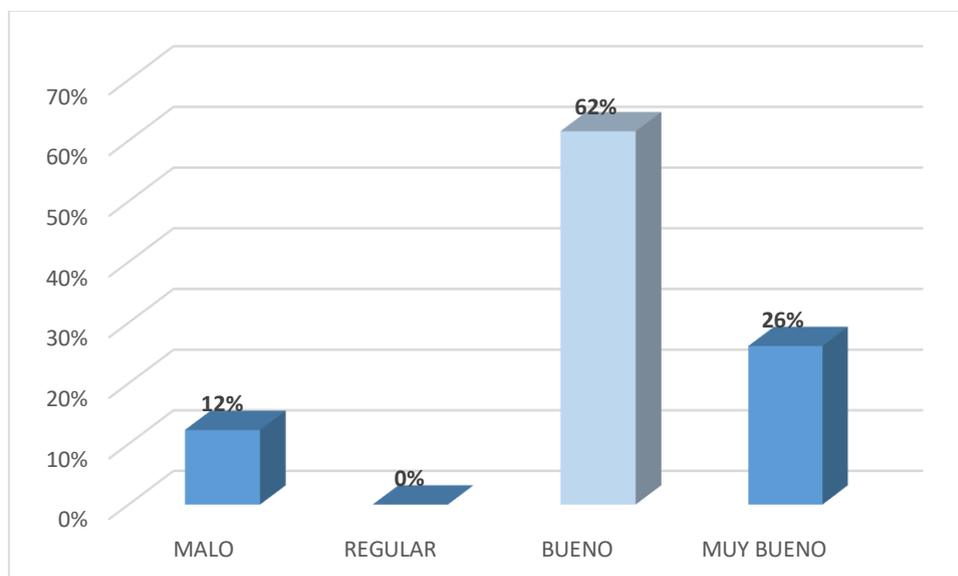


Figura 11: Dimensión metodología, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 12

Interpretación

- En la tabla 12, se apreció según el director evaluó a los docentes en metodología donde un 62% se ubicó en el nivel muy bueno y únicamente un 12% se ubicó en un nivel malo.

Tabla 13

Dimensión motivación, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

MOTIVACIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	10	15%
REGULAR	6	9%
BUENO	0	0%
MUY BUENO	49	75%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

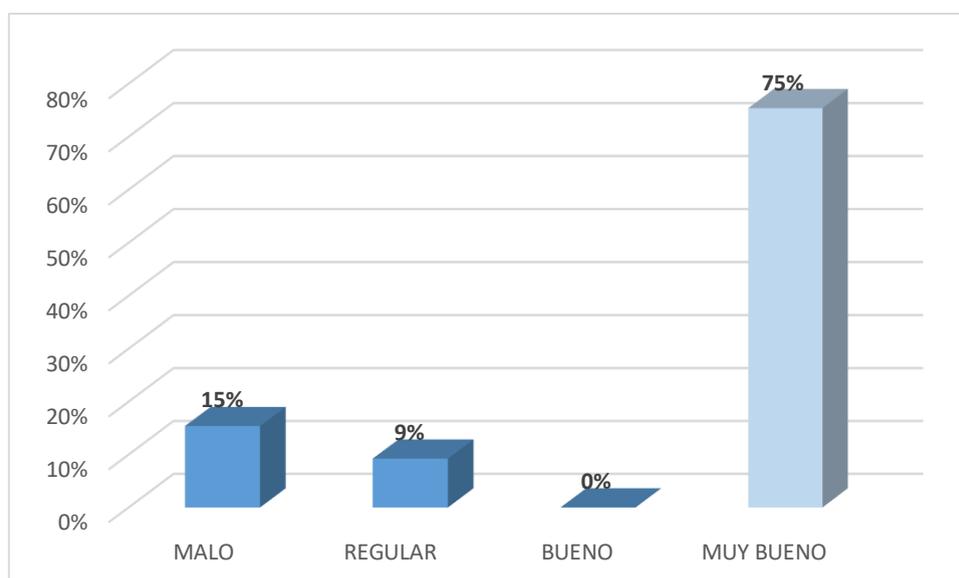


Figura 12: Dimensión motivación, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 13

Interpretación

- En la tabla 13, se apreció según el director evaluó a los docentes en motivación donde un 75% se ubicó en el nivel muy bueno y únicamente un 9% se ubicó en un nivel regular.

Tabla 14

Dimensión evaluación, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

EVALUACIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	6	9%
REGULAR	0	0%
BUENO	39	60%
MUY BUENO	20	31%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

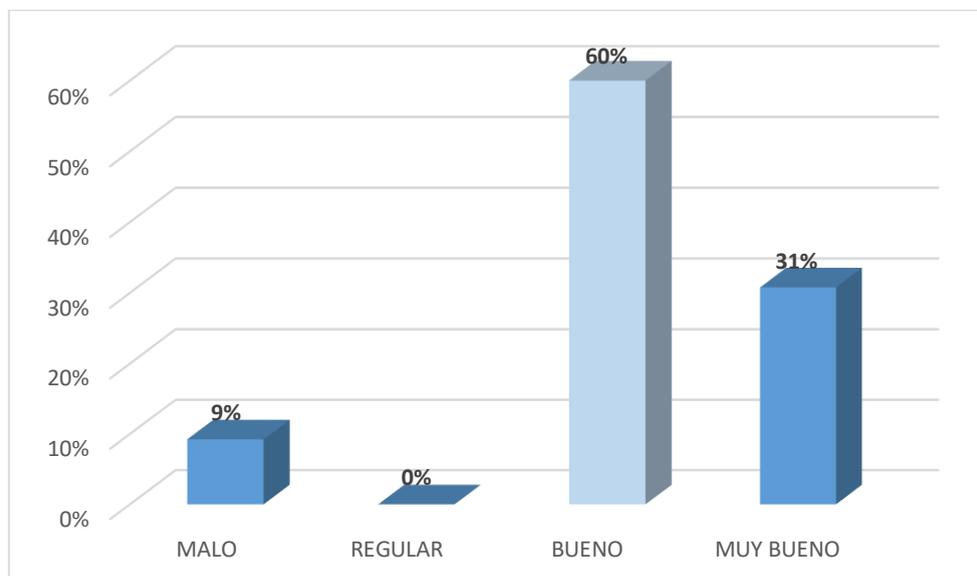


Figura 13: Dimensión evaluación, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 14

Interpretación

- En la tabla 14, se apreció según el director evaluó a los docentes en evaluación donde un 60% de los docentes encuestados se ubicó en el nivel bueno y únicamente un 9% se ubicó en el nivel malo.

Tabla 15

Dimensión actitud, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

ACTITUD	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	1	2%
REGULAR	13	20%
BUENO	32	49%
MUY BUENO	19	29%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

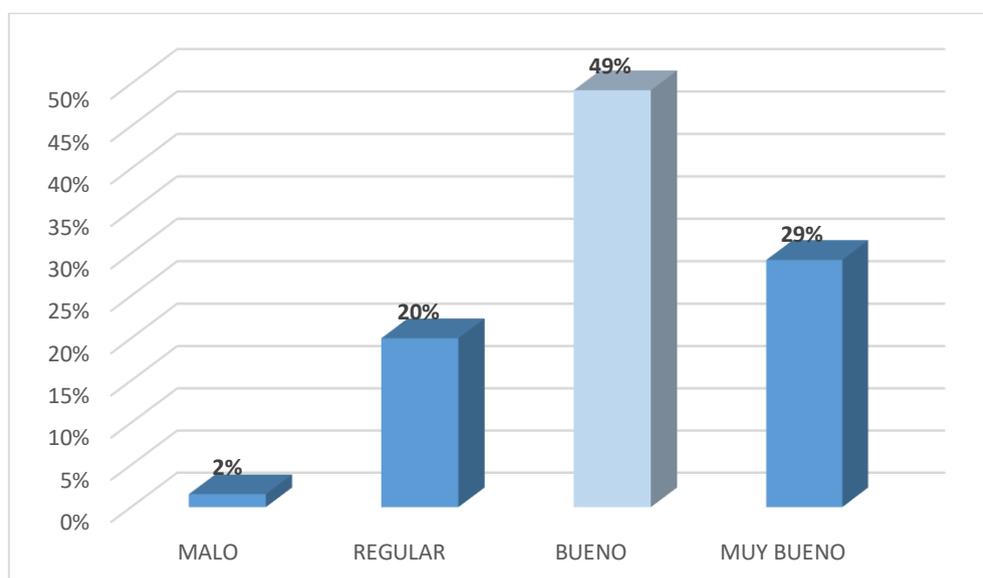


Figura 14: Dimensión actitud, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 15

Interpretación

- En la tabla 15, se apreció según el director evaluó a los docentes en actitud donde un 49% se ubicó en el nivel bueno y únicamente un 2% se ubicó en el nivel malo.

Tabla 16

Dimensión materiales, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

MATERIALES	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	6	9%
REGULAR	0	0%
BUENO	21	32%
MUY BUENO	38	58%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

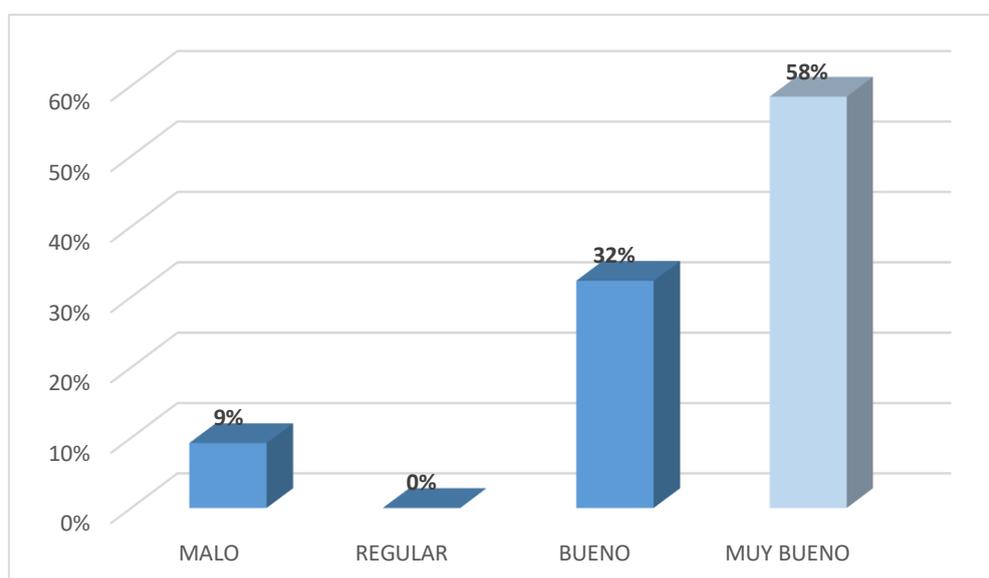


Figura 15: Dimensión materiales, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 16

Interpretación

- En la tabla 16, se apreció según el director evaluó a los docentes en materiales donde un 58% se ubicó en el nivel muy bueno y únicamente un 9% se ubicó en el nivel malo.

Objetivo Específico N°03: Analizar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019.

Tabla 17

*Tabla cruzada de clima organizacional * desempeño, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.*

TABLA CRUZADA CLIMA * DESEMPEÑO							
		DESEMPEÑO				TOTAL	
		MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO		
CLIMA	MALO	Recuento	5	5	1	0	11
		% del total	7,7%	7,7%	1,5%	0,0%	16,9%
	REGULAR	Recuento	3	5	4	0	12
		% del total	4,6%	7,7%	6,2%	0,0%	18,5%
	BUENO	Recuento	0	6	13	6	25
		% del total	0,0%	9,2%	20,0%	9,2%	38,5%
	MUY BUENO	Recuento	0	1	3	13	17
		% del total	0,0%	1,5%	4,6%	20,0%	26,2%
	TOTAL	Recuento	8	17	21	19	65
		% del total	12,3%	26,2%	32,3%	29,2%	100,0%

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote.

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 17, se apreció que, el 20% (13) de los docentes opinaron tener un clima organizacional muy bueno y en consecuencia su desempeño es muy bueno, esto es reflejado en la motivación hacia sus alumnos para incrementar la participación en actividades de investigación, las evaluaciones periódicas, el uso de variedad de materiales para el desarrollo de sus clases, el dominio de los contenidos y metodología de su enseñanza.

IV. Discusión

Palomino (2018). Al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) de 0,001 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,605, lo cual indicó que la correlación fue positiva. Por lo cual se concluyó que: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño profesional en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huancavelica- Huancavelica 2018. Lo cual coincide con nuestro trabajo de investigación el cual mostró en la tabla 1, una correlación entre las variables con una significancia de $(0.0001 < 0.05)$ por lo tanto, podemos afirmar que el clima organizacional tiene efecto altamente significativo en el desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019. Asimismo, se halló un nivel de correlación de 0.786, lo cual indicó que existe una correlación positiva buena entre las variables de estudio. Y de la misma manera que el trabajo en comparación, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

García y Segura (2014). El 56.9% de encuestados opinó que las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay son de nivel alto, y según el 33.8%, de nivel muy alto con esto se evidencia un buen clima laboral mediante la convivencia y trato social entre los trabajadores. Asimismo, su trabajo en equipo resultó estar entre los niveles alto (47.7%) y muy alto (35.4%). La información expuesta coincide con los resultados que se obtuvo en la figura 6 y tabla 7, la dimensión de apoyo con un 45% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel muy bueno y únicamente un 5% lo consideraron en un nivel malo. Esta dimensión está enfocada en tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones, cooperación entre sí y contribución a un ambiente cálido de trabajo. Y como último criterio la simpatía y afecto entre colaboradores y jefes en un ambiente adecuado. Ambos trabajos de investigación muestran tener un clima positivo influyente en el desempeño de estos mismos.

Sánchez (2017). En los resultados se apreció que del total de docentes el 65% tuvieron muy buena percepción en la dimensión estructura organizacional en la institución educativa; el 30% consideran que existe buena estructura organizacional: el 5% opina que la estructura organizacional es regular y ninguno de los docentes manifiesta que la estructura organizacional es mala o muy mala. Lo cual coincide con nuestra investigación, en la evaluación de la misma dimensión de la variable clima organizacional se obtuvo un

resultado en la figura 2 y tabla 3, del 43% de los docentes encuestados lo consideraron en un nivel muy bueno y únicamente un 5% lo ubicó en el nivel malo. Esto mostró realidades distintas en base a las opiniones de los encuestados, de tal manera que siendo en el primer trabajo la mayoría aprobada con más del 50% una respuesta positiva mientras en el segundo caso es aprobado con la minoría de los encuestados siendo menos del 50%. No obstante, son semejantes el porcentaje en opinión negativa.

Calcina (2014). En su trabajo se observó que el 64% de los docentes se encontraron en la categoría C (Desempeño Mínimo) obteniendo notas entre 11 y 14 en la escala vigesimal, el 35% se encuentra en la categoría B (Desempeño apropiado) con notas entre 15 y 17 puntos y el 1% de los docentes están comprendidos en la categoría D (Desempeño Insuficiente) con notas inferiores a los 10 puntos. De las 4 dimensiones que abarcan las variables, el que obtuvo el mejor puntaje es el de Evaluación del aprendizaje de los docentes respecto a los estudiantes, con 13 puntos y el de mayor. Estos resultados son contradictorios comparando con el trabajo expuesto en el cual se halló en la figura 8 y tabla 9, el 32% de los docentes encuestados se ubicó en el nivel bueno y solamente el 12% se ubicó en el nivel malo; por eso, se puede decir que gran parte de los docentes consideran de gran valor el desempeño de los docentes en la institución educativa. Además, este segundo trabajo tiene la evaluación de un solo agente que lo realizó el director en comparación con el primero que tuvo dos evaluadores, ellos, los mismos profesores y sus alumnos, es por ello que en el primero encontramos resultados distintos en las opiniones de profesores y alumnos.

Dueñas y Bobadilla (2014). El resultado de la gestión dentro del aula de los profesores sumó un 13% que opinaron que es muy favorable. Un 18% manifestó una opinión intermedia, el cual es calificado por la mayor parte de buena a excelente. La opinión de los alumnos varia en alguna medida respecto a la opinión vertida por los docentes, sin embargo, no se modificó la esencia. Así un 45% de ellos opinó favorablemente respecto de la gestión dentro del aula de sus profesores la cual fue similar a la obtenida en la encuesta aplicada a los docentes, se sumó a ello el 17% que opinó muy favorablemente. Por otro lado, en la tabla N° 09 se desprendió que un 73% de docentes opinó favorablemente respecto al desempeño fuera del aula de sus colegas. La opinión de los alumnos sin embargo varió respecto de la opinión emitida por los docentes. Así el 43% opinó favorablemente, se sumó a ello un 13% que opinó muy favorablemente. En

comparación con la investigación se tuvo la misma percepción positiva pero en cantidades distintas siendo en el colegio la gloriosa quien cuenta con mayor puntaje respecto al desempeño docente, esto se evidencia en la tabla 17, una apreciación del 20% (13) de los docentes opinaron tener un clima organizacional muy bueno y en consecuencia su desempeño es muy bueno, esto es reflejado en la motivación hacia sus alumnos para incrementar la participación en actividades de investigación, las evaluaciones periódicas, el uso de variedad de materiales para el desarrollo de sus clases, el dominio de los contenidos y la metodología de su enseñanza. El desempeño de los profesores es resultado del buen clima que perciben el trabajo y medios que les facilita el centro del trabajo.

Riveros y Grimaldo (2017). En la dimensión recompensa obtuvo un 23% nivel alto, 56% nivel medio y un 21% nivel bajo. En comparación con el trabajo de investigación esto coincidió con los resultados obtenidos en la figura 5 y tabla 6, donde se apreció que, en recompensas el 57% de los docentes encuestados usualmente lo consideraron en un nivel bueno y únicamente un 9% lo consideraron en un nivel malo. Esto evidencia opiniones diferentes siendo la percepción opuesta, es decir consideran nivel alto menos del 50%. Caso contrario con el trabajo en investigación que es evidenciada de manera positiva con nivel muy bueno con más del 50 %

Yubisay (2013). Los resultados obtenidos se encontraron en el rango de $2.6 < x < 3.4$ para los indicadores técnicas y conceptuales lo cual se situó en el baremo de ponderación en la categoría de medianamente apropiado, mientras que para el indicador administrativo se ubicó en el rango de $3.4 < x < 4.2$ lo cual fue apropiado de lo que se infirió que existen debilidades en personal en cuanto a sus habilidades relacionadas con el conocimiento y aplicación de tecnologías así como los procedimientos administrativos y pedagógicos. De manera comparativa estos resultados coinciden con lo que obtuvimos en la figura 11 y tabla 12 en la dimensión de metodología el 62% de los docentes encuestados se ubicó en el nivel muy bueno y únicamente un 12% se ubicó en un nivel malo. Ambos trabajos dieron muestra de un desempeño apropiado en las distintas áreas evaluadas como técnicas, conocimiento y administrativas, no obstante, hubo razones por mejorar e incrementar estos resultados.

V. Conclusiones

1. Se determinó, la relación entre las variables de estudio mediante la prueba rho de spearman, donde se halló una significancia de $0.0001 < 0.05$ por lo tanto, podemos afirmar que el clima organizacional tuvo un efecto significativo en el desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote – 2019, lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Como consecuencia, afirmamos que existe una correlación positiva buena $r=0.786$ entre las variables de estudio (Tabla 1).
2. De acuerdo al estudio realizado, permitió explicar que: El nivel del clima organizacional obtenidos según se muestra en la tabla 2, el 38% de los docentes opinaron que existe un nivel bueno mientras que el 26% opino que existe un nivel muy bueno lo que evidencia que los docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario se encuentran en un buen nivel de clima organizacional con respecto a las dimensiones de responsabilidad con 49% y recompensas con 57% y las dimensiones que se consideraron en un nivel muy bueno es estructura organizacional con 43%, riesgos con 58%, apoyo 45% y conflicto 54% (Tabla 3, tabla 4, tabla 5, tabla 6, tabla 7 y tabla 8).
3. El nivel de percepción del desempeño docente en la I.E. Gloriosa 329 del nivel secundario, según el jefe inmediato encuestado opino que el 32% tiene un nivel bueno mientras que el 26% se encuentran en los niveles muy bueno y solo el 12% se ubicó en el nivel malo, respectivamente según se consigna en la tabla 9, por lo que se puede determinar que en esta variable la institución se encuentra en un buen nivel de desempeño y con respecto a sus dimensiones opino que responsabilidad con 40%, comunicación con 42%, motivación con 75% y materiales con 58% se consideraron en un nivel muy bueno y las dimensiones de metodología con 62%, evaluación con 60% y actitud con 49% lo considero en un nivel bueno (Tabla 10, tabla 11, tabla 12, tabla 13, tabla 14, tabla 15 y tabla 16).

4. Por último, se analizó la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, donde en la tabla 17, se pudo observar la relación que existe entre las variables, según el nivel establecido, donde 20% de encuestados coincidieron en que tanto el clima organizacional como el desempeño se encuentran en un nivel muy bueno, además otro 20% de los encuestados coincidieron en que ambas variables también se encuentran en un nivel bueno; esto refleja que la institución está en un buen momento.

VI. Recomendaciones

- Al aceptar la hipótesis alterna, es decir encontrar la existencia de correlación entre las variables estudiadas. Se sugiere a la directora de la institución realizar encuestas periódicas a los docentes y alumnos para recoger sugerencias en base a las incomodidades o problemáticas que estos observan y es ajeno al mando directivo. De esta manera se busca lograr tener el desempeño de los docentes siempre en una mejora continua.
- Obteniendo una aceptación positiva de la mayoría de encuestados respecto al clima organizacional en la institución educativa. Se aconseja a la directora de la institución crear una plataforma virtual para asistencia y atención con los padres de familia para 2 o 3 días a la semana en el horario laboral que los docentes consideren prudente, con la finalidad que el tiempo del break puedan disfrutar tanto docente y estudiante, se fortalezca la convivencia con los estudiantes y padres de familia, mejorar la comunicación y la comprensión entre ellos, así será más viable las clases en el salón
- Identificando una aceptación positiva de la mayoría de encuestados respecto al desempeño en la institución educativa. Se recomienda a la nueva directora del colegio La gloriosa 329, realizar concursos internos de proyectos entre los docentes de la institución educativa con la finalidad de incrementar la participación e interés de estos con su aumento de nivel en el desempeño. Siendo dinámicos y promoviendo la competencia entre ellos buscando mejorar cada día la calidad de trabajo.
- Con la existencia de una correlación positiva buena entre las variables de estudio. Se sugiere a la directora de la institución motivar las asistencias a las capacitaciones internas y externas. Con la finalidad de tener docentes actualizados, conocedores y con dominios de la temática escolar y la metodología de enseñanza, esto traerá beneficio tanto la convivencia y calidad de enseñanza del grupo docente a la nueva generación de estudiantes, siendo más competitivos y futuros profesionales con más posibilidad de éxito en el mercado laboral.

Referencias

- Andina (20 de agosto de 2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Bermúdez, E. & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, vol. 22, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 60-70. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, vol. 19, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 59-68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062008>
- Calcina, Y. (2014). El Clima institucional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comunicación*, vol. 5, núm. 1, enero-junio, 2014. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=pt
- Carhuachin, E. (2015). *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5472/Carhuachin_GEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.

- Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, vol.9 no.1 Puno ene./jun. 2018. Recovered from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lang=es
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma Ed). México, D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8va. Ed). México, D.F, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chirinos, Y., Meriño, V. & Martínez, C. (2018). Corporate environment in sustainable entrepreneurship. *Revista EAN*, no.84. Bogotá Jan./June 2018. Recovered from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000100043&lang=es
- Cornejo, R. & Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. *Ultima década*. v.9 n.15. Santiago sep. 2001. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-22362001000200002&script=sci_arttext&tlng=es.10.4067/S0718-22362001000200002
- Dueñas, R. & Bobadilla, M. (2014). Nivel de Asociación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en los Centros Técnicos Productivos de la Provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013”. *Comunic@cción*, vol, 5, núm, 1, enero-junio, 2014. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100005&lang=es
- García, G. & Segura, L. (2014). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay – 2013*. (Tesis de

maestría). Recuperado de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gestión (2 de agosto de 2018). El 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

Griffin, R. & Morhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a. ed.). México CENGAGE Learning.

Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: Desarrollo y utilización de cuestionarios*. (2 ed.). España: Gestión.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Ed). México D.F, México: Editorial McGRAW-HILL.

Linares, G. (2008). *Investigación de mercado: Técnicas y procedimientos de información para el marketing competitivo*. (3ra Ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Lockuán, O. (2017). *Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27909/lockuan_lo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Makale, T. & Yayına, T. (2017). Organizational climate in primary schools and their influence on teacher job satisfaction. *Kastamonu Education Journal*. September 2017 *Volume:* 25 *No:* 5 1737-1752. Recovered from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348789>

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercado*. (4ta Ed). México: Editorial Pearson Educación. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books>

- Marsh, H. & Overall, J. (1980). Validaty of student's evaluations of teaching effectiveness: cognitive and effective criteria. *Journal of Educational Psychology*, Washington, DC, v. 72(4), 468 – 475.
- Martínez, G., Guevara, A. & Valles, M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Ministerio de Educación (2017). Participación y clima Institucional para una organización escolar efectiva. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacion-clima.pdf>
- Palomino, L. (2018). *Clima institucional y desempeño profesional en docentes de la I.E. "Leoncio Prado Gutiérrez"*. (Tesis de maestría). Recuperación de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31003/lizana_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de investigación*. vol.15 no.1 Caldas Jan./June 2018, pp.90-101. Recovered from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es
- Ramos, F. (2016). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Fortunata, Moquegua 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20926/Ramos_MFW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rionda, A. & Mares, M. (2012). Burnout in primary school teachers and their work performance. *Latin American Journal of Behavioral Medicine*, vol. 2, no. 1, August-January, 2012, pp. 43-50. Recovered from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283022016005>

- Riveros, P. & Grimaldo, M. (2017). Values and organizational climate in teachers of an institute of higher education in Lima. *Psychological Sciences, Volume 11*, num 2, pag. 179 - 188. Retrieved from http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200179&lang=en
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (10ma Ed). México: Pearson Educación. Recuperado de https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a_ed._Robbins
- Rojas, J. (2010). Clima Institucional. Recuperado de <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>
- Sánchez, M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16877/S%C3%A1nchez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, M., Magaña, D. & Surdez, E. (2013). Organizational climate: a study with professors in a higher education institution. *Electronic Magazine "Investigative News in Education"*, vol. 13, no. 3, March-December, 2013, pp. 1-24. Recovered from <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729878017.pdf>
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in an RIDE higher education institution. *Iberoamerican Magazine for Educational Research and Development*, vol. 8, no. 15, July-December, 2017, pp. 582-609. Recovered from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
- Tapia, V. & Típula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 8, núm.

2, julio-diciembre, 2017, pp. 72-80. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449854118001.pdf>

Torres, E. & Zegarra, S. (2014). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno -2014 – Perú. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre 2015, pp. 5-14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres. Recuperado de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Ventas, L. (21 de junio de 2016). Como se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo. *BBC Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36591625>

Villamizar, M. & Castañeda, D. (2014). Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers. *International Journal of Psychological Research*, vol. 7, núm. 2, 2014, pp. 64-75. Recupérate of <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299032684007>

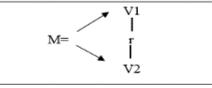
Yubisay, L. (2013). *Clima organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

Anexos

ANEXO 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Clima organizacional y la percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019.	Clima organizacional	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Obligación Normas Políticas 	1,2,3	Según Chiavenato (2006) el clima organizacional es la calidad o propiedad del lugar donde se realiza la actividad de la organización que es observada y participan los agentes involucrados en la organización y su relación de influencia con su conducta (p.468).	Diseño Correlacional  Donde: M: Muestra de estudio V1: Clima organizacional V2: Desempeño r: Relación de Variables Población: Los docentes del nivel secundario de la I.E “La gloriosa 329” – Chimbote. Muestra censal -Técnicas de recolección de datos. Encuestas . Instrumentos: Cuestionario.
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Interés en el desarrollo de la organización Compromiso Autonomía 	4,5,6		
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Nivel alto Nivel bajo 	7,8,		
			Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Equidad 	9		
			Calor y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente agradable Sentimiento de apoyo Sentimiento de amistad 	10,11,12		
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de conflicto Comunicación Competencia Confianza 	13,14,15,16		
	Desempeño	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia Puntualidad 	1,2	Según Marsh y Overall (1980). El desempeño es el “resultado final de una actividad”. Involucra voluntad, perseverancia y		
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Accesibilidad Comprensión 	4,5			
		Metodología	<ul style="list-style-type: none"> Dominio 	6,7			

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento 		demostración de las habilidades del individuo en el entorno que está vinculado. Esto es evaluado a través de la responsabilidad, la metodología, la comunicación, uso de materiales, la actitud, la evaluación y la motivación (p.468)	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivación 	8,9		
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencia • Justicia 	10,11,12		
			Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Equidad 	13,14		
			Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de materiales 	15,16		

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO 01: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**I. DATOS INFORMATIVOS**

Nombre Original: Cuestionario de Clima organizacional

Autor: Chiavenato (2006)

Procedencia: New York – Estados Unidos

Administración: Individual

Duración: 8 a 10 minutos.

Puntuación: Calificación computarizada.

Aplicación: Docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “La Gloriosa 329” – Chimbote.

Significación: 6 Dimensiones

Usos: Investigación

Materiales: Cuestionario que contiene 16 ítems. (Adaptado).

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El objetivo del instrumento tuvo como finalidad determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

El instrumento fue sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Crombach el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha= 0,86$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de

Cronbach se asume como una confiabilidad buena, que permitió determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,86	16

IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento y lapiceros.

V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presentó 16 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional.

Para una mejor interpretación de los datos, se clasificó las variables de la siguiente manera:

CLIMA ORGANIZACIONAL			
MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO

NIVELES	DIMENSIONES					
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	RESPONSABILIDAD	RIESGOS	RECOMPENSAS	APOYO	CONFLICTO
MALO	3 -7	3 -11	2 -5	2 - 3	3 - 11	4 - 14
REGULAR	8	12	6	4 - 6	12	15
BUENO	9	13	7	7 - 8	13	16
MUY BUENO	10	14 - 15	8 - 10	9 - 10	14 - 15	17 - 20

La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación fueron organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Estructura	1,2,3
Responsabilidad	4,5,6
Riesgo	7,8
Recompensa	9
Apoyo	10,11,12
Conflicto	13,14,15,16

ANEXO 03:

FICHA TÉCNICA

INSTRUMENTO 02: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

I. DATOS INFORMATIVOS

Nombre Original: Cuestionario de Desempeño

Autor: Según Marsh y Overall (1980)

Procedencia: Washington, DC

Administración: Individual

Duración: 8 a 10 minutos.

Puntuación: Calificación computarizada.

Aplicación: Docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “La Gloriosa 329” – Chimbote.

Significación: 7 Dimensiones

Usos: Investigación

Materiales: Cuestionario que contiene 16 ítems (Adaptado).

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El objetivo del instrumento tuvo como finalidad determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

El instrumento fue sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,87$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asumió como una confiabilidad buena, que permitió determinar que el instrumento proporcionó la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,87	16

IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento y lapiceros.

V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presentó 16 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5); los cuales estuvieron organizados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional.

Para una mejor interpretación de los datos, se clasificó las variables de la siguiente manera:

DESEMPEÑO			
MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO

NIVELES	DIMENSIONES						
	RESPONSABILIDAD	COMUNICACIÓN	METODOLIGÍA	MOTIVACIÓN	EVALUACIÓN	ACTITUD	MATERIALES
MALO	2 – 6	2 – 4	3 – 7	2 – 6	3 – 10	2 – 7	2 – 6
REGULAR	7	5	8	7	11	8	7
BUENO	8	6 – 7	9 – 10	8	12	9	8
MUY BUENO	9 - 10	8 - 10	11 - 15	9 - 10	13 - 15	10	9 - 10

La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación fueron organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Responsabilidad	1,2
Comunicación	3,4
Metodología	5,6,7
Motivación	8,9
Evaluación	10,11,12
Actitud	13,14
Materiales	15,16

ANEXO 04:**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Instrucciones: Nos dirigimos a usted, para solicitarle su colaboración, otorgando un momento de su tiempo a fin de que responda con responsabilidad, las preguntas, que se presentan a continuación. Por lo que agradece anticipadamente su colaboración.

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

a. **Sexo:** a) Masculino b) Femenino

b. Edad

a) 20 - 30 b) 30-40 c) 40-50 d) 50-60 e) 60-70

c. Tiempo de servicio en la institución

a) 0-6 meses b) 6-12 meses c) 1 – 2 años d) 2-3 años e) 3 a más años

II. DATOS PARA EL ESTUDIO:

ÍTEMS	Valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. La Institución Educativa le informa de manera adecuada sus obligaciones.					
2. Las normas vigentes impiden el surgimiento de nuevas ideas.					
3. Se le hace conocer las políticas de esta Institución Educativa.					
4. Propone proyectos a la Institución Educativa con el objetivo de su crecimiento y desarrollo.					
5. Se cumple todas las funciones designadas por la Institución Educativa generando compromiso y clima organizacional adecuado.					
6. Tiene autonomía, es decir libertad de modificar la metodología de enseñanza.					
7. La I.E toma riesgos para sus cambios de funciones, coordinadores, actividades, etc.					
8. En esta I.E la toma de decisiones se hace en forma cautelosa minimizando riesgos para alcanzar los fines propuestos y un clima laboral adecuado.					
9. Las recompensas son equitativas y justas al desempeño de cada uno en un marco de armonía.					
10. La I.E se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
11. Ustedes como compañeros de trabajo cooperan entre sí y contribuyen a un ambiente cálido de trabajo.					
12. Nota simpatía y afecto entre colaboradores y jefes en un ambiente adecuado.					
13. Manejan el conflicto de manera adecuada con sus compañeros de trabajo y procura un ambiente amigable.					
14. Se mantiene una comunicación asertiva entre compañeros de la Institución Educativa que limita el conflicto y alienta un buen clima organizacional.					
15. Existe una sana competencia entre compañeros de trabajo que buscan siempre un clima organizacional adecuado.					
16. Existe confianza entre colaboradores y jefes minimizando conflictos y procurando un clima organizacional adecuado.					

Gracias!!

ANEXO 05:**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO**

Instrucciones: Nos dirigimos a usted, para solicitarle su colaboración, otorgando un momento de su tiempo a fin de que responda con responsabilidad, las preguntas, que se presentan a continuación. Por lo que agradece anticipadamente su colaboración.

II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

a. Sexo: a) Masculino b) Femenino

b. Edad:

a) 20 - 30 b)30-40 c) 40-50 d)50-60 e)60-70

c. Tiempo de servicio en la institución

a) 0-6 meses b) 6-12 meses c)1 – 2 años d)2-3 años e)3 a más años

II. DATOS PARA EL ESTUDIO:

ÍTEMS	Valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. El docente asiste de acuerdo a su horario laboral establecido.					
2. El docente cumple puntualmente con sus deberes en la IE.					
3. El docente es accesible con los estudiantes en las horas de tiempo libre o tutoría.					
4. El docente es comprensivo esclareciendo dudas de los estudiantes cuando lo necesitan.					
5. El docente domina los contenidos y metodología de enseñanza - aprendizaje de la materia que imparte.					
6. El docente explica con dominio de forma comprensible sus clases.					
7. El docente da a conocer el silabo escolar (metodología, cronogramas, evaluaciones, normas, etc.)					
8. El docente incentiva y motiva la participación y diálogo en clases y talleres que ofrece la I.E.					
9. El docente incentiva y motiva a desarrollar las capacidades de investigación de los estudiantes.					
10. El docente es exigente con las tareas, trabajos o evaluaciones.					
11. El docente como tutor es exigente con el promedio de cada periodo evaluado.					
12. El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura y es justo en las calificaciones.					
13. El docente denota actitud y respeto las opiniones de las personas que le rodean (alumnos, jefes y compañeros de trabajo).					
14. El docente promueve la equidad mediante la igualdad de oportunidad con todos sus alumnos					
15. El docente utiliza gran variedad de materiales (esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase) como herramientas para el desarrollo de sus clases.					
16. Los materiales de aprendizaje que utiliza el docente son modernos y didácticos.					

ANEXO 06:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del Nivel Secundario, Chimbote -2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister

Mgtr. Sonia Aguilar Sánchez
DNI: *32962017*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 07:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del Nivel Secundario, Chimbote -2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonia*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

[Signature]
Mgtr. *Sonia Aguilar Sánchez*
DNI: *32963017*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 08:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del Nivel Secundario, Chimbote -2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	X			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALEZ RUEDA Nestor DANIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg.


Dr. Mg. Nestor Daniel Gonzalez RUEDA
DNI: 32991045

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 09:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del Nivel Secundario, Chimbote -2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	X			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALEZ RUEDA Nestor DANIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg.


Dr. Mg. Nestor Daniel GONZALEZ RUEDA
DNI: 32991045

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO10:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del Nivel Secundario, Chimbote -2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *DOCTOR*


Dr. *ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO*
DNI: *78195946*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 11:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Clima organizacional y Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Percepción del Desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote -2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Gloriosa 329 del Nivel Secundario, Chimbote -2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *DOCTOR*


Dr. *ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO*
DNI: *78195946*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 12: PRUEBA PILOTO - CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,863	,837	16

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
ÍTEM 1	1,40	,737	15
ÍTEM 2	2,00	1,254	15
ÍTEM 3	1,07	,258	15
ÍTEM 4	1,60	,737	15
ÍTEM 5	1,40	,632	15
ÍTEM 6	1,40	,632	15
ÍTEM 7	1,13	,352	15
ÍTEM 8	1,80	,775	15
ÍTEM 9	1,87	,743	15
ÍTEM 10	1,80	,775	15
ÍTEM 11	1,40	,507	15
ÍTEM 12	1,13	,352	15
ÍTEM 13	1,47	,743	15
ÍTEM 14	1,20	,561	15
ÍTEM 15	1,87	1,302	15
ÍTEM 16	1,40	,737	15

ANEXO 13: PRUEBA PILOTO - CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,872	,858	15

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
ÍTEM 1	1,33	,724	15
ÍTEM 2	1,87	1,302	15
ÍTEM 4	1,53	,743	15
ÍTEM 5	1,40	,632	15
ÍTEM 6	1,40	,632	15
ÍTEM 7	1,13	,352	15
ÍTEM 8	1,80	,775	15
ÍTEM 9	1,87	,743	15
ÍTEM 10	1,73	,799	15
ÍTEM 11	1,33	,488	15
ÍTEM 12	1,13	,352	15
ÍTEM 13	1,33	,617	15
ÍTEM 14	1,20	,561	15
ÍTEM 15	1,87	1,302	15
ÍTEM 16	1,40	,737	15

ANEXO 14:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3		DIMENSIÓN 4	DIMENSIÓN 5			DIMENSIÓN 6			
N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4
2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4
5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
6	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
7	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
8	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5
9	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
10	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
11	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4
12	5	3	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5
13	4	3	2	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5
14	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
15	3	3	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	5	4
16	3	3	2	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	2	4	4
17	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5
18	3	4	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5
19	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5
20	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
21	5	3	2	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	4
22	4	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5
23	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
24	3	3	2	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4
25	3	4	1	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4
26	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
27	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
28	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4
29	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
30	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5
31	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4

31	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
33	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
34	4	2	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
35	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
36	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4
37	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
38	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4
39	3	3	2	4	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4
40	5	3	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
41	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4
42	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5
43	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
44	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4
45	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
46	5	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
47	3	3	2	4	4	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5
48	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
49	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
50	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5
51	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4
52	3	3	2	5	5	4	5	2	5	5	4	3	4	4	5	4
53	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
54	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
55	4	3	2	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4
56	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5
57	4	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
58	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4
59	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4
60	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5
61	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5
62	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4
63	3	3	2	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4
64	3	4	1	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
65	4	4	3	5	4	4	3	2	5	3	4	4	5	3	5	4

ANEXO 15:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

DIMENSIONES	DIMENSIÓN 1		DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3			DIMENSIÓN 4		DIMENSIÓN 5			DIMENSIÓN 6		DIMENSIÓN 7	
Nº PREGUNTAS N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
2	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	4	5	5	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3
5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
7	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3
8	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3
9	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4
10	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
12	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
13	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	4	5	2	1	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
15	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
16	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3
17	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
18	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4
19	4	5	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4
20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
21	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4
22	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3
23	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3
24	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	1	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3
26	4	4	3	1	3	2	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4
27	4	3	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
28	4	5	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4
29	4	5	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3

31	4	4	5	2	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
32	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
33	3	3	4	2	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4
34	4	3	3	2	4	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	3
35	5	4	3	2	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3
36	3	5	3	2	4	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3
37	3	5	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
38	3	5	3	1	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3
39	5	5	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
40	3	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
41	4	5	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
42	4	5	3	1	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4
43	3	4	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
45	4	3	3	3	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3
46	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
47	5	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
48	4	5	5	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	3	3
49	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	3
50	3	3	4	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
51	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
52	5	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
53	4	5	3	2	2	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4
54	4	5	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4
55	4	5	4	2	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	4
56	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4
57	4	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
58	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
59	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
60	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
61	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
62	4	5	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3
63	5	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
64	4	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3
65	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3

ANEXO 16:**RESULTADOS DE DATOS DE IDENTIFICACIÓN***Tabla 18*

*Sexo, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”,
Chimbote -2019.*

SEXO	ENCUESTADOS	
	N°	%
Masculino	35	54%
Femenino	30	46%
TOTAL	65	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia*

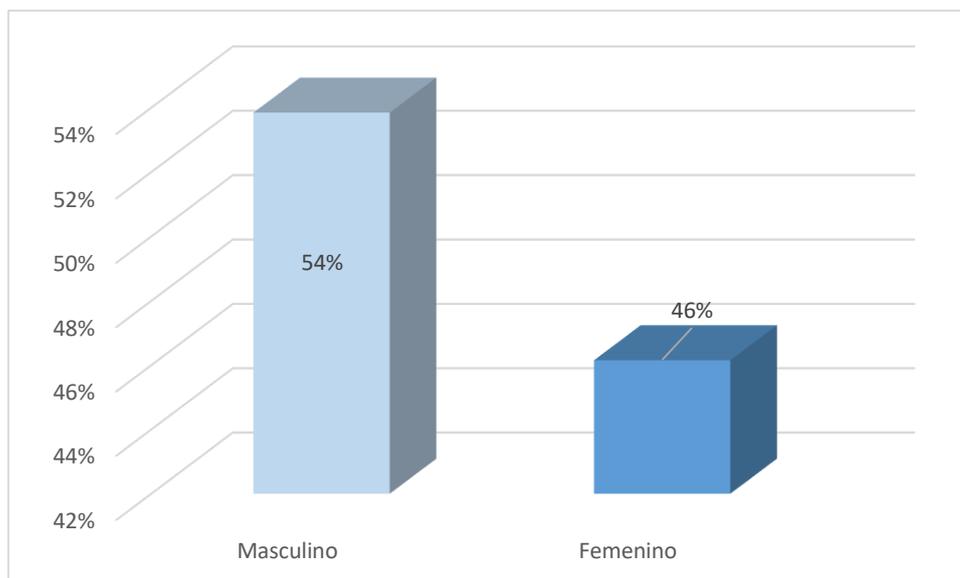


Figura 16: *Sexo, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.*

Fuente: Tabla 18

Interpretación

- En la figura 16 y tabla 18, el 54% son del sexo masculino y el 46% son del sexo femenino.

Tabla 19

Edad, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”,
Chimbote -2019.

EDAD	ENCUESTADOS	
	N°	%
20 a 30 años	6	9%
30 a 40 años	29	45%
40 a 50 años	17	26%
50 a 60 años	9	14%
60 a 70 años	4	6%
TOTAL	65	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia

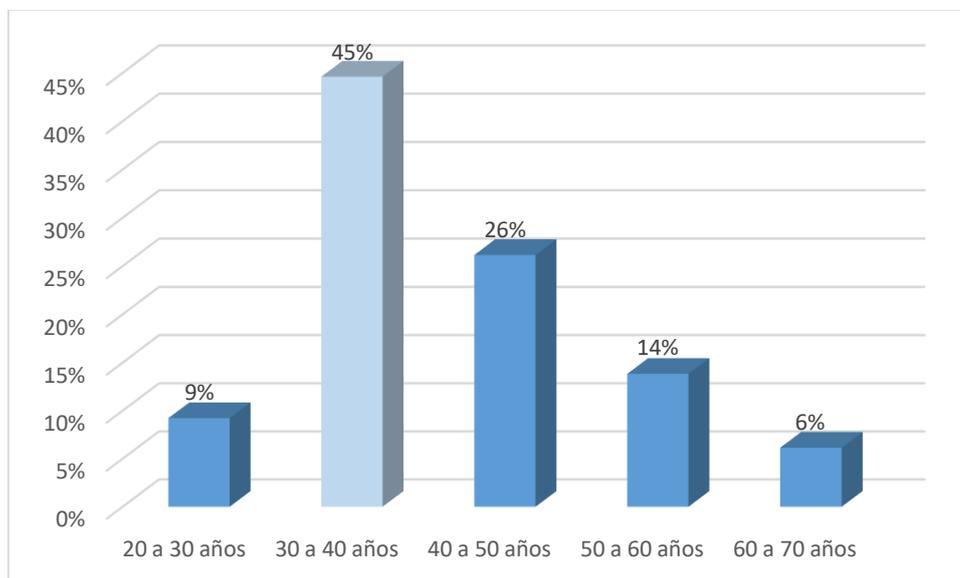


Figura 17: Edad, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 19

Interpretación

- En la figura 17 y tabla 19, el 45% tienen entre 30 a 40 años, el 26% tienen entre 40 a 50 años y solo el 6% tienen entre 60 a 70 años.

Tabla 20

Tiempo de servicio, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

TIEMPO DE SERVICIO	ENCUESTADOS	
	N°	%
0 a 6 meses	2	3%
6 a 12 meses	4	6%
1 a 2 años	12	18%
2 a 3 años	19	29%
3 a más años	28	43%
TOTAL	65	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E “Gloriosa 329”, Chimbote
Elaboración propia

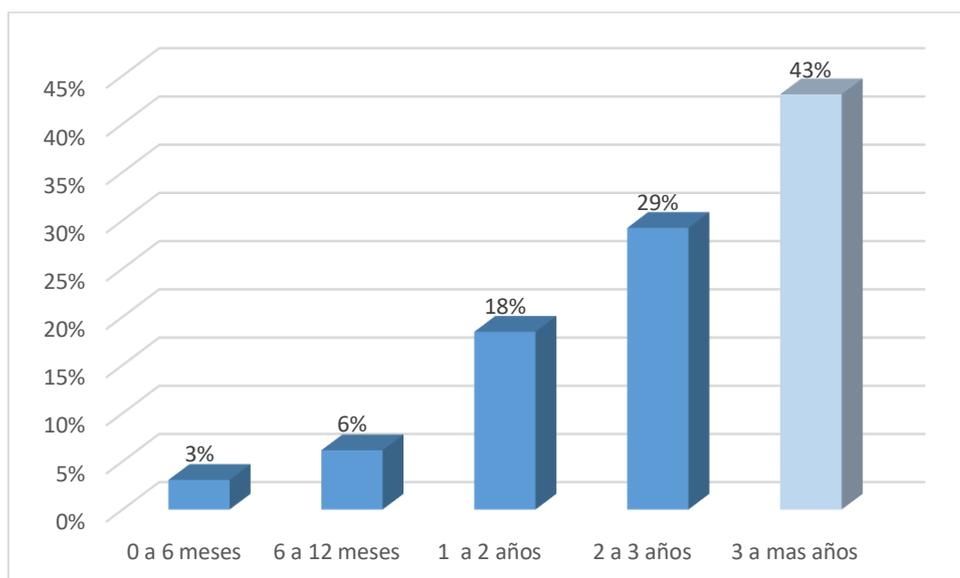


Figura 18: Tiempo de servicio, según docentes encuestados, sobre la Institución Educativa “Gloriosa 329”, Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 20

Interpretación

- En la figura 18 y tabla 20, el 43% tienen entre 3 a más años laborando en la institución, el 29% tienen entre 2 a 3 años y solo el 3% tienen entre 0 a 6 meses.

ANEXO 17:

AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



CARTA No.306-2019-EAYC-FCE-UCV-CHIMBOTE

**LUIS TOLENTINO ROJAS
DIRECTOR
I. E "GLORIOSA 329"**

Presente.

Estimado señor:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de la asignatura de Proyecto de investigación para la investigación de la Escuela de ADMINISTRACION, IX ciclo se contempla la realización de un trabajo de campo.

En tal sentido, considerando la relevancia empresarial de la organización, solicito su colaboración para que se sirva darnos las facilidades del caso para que de nuestros alumnos puedan realizar una encuesta a los docentes de la institución.

Los alumnos que participan en dicho trabajo académico son los siguientes:

- > Gonzales Romero Janela (70361709)
- > Castillo Iparraquirre Winny (71041546)

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,



**Dra. Jaela Peña Romero
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION**

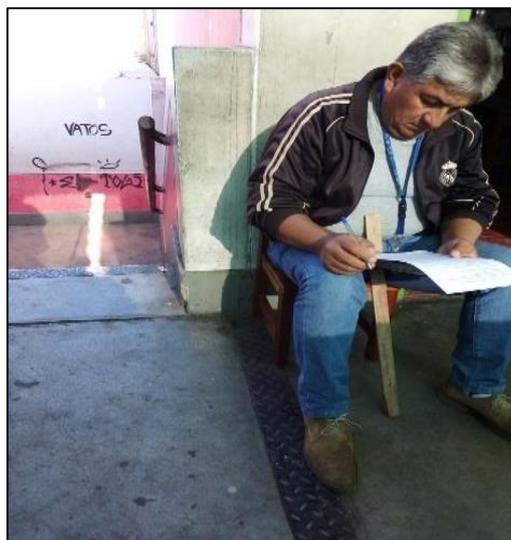
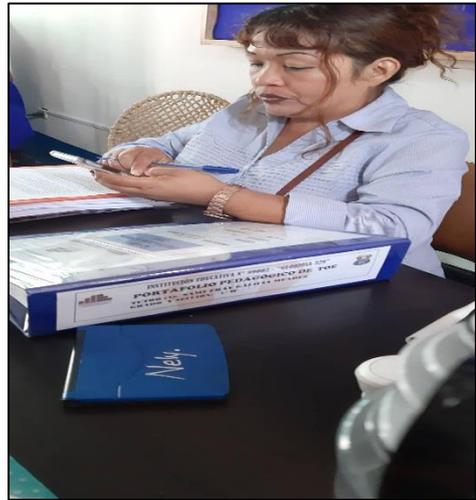
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 18:

FOTOS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019” , del (de la) estudiante Castillo Iparraguirre Winny Lisset.

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 02 de Diciembre de 2019



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
-------------------------------------	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019” , del (de la) estudiante Gonzales Romero Janela Medalit.

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 02 de Diciembre de 2019

Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

Reporte final del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=1226785524&ts=1&cro=1038&lang=es

feedback studio | Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa
Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:
Castillo Iparaguire, Winny Lisset (ORCID: 0000-0003-4048-5842)
Gonzales Romero, Janela Medalit (ORCID: 0000-0002-2429-1741)

ASESOR:
Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0001-6738-0683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
4	www.comunicacionuna... Fuente de Internet	1 %
5	www.tesis.luz.edu.ve Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	papery.org Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 49 | Número de palabras: 12101 | Text-only Report | High Resolution | Activado

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: CASTILLO IPARRAGUIRRE WINNY LISSET
D.N.I. : 71041546
Domicilio : PPAO MZ L-4
Teléfono : Fijo : 043 418153 Móvil. 997590334
E-mail : WILICI_IPA@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
CASTILLO IPARRAGUIRRE WINNY LISSET
GONZALES ROMERO JANELA MEDALIT

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSA 329 DEL NIVEL SECUNDARIO,
CHIMBOTE-2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 18/12/2019

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: GONZALES ROMERO JANELA MEDALIT
D.N.I. : 70361709
Domicilio : CASCAJAL IZQUIERDO S/N AMAUTA
Teléfono : Fijo : Móvil. 969212069
E-mail : JANELA_GZLES.R@HOTMAIL

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
CASTILLO IPARRAGUIRRE WINNY LISSET
GONZALES ROMERO JANELA MEDALIT

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSA 329 DEL NIVEL SECUNDARIO,
CHIMBOTE-2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 18/12/2019

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

WINNY LISSET CASTILLO IPARRAGUIRRE

INFORME TÍTULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSA 329 DEL NIVEL SECUNDARIO, CHIMBOTE -
2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)

DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
JANELA MEDALIT GONZALES ROMERO

INFORME TÍTULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSA 329 DEL NIVEL SECUNDARIO, CHIMBOTE -
2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISÍS (16)

DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

