



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Mongrut Flores, Víctor Jorge Esteban (orcid.org/0000-0002-3541-8496)

ASESOR:

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/0000-0002-2064-3201)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y creencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación
se lo dedico a mis padres por estar
siempre a mi lado ante toda
circunstancia.

Agradecimiento:

A los docentes de la Universidad
Cesar Vallejo por brindar los
conocimientos necesarios para el
desarrollo del presente trabajo de
investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento mediante Coeficiente Alfa de Cronbach	22
Table 2. Prueba de normalidad Shapiro Wilk	23
Tabla 3. Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable Clima Organizacional	24
Tabla 4. Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable Desempeño Laboral	25
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Clima Organizacional	26
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Desempeño Laboral	27
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	27
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	29

Índice de gráficos

Gráfico 1. Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de dimensiones de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral	26
Gráfico 2. Diagrama de dispersión entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	28
Gráfico 3. Diagrama de dispersión entre la dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	29
Gráfico 4. Diagrama de dispersión entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	30
Gráfico 5. Diagrama de dispersión entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.	30

Resumen

La investigación que se desarrolla tuvo como objeto principal de estudio el determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022. Asimismo, también determinar la relación entre comunicación, liderazgo y motivación, que son las dimensiones de la variable dos, con el desempeño laboral.

La tesis es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental debido a que las variables involucradas no se manipularán, y con corte transversal debido a que se desarrolla en un tiempo específico. La muestra fue un total de 33 docentes de un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, a los cuales se aplicó un cuestionario compuesto por 56 preguntas que involucran las dimensiones elegidas.

Para la validación del instrumento se ha utilizado el Alpha de Cronbach, teniendo un resultado de 0.953, siendo mayor que 0.8, el cual indica que el instrumento utilizado en la investigación es calificado como: Confiabilidad Alta. Asimismo, para el análisis estadístico de las dimensiones y variables de estudio, se ha utilizado el coeficiente de correlación rho Spearman, mediante el uso del software estadístico SPSS

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Comunicación, Liderazgo y Motivación.

Abstract

The object of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and job performance of teachers in a higher technical institute located in the city of Lima, 2022. Likewise, with the following specific objectives: determine the relationship significant between the dimensions: communication, leadership, and motivation with the dependent variable job performance.

The research is of an applied type, with a quantitative approach and a non-experimental design because the variables involved will not be manipulated, and with a cross-sectional view since it is developed in a given time. The sample was a total of 33 teachers from a higher technical institute located in the city of Lima, to whom a questionnaire consisting of 56 questions involving the chosen dimensions was applied.

For the validation of the instrument, Cronbach's Alpha has been used, obtaining a result of 0.953, being greater than 0.8, which indicates that the instrument used in the research is qualified as: High Reliability. Likewise, for the statistical analysis of the dimensions and study variables, the Spearman rho correlation coefficient has been used, through the use of the statistical software SPSS

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Communication, Leadership and Motivation

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es una realidad problemática que no sólo existe en empresas privadas y/o públicas, sino también en instituciones de educación superior técnica y universitaria; el cual, los institutos técnicos en la ciudad de Lima también se encuentran en dicha situación problemática porque el personal docente que labora no se siente a gusto o identificado con su trabajo. En consecuencia, los estudiantes son los más perjudicados porque los docentes durante las clases no muestran un desempeño laboral óptimo que fortalezca los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Cubas (2019) estudia la relación de las variables desempeño laboral y clima organizacional, donde afirma que desde hace varias décadas atrás, cada país ha dispuesto distintas normas en relación con una mejora de la calidad educativa que se encuentra relacionado con el clima organizacional y el desempeño laboral de docentes en las IE, ya sea en el nivel superior o en la educación básica regular; esto conlleva a mejorar los diferentes aspectos que se encuentran relacionados con los procesos educativos y con la actualización profesional de la plana docente.

Barriga (2016), afirma que las acciones de los docentes e integrantes de una institución educativa dependen del clima organizacional desarrollado por las autoridades educativas; el cual debe sustentarse en los principios de la educación para que cada integrante realice su labor con gusto. Sin embargo, dicha labor se encuentra afectado por el ambiente laboral o global en el que se encuentran desarrollando sus actividades diarias, evidenciando así, una relación directa entre el desempeño laboral con el clima organizacional.

Asimismo, un aspecto muy importante que influye en el clima laboral son las rutinas que los docentes desarrollan día a día; el cual, se ve reflejado en la calidad educativa que los maestros imparten a los estudiantes durante el proceso de enseñanza. Esta idea se fundamenta en lo dicho por Barriga (2016), quién afirma que la administración de cada institución educativa debe encontrarse encaminada a logros de objetivos en relación con la calidad educativa.

También se conoce que Guartán et al. (2019) con su trabajo de investigación tuvo como objeto desarrollar una guía de evaluación del desempeño laboral donde agrupó varios factores con la finalidad de optimizar la gestión de la capacidad humana. Dicho trabajo fue transversal y descriptivo donde utilizó como técnicas de recolección a la encuesta y observación, con aplicación del instrumento denominado encuesta a una muestra de 387 instituciones privadas, concluyendo que la mayoría de encuestados señalan que la evaluación mide el desempeño de los colaboradores.

Minedu (2017) en su publicación del marco del buen desempeño docente, muestra un estudio en relación con el desempeño de profesores en distintas áreas de su entorno laboral con la finalidad de mejorarlo; sin embargo, tras la obtención de los resultados el gobierno no ha tomado acciones correctivas a fin de mejorar los procesos de enseñanza que los maestros realizan en el día a día. Entonces, claramente se observa que las autoridades de nuestro país se han olvidado del clima o ambiente laboral donde los maestros realizan sus funciones.

Entonces, con base en las mejoras de la calidad educativa de los estudiantes, el presente trabajo está considerando el clima organizacional y el desempeño laboral de profesores en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima - 2022, a fin de mejorar los procesos educativos de los alumnos donde los profesores son parte del problema encontrado y a la vez son la solución de este.

En ese sentido, es necesario realizar la siguiente pregunta: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico en la ciudad de Lima - 2022?

Además, se responderán las siguientes preguntas que se encuentran asociadas al objetivo general del trabajo de investigación, tales como: ¿En qué medida se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022? ¿En qué medida se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022? ¿En qué medida se relaciona la motivación y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022?

La importancia de la tesis abarca en que los docentes se convierten en una pieza fundamental en el sistema educativo, puesto que son los encargados en dirigir a los estudiantes en el proceso de aprendizaje técnico no universitaria.

La presente investigación se realizó en un instituto superior técnico en la ciudad de Lima – 2022, que tienen por finalidad el formar profesionales técnicos en distintos rubros que el Perú necesita (educación superior no universitaria). Dicha institución superior técnica ubicada en la ciudad de Lima tiene como meta el fortalecer el talento y habilidades de profesionales no universitarios, a fin de mejorar las normativas técnicas que rigen nuestro país.

1.1. Realidad problemática

En Perú, la institución encargada de establecer políticas o normas relacionadas con la educación nacional es el Ministerio de Educación. Dicha institución en la última década ha tomado importancia al desempeño laboral que tienen los profesores durante el proceso educativo en horas de trabajo. Una muestra de ello es la publicación realizada en relación con el tema expuesto, que según el Minedu (2017) menciona que el desempeño de los profesores se encuentra relacionados con el entorno laboral de su día a día. Sin embargo, se conoce que las autoridades de los gobiernos de turno se han olvidado de mejorar el clima o ambiente laboral donde los maestros realizan sus funciones; encontrando una problemática generalizada en todo el país que se encuentra reflejada en el desempeño que cada docente tiene durante sus labores académicas.

Barriga (2016) afirma que la parte administrativa de una unidad educativa siempre debe encontrarse direccionada al cumplimiento de objetivos académicos. Entonces se observa que la calidad de educación brindada a los estudiantes también dependerá de la variable denominada clima organizacional, debido a que las labores que realizan los profesores se encuentran relacionadas a otra variable denominada desempeño laboral docente. Motivo por el cual, en este caso dicho logro debe ser orientado a la

mejora de calidad educativa que los profesores de un instituto superior técnico de ciudad de lima deben brindar durante el desarrollo de clases.

En ese sentido se conoce que, desde hace muchos años atrás, cada país ha dispuesto distintas normas con la finalidad de buscar una mejor calidad educativa, ya sea en el nivel superior (técnico o universitario) o en la educación básica regular (EBR); esto ha conllevado a mejorar los diferentes aspectos que se encuentran relacionados con los procesos educativos y la actualización profesional del docente.

Asimismo, el Minedu (2015) en su publicación denominada Compromisos de Gestión Escolar, establece tres niveles para clasificar el desempeño de profesores dentro de su ámbito laboral durante los procesos educativos. En dicha publicación, se menciona la manera en la que se monitorea a los docentes con la finalidad de evaluar su desempeño a lo largo del año académico; esta evaluación es bajo tres niveles de cumplimiento de objetivos, pudiendo cumplir de manera incipiente (inicio), parcial (en proceso) o totalmente correcto (logrado). Esto quiere decir que los profesores son evaluados anualmente en función a dicha clasificación, encontrando entonces que para el Minedu existe una relación entre el desempeño de los profesores con la parte administrativa.

Campos et al. (2012) menciona al clima organizacional como centro de los trabajadores que la conforman. Relacionándolo con los siguientes aspectos o ambientes: físico, social, de comportamiento personal, estructural y organizacional. Esto quiere decir que existen factores que inciden en el comportamiento de los colaboradores durante la jornada laboral, encontrándose involucradas las autoridades educativas debido a que son quienes lo gestionan. Hoy en día en Perú, se observa que existe la preocupación de las autoridades en mejorar la calidad educativa de sus instituciones, requiriendo un desempeño eficaz por parte de los docentes, sin embargo, dejan de lado los aspectos mencionados anteriormente.

En relación con ello, el clima institucional y organizacional es un tema nuevo que el gobierno recién ha cobrado importancia en la última década; por ejemplo, el Minedu (2016) afirma que, para el buen aprendizaje del alumno, debe existir un buen clima o ambiente dentro de la institución educativa en la que se encuentra. Sin embargo, en la actualidad en algunos sectores de nuestro país, no existe un buen clima debido a la falta de capacitación de maestros, el cual los obliga a improvisar durante las sesiones de clase, trayendo incomodidad en los docentes y estudiantes.

También se tendría que mencionar a Fernández (2004), quién realiza una evaluación de la variable clima organizacional en las escuelas de Uruguay y México, realizando una comparación entre ambos sistemas educativos. En dicha investigación, llega a la conclusión que los factores de equidad y eficacia influyen en los modelos escolares de dichos países, donde el clima organizacional se ubica entre las primeras prioridades de quienes la gestionan. Esto conlleva a inferir que, en los institutos superiores técnicos de la ciudad de Lima, también se encuentran involucrados por dichos factores, puesto que, si las autoridades educativas de una institución se preocupan por conservar un agradable ambiente organizacional, entonces la eficiencia de los docentes será óptima y satisfactoria a favor de los estudiantes.

En ese sentido, el clima organizacional es una realidad problemática que no sólo existe en empresas privadas y/o públicas, sino también en instituciones de educación superior técnica y universitaria; el cual, los institutos superiores técnicos de la ciudad de Lima también se encontrarían involucrados en la misma situación problemática, y esto es debido a que el personal docente que labora no se siente a gusto o identificado con su trabajo. En consecuencia, los estudiantes son los más perjudicados, puesto que durante las clases los docentes no muestran un desempeño laboral óptimo, que fortalezca los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Bajo ese contexto, se desarrolla un instituto superior técnico en la ciudad de Lima - 2022, los cual se encuentran operando aproximadamente desde la década de los 60 en la ciudad de lima y que en la actualidad cuentan con carreras técnicas profesionales dirigidas a distintos sectores, como por ejemplo al sector de la construcción, educación, salud, administración, comunicación, etc.; las cuales, se desarrollan como una institución superior técnico no universitaria, formando profesionales que al terminar sus estudios deben integrarse al mercado laboral donde encontrarán una sociedad competitiva y población económicamente activa. Motivo por el cual, los docentes se convierten en una pieza fundamental en el aspecto educativo, debido a que se encargarán de dirigir a los alumnos durante todo el proceso de aprendizaje técnico no universitaria.

1.2. Formulación del problema

El problema del trabajo investigativo abarca en las siguientes preguntas: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico de la ciudad de Lima, 2022?

Además, se responderán las siguientes preguntas que se encuentran asociadas al objetivo general del trabajo de investigación, tales como: ¿En qué medida se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022? ¿En qué medida se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022? ¿En qué medida se relaciona la motivación y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022?

Segú Likert (1974) en su investigación denominada como la Teoría del Clima Organizacional, menciona que la aptitud de los colaboradores de una empresa es provocada a consecuencia del comportamiento del personal administrativo que labora en dicha institución. En nuestro país, los institutos superiores técnicos públicos, que se ubican en la ciudad de Lima, también se encontrarían relacionados con tal investigación, debido a que los docentes de

algunas instituciones superiores técnicas públicas no se encontrarían a gusto con la gestión de los directivos.

En consecuencia, se estaría conviviendo con un inadecuado clima o ambiente organizacional en la que los profesores estarían desarrollando sus actividades académicas diarias. Todo ello origina que los docentes brinden una calidad educativa de bajo nivel, conllevando a que la población estudiantil al término de su carrera técnica profesional se encontraría con una limitada aprobación en el mercado profesional y laboral. Esto se debe a que los docentes no satisfacen la totalidad de conocimientos durante los procesos educativos de los alumnos.

El clima organizacional es un problema que no sólo existe en empresas privadas y/o públicas, sino también en instituciones de educación superior técnica y universitaria; el cual, los institutos superiores técnicos públicos de la ciudad de Lima también se encuentran en dicha situación problemática, porque el personal docente que labora no se siente a gusto o identificado con su trabajo. Dicha labor entonces estará relacionada con el desempeño laboral por parte de los profesores, que al encontrarse con un clima organizacional inadecuado, se vería reflejado en las labores diarias que cumplen con los estudiantes durante las sesiones de clase, que serían los más perjudicados.

Barriga (2016) indica que los maestros deben diseñar, evaluar e implementar distintos proyectos que tengan la finalidad de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y para ello los profesores deben sentirse identificados con la labor diaria que realizan en sus centros educativos. Motivo por el cual, mejorar la variable clima organizacional en un instituto superior técnico público de Lima es muy importante, debido a que originaría un cambio emocional favorable en los maestros. Para ello se debe crear mecanismos que fortalezcan el desempeño laboral de los docentes mediante estrategias que generen un buen clima organizacional, a fin de que los docentes valoren su trabajo.

Chiavenato (2000) precisa que el desempeño laboral se mide mediante las acciones observables en los trabajadores, debido a que con ello se cumplirán los objetivos planteados por una organización o empresa. Esto quiere decir que dicha variable es uno de los pilares muy sustanciales que deberían considerarse en los procesos institucionales u organizacionales. Los institutos superiores técnicos públicos ubicados en la ciudad de Lima, cuentan con colaboradores que deben trabajar con el objeto de ofrecer educación eficaz y de calidad, con la finalidad de satisfacer la totalidad de conocimientos durante los procesos educativos de los alumnos.

Según Rivera (2019) realiza un estudio en docentes de un instituto superior público de Arequipa, donde evalúa la relación de las variables mencionadas en la presente tesis; encontrando que existe una correlación alta y positiva, demostrando que el desempeño laboral de los profesores dependerá un clima organizacional agradable. Entonces, con base en las mejoras de la calidad educativa, el presente estudio considera al clima organizacional y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima - 2022, con la finalidad de mejorar los procesos educativos internos entre profesores y alumnos.

1.3. Justificación del estudio

En el ámbito institucional y social, el presente estudio es de suma importancia puesto que servirá como instrumento para lograr medir lo mucho o poco que se encuentran identificados los docentes con sus centros de labores, a fin de perfeccionar las relaciones interpersonales y sociales de la parte administrativa y académica de la institución.

Se conoce que el aspecto organizacional de una empresa puede influir en el cumplimiento de objetivos, puesto que los trabajadores actuarán de acuerdo a factores internos que propongan los jefes. Al respecto Goncalvez (2000), indica que dichos aspectos se verán reflejados en los comportamientos de los colaboradores de dicha institución.

Para que una institución del sector privado o público pueda sobresalir en el mercado actual, es necesario que sus colaboradores se encuentren a gusto con las actividades diarias que realizan, a fin de cumplir los objetivos estipulados por la empresa. Para ello debe existir un buen clima o ambiente laboral para que el desempeño de los trabajadores sea lo más eficaz posible durante la jornada laboral.

Entonces se puede observar que es necesario establecer mecanismos que conlleven a mejorar los procesos del desempeño docente durante las actividades pedagógicas. Para ello, se requiere mejorar el clima organizacional mediante estrategias adecuadas con la finalidad de valorar el trabajo realizado por los docentes.

En relación con los aspectos pedagógicos y administrativos, se concluye que el desarrollo de la presente tesis es necesario, puesto que se relaciona con el mejoramiento de la calidad educativa. En ese sentido, se podrá enriquecer la calidad de enseñanza, con la finalidad de tratar la problemática que afecta el sistema educativo peruano actual.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022

Hipótesis Específicas:

Existe una relación significativa entre Comunicación y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022

Existe una relación significativa entre Liderazgo y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022

Existe una relación significativa entre Motivación y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022

1.5. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022

Objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre Comunicación y el Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022
- Determinar la relación que existe entre Liderazgo y el Desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022
- Determinar la relación que existe entre Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se encuentran varias investigaciones que estudian las variables mencionadas, una de ellas es la de Marquéz (2020) que en su investigación realizó un estudio explicativo y básico en relación con el clima organizacional y desempeño laboral de maestros en las instituciones públicas de educación. Concluye afirmando que la relación existente de ambas variables va a depender de la colaboración entre los docentes y las autoridades de las IE públicas de dicho país.

Otro trabajo investigativo que trata la realidad en estudio es la de González y Morales (2020) quienes en su investigación realizaron un estudio cuantitativo y correlacional en relación con el desempeño laboral y clima organizacional de los colaboradores públicos del Servicio de Rentas Internas. Concluyen indicando que los resultados fueron de carácter positivo, encontrando directa relación entre la satisfacción y el clima organizacional.

Asimismo, Govea y Zúñiga (2020) en el trabajo de investigación donde realizaron un estudio No experimental, descriptivo y correlacional en relación con el clima organizacional como aspecto predominante en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Concluyeron indicando que los resultados son de carácter positivo, encontrando relación entre satisfacción laboral con el clima organizacional. Aplicando el instrumento de medida de tipo cuestionario con 90 ítems para analizar la variable relacionada con el clima organizacional y otro cuestionario de 15 ítems para analizar la variable relacionada con la satisfacción laboral.

En el ámbito nacional, Pariona et al. (2021) realizaron una investigación transversal y no experimental, del clima organizacional y desempeño administrativo profesional en una universidad peruana estatal; hallando una relación aceptable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Aplicando el instrumento de medida de tipo cuestionario a 202 trabajadores administrativos de los cuales se

procesó y analizó descriptivamente e inferencialmente (desviación estándar, la “t” de student, la media aritmética y la prueba de Pearson)

Otro trabajo de investigación nacional que se relaciona con la realidad problemática en estudio es la de Huaita y Luza (2018) realizaron una investigación básica y explicativa del clima y la satisfacción laboral en el desempeño de profesores de las IE públicas. Ambos investigadores concluyen que la satisfacción y el clima laboral influyen significativamente en el desempeño de los profesores de secundaria de Barrios Altos. Aplicando el instrumento de medida de tipo cuestionario a 103 docentes de instituciones educativas ubicadas en el conjunto habitacional Barrios Altos, con una confiabilidad de 0.87 que fue determinada mediante el alfa de Cronbach.

Asimismo, Penachi (2019) en su tesis realizó una investigación transversal y no experimental del clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores del Indeci. Concluye afirmando que existe directa relación del el clima organizacional y el desempeño laboral en dicha institución pública. Aplicando el cuestionario estructurado a 196 trabajadores de dicha institución pública entre nombrados y del régimen de contratación administrativa de servicios.

2.1. Antecedentes Nacionales

Pariona et al. (2021) realizaron una investigación transversal y no experimental, del Clima organizacional y desempeño administrativo profesional en una universidad estatal peruana; hallando una relación aceptable entre el clima organizacional y el desempeño laboral

Huaita y Luza (2018) desarrollaron una investigación básica y explicativa del clima y la satisfacción laboral del desempeño de profesores de instituciones educativas del estado. Concluyen que la satisfacción y el clima laboral influyen significativamente en el desempeño de maestros de secundaria en Barrios Altos

Penachi (2019) realizó una investigación transversal y no experimental del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Indeci. Concluye afirmando que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en dicha institución pública.

Bobadilla (2017) desarrolló una investigación descriptiva correlacional de tipo aplicada del clima organizacional y desempeño laboral en los institutos técnicos superiores que se ubican en la ciudad de Huancayo. Concluyendo que si existe una relación de variables desempeño laboral con el clima organizacional debido a que los resultados muestran un análisis del Chi calculada mayor que la teórica.

Cubas (2019) realizó una evaluación de la relación existente del clima organizacional y la variable del desempeño laboral de los profesores del IST 04 de junio que se ubica en la ciudad de Jaén. Concluyendo que existe relación de significancia de ambas variables, puesto que el índice correlacional de Pearson es de 0.863, dando a entender que a mayor y mejor clima organizacional, entonces más alto será el desempeño laboral de los profesores

2.2. Antecedentes Internacionales

Marquéz (2020) realizó un estudio explicativo y básico en relación con el clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. Concluye afirmando que la relación existente entre ambas variables depende de la colaboración entre los docentes y las autoridades de las IE públicas

González y Morales (2020) realizaron un estudio cuantitativo y correlacional en relación con el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores públicos del SRI. Concluyen indicando que los resultados fueron de carácter positivo, encontrando relación entre satisfacción con clima organizacional.

Govea y Zúñiga (2020) realizaron un estudio No experimental, descriptivo y correlacional en relación con el clima organizacional como aspecto fundamental en la satisfacción laboral de una empresa. Concluyeron indicando que los resultados son de carácter positivo, encontrando relación entre la satisfacción laboral con el clima organizacional.

Niebles et al. (2020) también realizaron un estudio donde analizaron la relación del clima organizacional con el desempeño de docentes en una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. Ellos aplicaron una metodología cuantitativa con un paradigma positivista y de tipo no experimenta; mediante el cual la muestra fue de 107 docentes universitarios a quienes se les aplicó un tipo de cuestionario por cada variable, establecido por 30 ítems debidamente estructurado con la escala de Likert.

También tenemos a Pantoja et al. (2020) quienes evaluaron la relación que existe entre el clima organizacional con la violencia laboral en trabajadores de una universidad del estado colombiano. Ellos realizaron una investigación descriptiva correlacional con diseño transversal, la cual participaron cerca de 410 trabajadores del sector, donde se encontró una relación negativa entre ambas variables.

2.3. Definición de Clima Organizacional

De acuerdo con la definición establecida por Chiavenato (2001) indica que el clima organizacional en una empresa o institución se encuentra influenciado por la motivación que tienen los colaboradores de tal manera que puedan experimentar conductas que son influenciadas por aspectos de organización por parte de los directivos. Entonces quiere decir que la variable clima organizacional será favorable siempre y cuando las necesidades del personal sean cumplidas; y será desfavorable cuando dichas necesidades sean frustradas. De acuerdo con esta definición, se identifica que, al motivar el comportamiento de los docentes o trabajadores, se obtendrá una mejora en relación con la calidad del desempeño de estos, y en consecuencia los objetivos planteados por la empresa o institución serán cumplidos.

En la educación superior, se sabe que los docentes son pieza fundamental para el desarrollo académico del alumno, motivo por el cual es necesario tener un agradable clima organizacional para que se pueda cumplir con los objetivos propuestos de enseñanza – aprendizaje hacia los alumnos.

Según Goncalves (2008) establece como dimensiones del clima organizacional a: liderazgo, comunicación y motivación. Dichas dimensiones permiten analizar conductas que se originan cuando las personas tienen interacción social dentro de una organización.

2.4. Definición de Desempeño Laboral

De acuerdo con la definición establecida por Chiavenato (2000) menciona que el desempeño laboral en una empresa o institución son los comportamientos o acciones que se observan en los colaboradores que son importantes para lograr las metas establecidas por la organización. De acuerdo con esta definición, se identifica que, el desempeño laboral es una fortaleza con la que cuenta una empresa o institución debido a que los objetivos de la organización se encontrarán relacionados a ella.

En Perú, según el Minedu (2007) lo define como el grupo de prácticas pedagógicas que realizan los docentes, las cuales deben ser reconocidas por las autoridades educativas. Entonces quiere decir que el desempeño laboral de los docentes son las acciones que realizan durante los procesos de enseñanza con la finalidad de formar estudiantes. Asimismo, considera como dimensiones del desempeño laboral a: planificación, responsabilidad, preparación e implementación. Dichas dimensiones permiten relacionar al trabajo que realiza el docente con el aprendizaje que adquiere el estudiante.

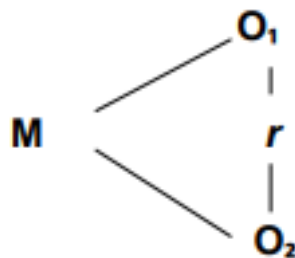
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Según Ramos (2015) una investigación es aplicada y positivista, puesto que por métodos estadísticos se comprobará la hipótesis propuesta en el ítem 1.4, estableciendo indicadores de las variables a través de expresiones matemáticas.

Asimismo, Sánchez y Rey (2006) afirman que, al aplicar la teoría y el conocimiento obtenido a la realidad, entonces dicha investigación es aplicada, el cual cumple también para la tesis en estudio. Además, tiene enfoque cuantitativo porque el estudio se cuantificará de acuerdo con sus dimensiones de la operacionalización de variables. Del mismo modo, es de tipo correlacional ya que se va a analizar la relación que existe entre variables en una institución educativa.

Como diseño es la No experimental debido a que las variables involucradas no se manipularán, y transversal debido a que se realiza un corte en un tiempo específico.



M = cantidad de muestra de los docentes de una IE

O1 y O2 = variables

r = relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Según Chiavenato (2001) indica que el clima organizacional es alto y favorable en aquellas ocasiones que se satisface a las necesidades personales; es desfavorable y bajo en aquellas ocasiones que se frustran las necesidades.

Entonces se puede definir que son los aspectos motivacionales que se encuentran en el ambiente de trabajo y donde los participantes se verán favorecidos o desfavorecidos.

Definición operacional: La variable 1 clima organizacional se desarrollará de acuerdo con las dimensiones: liderazgo, comunicación y motivación.

Escala de medición: La escala utilizada es la de Likert, que se encuentra compuesta por una cantidad de ítems, con un nivel de medición de tipo ordinal.

Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Gómez (2011) indica que un proceso de enseñanza y aprendizaje es exitoso siempre y cuando se produzca satisfacción, y en consecuencia se favorezca aspectos actitudinales y motivacionales en los participantes.

Según Chiavenato (2000) indica que el soporte de una organización es el desempeño laboral que tienen sus trabajadores. Entonces se puede definir como los comportamientos o acciones observados de los colaboradores para poder cumplir con los objetivos de dicha organización.

Definición operacional: La variable desempeño laboral se desarrollará de acuerdo con las siguientes dimensiones: planificación, preparación, responsabilidad e implementación.

Escala de medición: La escala utilizada es la de Likert, que se encuentra compuesta por una cantidad de ítems, con un nivel de medición de tipo ordinal.

Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Tamayo (2012) la población son todas las unidades de estudio que conforman un fenómeno específico de estudio. Entonces para nuestro trabajo de investigación, la población viene a ser todos los docentes de un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, que ascienden a un total aproximado de 189 docentes. Dicha cantidad ha sido obtenida en base al listado de profesores con las que cuentan los institutos publicados en las páginas web.

3.3.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014) la muestra es una parte específica de la población. Entonces de acuerdo con los objetivos de investigación propuestos, se requiere encontrar la relación entre las variables desempeño laboral y clima organizacional, y para calcular el tamaño de muestra se está considerando utilizar la ecuación matemática que recomienda Fistera (2002), que consiste en estimar el tamaño muestral a través de el coeficiente de correlación de Pearson para investigaciones cuantitativas, puesto que la distribución de cada variable es normal.

La ecuación matemática es:

$$n = \left(\frac{z_{1-\alpha} + z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)} \right)^2 + 3$$

Dónde:

$r = 0.863$ valor de coeficiente (aproximado) de correlación que existe entre ambas variables en otros trabajos de investigación.

$1 - \alpha =$ es la confiabilidad al 95%

$1 - \beta =$ es la potencia estadística de 80%

Para los cálculos del tamaño muestral se ha considerado como valor de "r" el de 0.863, correspondiente al estudio realizado por Cubas, W. (2019) donde busca encontrar la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral en el Instituto Superior Técnico 4 de Junio que se ubica en la ciudad de Jaén, Cajamarca.

$$n = \left(\frac{1.96 + 0.84}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + 0.618}{1 - 0.618} \right)} \right)^2 + 3$$
$$n = 7.6 \approx 8$$

Entonces, como se debe prever el 10% como pérdida de información, se recalcula mediante la siguiente ecuación:

$$n' = \frac{n}{1 - L}$$
$$n' = \frac{8}{1 - 0,1} = 8.4 \approx 9$$

Finalmente, obtenemos que la muestra mínima a utilizar de 9 docentes de un instituto técnico superior de la ciudad de Lima; sin embargo, las encuestas se aplicarán a una mayor cantidad que ascienden a un total de 33 docentes con la finalidad de tener un tamaño muestral considerable con respecto al total.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo con Hernández et al. (2014) indican que el muestreo es la herramienta para poder calcular el tamaño de la muestra. Entonces será de tipo aleatorio simple puesto que la selección de análisis será probabilística considerando a los docentes de un instituto técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022.

Es preciso señalar que dentro de las instalaciones de un instituto técnico se encuentran trabajadores administrativos y docentes académicos, por lo que en el muestreo se excluye a dicho personal administrativos, considerando únicamente a la plana docente para el desarrollo del trabajo de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Luego de obtener la muestra, se procede a realizar el desarrollo de las técnicas para recolectar datos, a fin de analizarlos posteriormente.

Sampieri et. al (2003) precisan que la técnica a través de Encuesta es un grupo de preguntas en relación con una o muchas variables a fin de ser medidas; motivo por el cual, para la ejecución del trabajo investigativo se utilizará como técnica a la Encuesta.

Con relación al instrumento, se utilizó el cuestionario, puesto que según Anaya D. (2003) indica que este instrumento sirve para recoger información estructurada con la finalidad de comparar datos de toda la muestra establecida.

La variable clima organizacional tuvo como instrumento a un cuestionario con 33 preguntas en la escala de Likert que abarcan todas las dimensiones propuestas en el ítem 3.2. Para la segunda variable denominada desempeño laboral tuvo como instrumento a un cuestionario con 23 preguntas en la escala de Likert que abarcan todas las dimensiones propuestas en el ítem 3.2. En ambos casos dicha escala se encuentra tipificada de la siguiente manera:

Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)

3.5. Procedimientos

Consiste en utilizar los dos instrumentos, que contemplan las dos variables en estudio, para la recolección de datos. Los dos cuestionarios serán tomados bajo un entorno virtual a los docentes de un instituto superior técnico del sector construcción, que se encuentre ubicado en la ciudad de Lima, mediante la plataforma Google Forms a través de un link o enlace donde queden grabadas las respuestas para su análisis respectivo.

3.6. Método de análisis de datos

Consiste en descargar la información recolectada en formato Excel a fin de realizar el análisis correspondiente a través de la estadística descriptiva para evaluar el nivel de relación entre ambas variables. Para dicho análisis se elaborarán tablas de figuras y tabla de frecuencias como las de tipo barra en porcentaje; del mismo modo se utilizará el software SPSS, a fin de usar el índice de correlación de Spearman que mide el grado de relación significativa entre ambas variables que son de escala ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Se considera la Resolución 0262-2022/UCV, donde se respetarán todos sus artículos, así como la originalidad de la investigación realizada. Asimismo, el trabajo será realizado a docentes responsables que pertenecen a un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022. De los cuales la información recolectada a través de los cuestionarios será confidencial (anónimo), esto quiere decir que no se mencionarán a los participantes ni se mostrarán sus respuestas puesto que son con fines investigativos.

IV. RESULTADOS

Para comprobación de la confiabilidad del instrumento, se ha utilizado el alfa de Cronbach que sigue la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

Dónde:

K = N° de ítem

S(i) = varianza del ítem

S(t) = varianza de la suma de todos los ítems

Tabla 1.

Confiabilidad del instrumento mediante Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,928	,934	56

De acuerdo con el resultado obtenido, el Alfa de Cronbach es de 0.928, mayor a 0.8, la cual representa que el instrumento utilizado en la investigación es calificado con una confiabilidad alta.

Del mismo modo, teniendo en cuenta la distribución de los datos recogidos del instrumento de medición, se realizó la prueba de normalidad Shapiro Wilks, teniendo como resultado lo siguiente:

Para la variable Clima Organizacional:

- Hipótesis:

H0: Variable clima organizacional proviene de una población normal

H1: Variable clima organizacional no proviene de una población normal

- Significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

- Valor calculado: 0.957

Tabla 2.
Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional puntuación total	,949	33	,125
Desempeño Laboral puntuación total	,839	33	,000

- P – valor: Como se observa en la tabla 1, el p-valor es de 0.125
- Decisión: Si $p > \alpha$, entonces se acepta H0, caso contrario se acepta H1.

Conclusión: Como $0.125 > 0.05$ entonces se acepta H0, es decir, la variable clima viene de una población normal.

Para la variable Desempeño Laboral

- Hipótesis:
 - H0: Variable Desempeño Laboral viene de una población normal
 - H1: Variable Desempeño Laboral no viene de una población normal
- Significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$
- Valor calculado: 0.839
- P – valor: Como se observa en la tabla 1, el p-valor es de 0.000
- Decisión: Si $p > \alpha$, entonces se acepta H0, caso contrario se acepta H1.

Conclusión: Como $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos H0, por lo que aceptamos H1, es decir, la variable 2 denominada Desempeño Laboral no viene de una población normal

Tabla 3.
Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable Clima Organizacional

	Media	SD	Mínimo	Máximo	P25	P50	P75
Dimensión Comunicación	27.61	3.85	20.00	37.00	26.00	27.00	30.00
Dimensión Liderazgo	32.42	5.13	23.00	43.00	28.00	32.00	36.00
Dimensión Motivación	32.58	3.59	25.00	39.00	29.50	34.00	34.00
Puntuación total	92.61	10.67	77.00	115.00	83.00	93.00	100.00

La tabla 3 muestra las medidas importantes de resumen de puntuaciones obtenidas de la variable Clima Organizacional, así como de sus tres dimensiones. Es así que, en la dimensión Comunicación, la cual tiene 10 preguntas del cuestionario, podemos observar que la puntuación mínima es de 20 y la máxima es de 37, asimismo, observamos que el 75% de encuestados realizó una puntuación menor o igual a 30.

De acuerdo con la dimensión Liderazgo, ésta tiene 12 preguntas en el cuestionario, y en promedio, los docentes encuestados dieron una puntuación de aprox. 33, lo que significa que, tiene una buena puntuación en esa dimensión.

Respecto a la dimensión Motivación, se observa que la mínima puntuación fue de 25 y la máxima de 39, siendo una dimensión que abarca 10 preguntas del cuestionario, se muestra que, tiene una puntuación buena.

Por último, observando las puntuaciones totales de cada docente en la variable Clima Organizacional, nos damos cuenta de que el puntaje mínimo es de 77 y el máximo de 115, por otro lado, el 50% de encuestados dio una puntuación de 93 o menos; en ese sentido, se puede decir que, en se tiene un clima organizacional bueno.

Tabla 4.

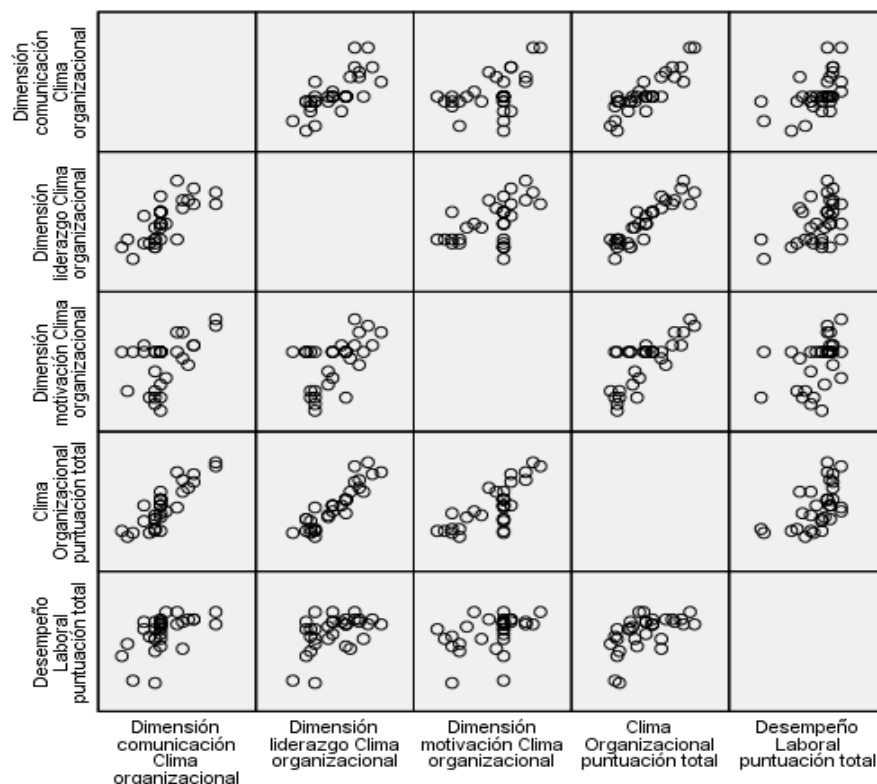
Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable Desempeño Laboral

	Media	SD	Mínimo	Máximo	P25	P50	P75
Dimensión Planificación	20.39	2.82	14.00	24.00	18.00	20.00	23.00
Dimensión Preparación	18.00	2.32	11.00	20.00	16.50	18.00	20.00
Dimensión Responsabilidad	22.94	2.03	17.00	24.00	22.50	24.00	24.00
Dimensión Implementación	20.45	3.09	12.00	24.00	18.00	21.00	23.00
Puntuación total	81.79	7.95	60.00	92.00	76.50	85.00	87.50

La tabla 4 muestra las medidas descriptivas de puntuaciones totales de la variable 2 Desempeño Laboral, así como de sus cuatro dimensiones. Asimismo, se debe tomar en cuenta que son 23 preguntas relacionadas a esta variable, la puntuación mínima es de 63 y máxima de 92, observando así que la mayoría de los docentes encuestados hizo una puntuación excelente respecto Desempeño Laboral.

Gráfico 1.

Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de dimensiones de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral.



A través del gráfico 1 se puede apreciar que, gráficamente se observan las dimensiones de la variable 1 Clima Organizacional que no tienen mucha dispersión con la puntuación total de la variable 2 Desempeño Laboral, sin embargo, a través del coeficiente de correlación Spearman se calculará la relación de variables.

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Clima Organizacional

		Dimensión Comunicación	Dimensión Liderazgo	Dimensión Motivación	Puntuación total
Dimensión Comunicación	Corr.	1.000	,806**	,433*	,852**
	Sig		0.000	0.012	0.000
Dimensión Liderazgo	Corr.	,806**	1.000	,504**	,922**
	Sig	0.000		0.003	0.000
Dimensión Motivación	Corr.	,433**	,504**	1.000	,717**
	Sig	0.000	0.000		0.000

Partiendo de que el coeficiente de correlación toma valores de -1 a 1, en la tabla 5 se observa que entre la dimensión comunicación y liderazgo tienen una relación alta y directa (0.806), del mismo modo sucede entre la dimensión motivación y liderazgo (0.504), además entre la dimensión comunicación y motivación existe una relación moderada y directa (0.433).

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Desempeño Laboral

		Dimensión Planificación	Dimensión Preparación	Dimensión Responsabilidad	Dimensión Implementación	Puntuación total
Dimensión Planificación	Corr.	1.000	,458**	,413*	,206	,778**
	Sig		0.007	0.017	0.250	0.000
Dimensión Preparación	Corr.	,458**	1.000	,498**	,501**	,775**
	Sig	0.007		0.003	0.003	0.000
Dimensión Responsabilidad	Corr.	,413**	,498**	1.000	,403*	,649**
	Sig	0.017	0.003		0.020	0.000
Dimensión Implementación	Corr.	,206	,501**	,403*	1.000	,611**
	Sig	0.250	0.003	0.020		0.000

De acuerdo con la tabla 6, nos muestra que la relación entre dimensiones es débil y directa o positiva, sin embargo, también existen relaciones muy débiles como por ejemplo entre implementación y planificación.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

		Desempeño laboral
Clima Organizacional	Corr.	0.597
	Sig	0.000

Como podemos apreciar en la tabla 7, la relación entre las puntuaciones totales de variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral tienen una correlación directa o positiva y moderada, ya que tiene un valor de 0.597

En ese sentido, teniéndose las siguientes hipótesis:

$H(0)$ = No existe relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de docentes en un Instituto Superior Técnico, Lima 2022.

$H(1)$ = Existe relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de docentes en un Instituto Superior Técnico, Lima 2022.

Se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1), de ese modo, se demuestra que existe una relación moderada, directa o positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima 2022.

Gráfico 2.

Diagrama de dispersión entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral

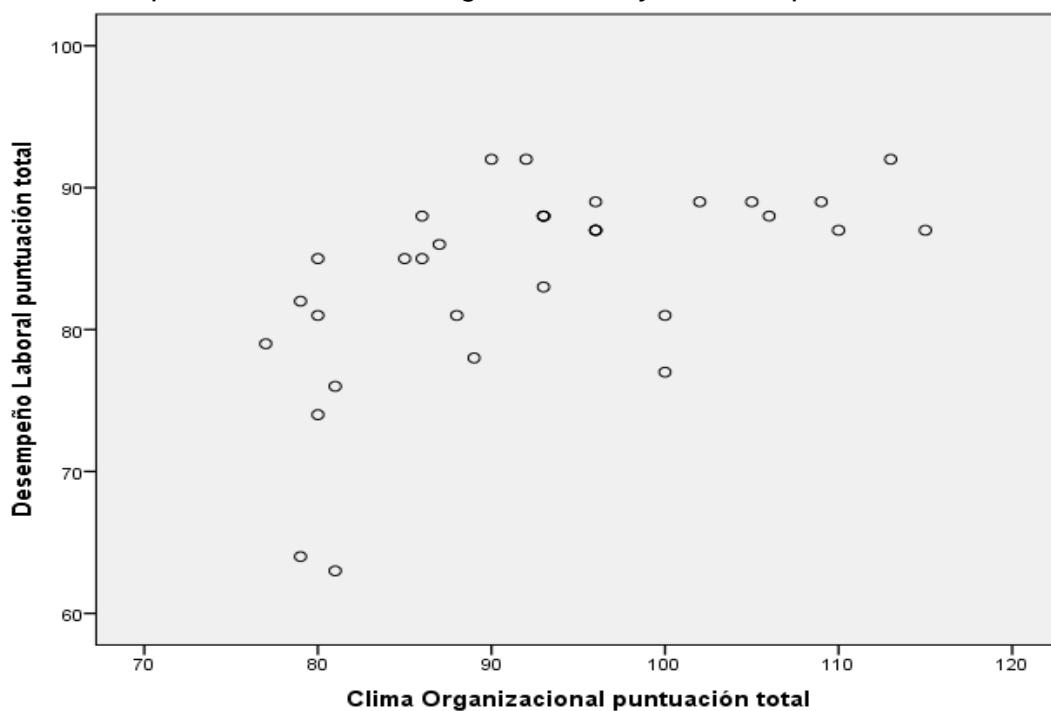


Tabla 8.

Coefficiente de correlación de Spearman para las dimensiones Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

		Desempeño laboral
Dimensión Comunicación	Corr.	0.625* *
	Sig	0.000
Dimensión Liderazgo	Corr.	0.452**
	Sig	0.008
Dimensión Motivación	Corr.	,528**
	Sig	0.002

La tabla 8, muestra la relación de cada dimensión de la variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño Laboral, obteniendo lo siguiente:

Existe directa relación y moderada entre la Comunicación y Desempeño Laboral (0.625), también se observa que las correlaciones entre el liderazgo y Desempeño Laboral que existe una relación directa y débil (0.452), asimismo, entre la Motivación y Desempeño Laboral existe una relación directa y moderada (0.528).

Gráfico 3.

Diagrama de dispersión entre la dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

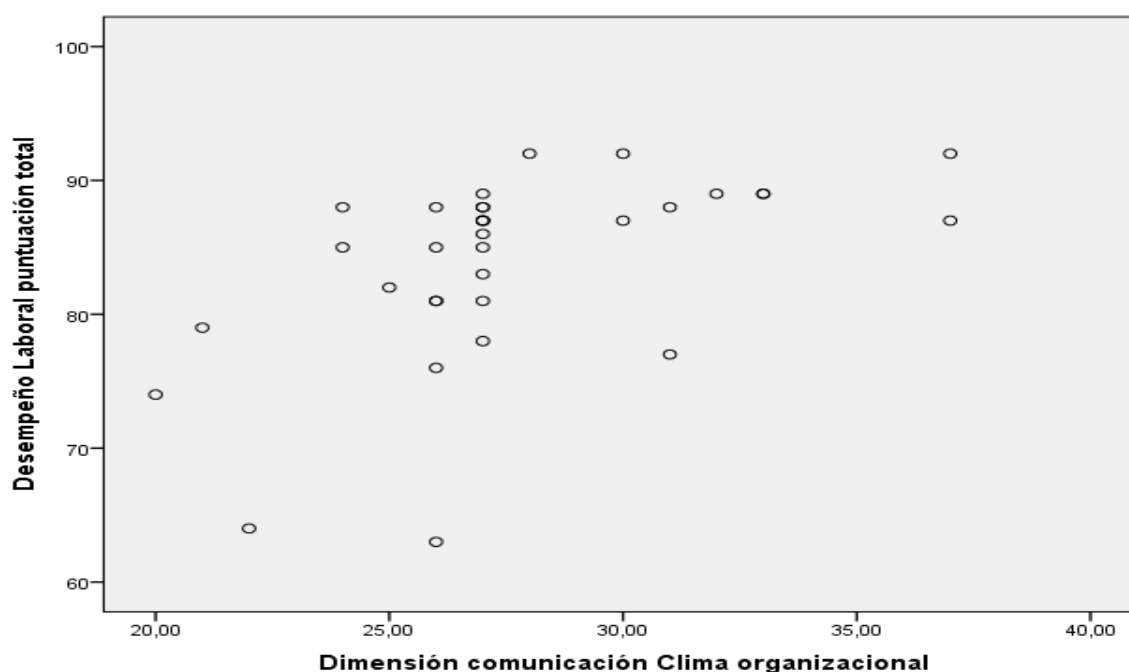


Gráfico 4.

Diagrama de dispersión entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral

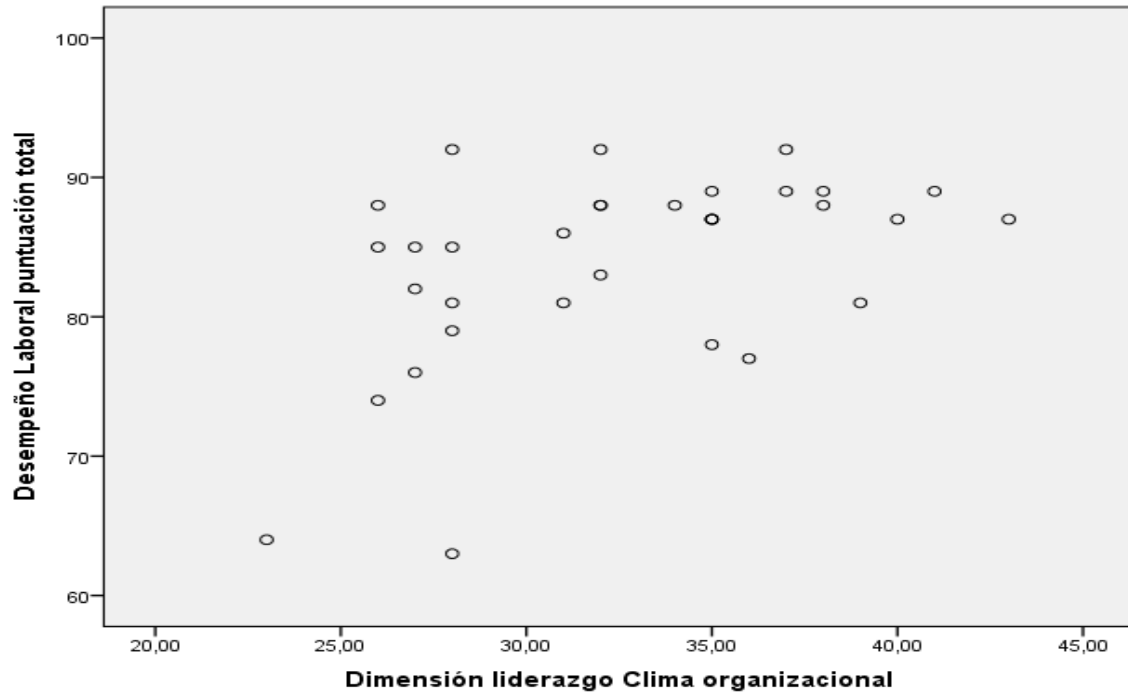
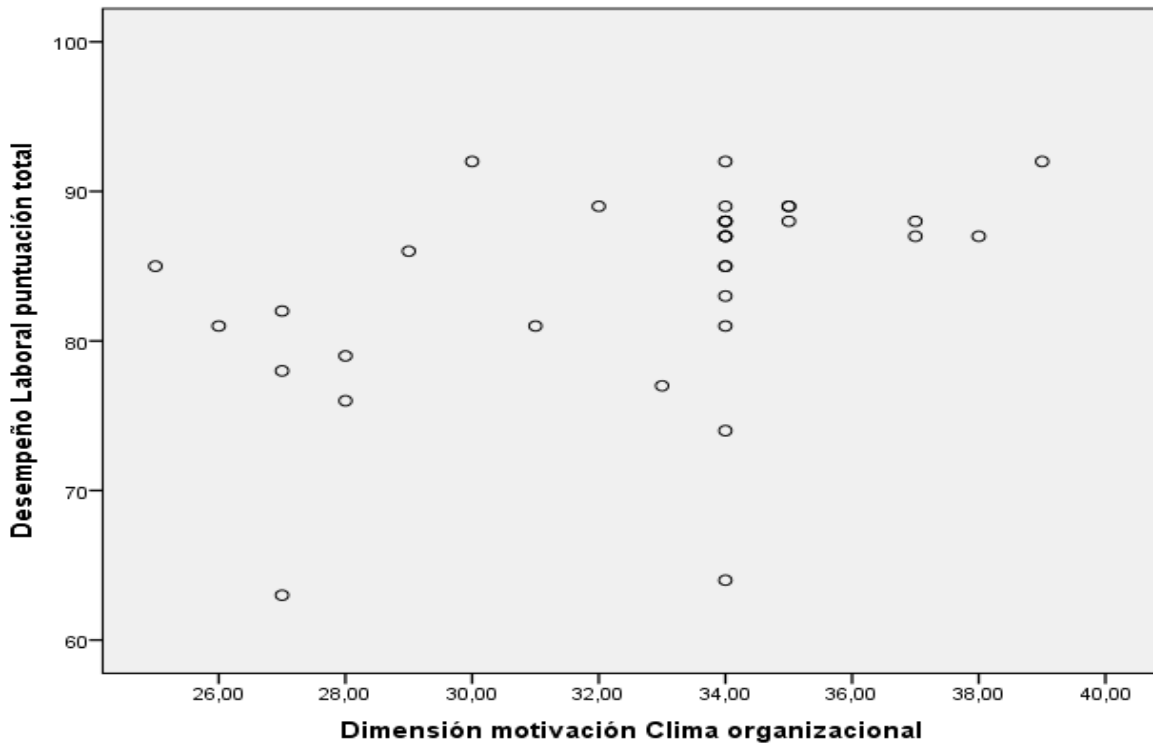


Gráfico 5.

Diagrama de dispersión entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.



V. DISCUSIÓN

El trabajo desarrollado tiene como objeto el determinar la relación significativa entre la variable clima organizacional (independiente) y la variable desempeño laboral (dependiente) de docentes en un instituto superior técnico de la ciudad de Lima - 2022, el cual, la Tabla 7 se observa la correlación que hay entre variables, encontrando que se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto quiere decir que existe una relación directa, positiva o moderada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de docentes en un Instituto Superior Técnico ubicado en la ciudad de Lima.

Es preciso señalar que dicho análisis estadístico tiene relación con la interpretación de Cubas (2019), debido a que en su trabajo de investigación concluye que ambas variables cuentan con una correlación de 0.863, lo que significa que presenta una relación positiva y muy alta. Los mencionado coincide con lo establecido por Likert (1974), puesto que en su investigación denominada: Teoría del Clima Organizacional, menciona que la actitud de los trabajadores de una empresa es provocada a consecuencia del comportamiento del personal administrativo que labora en dicha institución; esto podría explicar la diferencia entre ambas correlaciones.

En la tabla 8, se observa que la correlación de la dimensión Comunicación y el Desempeño Laboral tiene un p-valor o una significancia bilateral de 0.625 y siendo mayor que $0.01 = 1\%$, se entiende que se acepta la hipótesis alterna (H1), el cual indica que existe una relación directa y moderada

Según Wiemann (2011) señala que la buena comunicación entre personas logra establecer relaciones sostenidas, donde los sujetos se expresan eficazmente. Dicho concepto guarda relación con el análisis realizado, puesto que la variable Desempeño Laboral se encuentra afectada directamente por la dimensión Comunicación. En los institutos superiores técnicos la dimensión Comunicación adquiere mucha importancia porque las autoridades educativas necesitan

comunicarse con los profesores para establecer relación de buen clima organizacional.

En segundo lugar, también se obtuvo que la correlación del Liderazgo y Desempeño Laboral cuenta con un p-valor de 0.452, el cual se entiende que se acepta la hipótesis alterna (H1), el cual indica que existe una relación directa y débil; y en tercer lugar, que la correlación entre la dimensión Motivación y Desempeño Laboral cuenta con un p-valor o significancia bilateral de 0.528, el cual se entiende que se acepta la hipótesis alterna (H1), el cual indica la existencia de una relación directa y moderada.

De acuerdo con Chiavenato (2000), el cual explica que el desempeño laboral en una organización se encuentra asociado con los comportamientos o acciones observadas de los colaboradores para poder cumplir con las metas de dicha organización, la cual guarda relación con el análisis realizado debido a que la variable desempeño laboral será afectada por aspectos conductuales externos propios de la persona. Los institutos superiores técnicos ubicados en la ciudad de Lima también se verían afectados por dicho análisis, puesto que estas dos últimas dimensiones no afectarían significativamente a la variable desempeño laboral de los docentes durante los procesos académicos.

Es así como el trabajo de investigación realizado para un instituto superior técnico de Lima se determina que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral debido a el 0.597 que se obtuvo como resultado de correlación. Asimismo, que las tres dimensiones del clima organizacional cuentan con una relación significativa con la variable dependiente desempeño laboral. Al respecto, se relaciona con la teoría de Arévalo (2011) donde explica que la comunicación permite lograr un entendimiento común para el cumplimiento de objetivos.

Por último, se debe tener en cuenta que para el trabajo de investigación se contó con docentes de un instituto superior técnico obedecen a diferentes objetivos propuestos establecidos por las autoridades educativas. Del mismo modo, debe

agregarse que las acciones de la organización influyen significativamente en cada grupo de docentes, por lo que, al existir varios institutos superiores técnicos en la ciudad de Lima, cada organización actúa de distinta manera con sus colaboradores y en consecuencia se obtienen comportamientos diferentes. Al respecto, se sabe que los aspectos organizacionales de una empresa pueden influir en el cumplimiento de objetivos, puesto que los trabajadores actuarán de acuerdo a factores internos que propongan los jefes. Esta teoría coincide con lo expuesto por Goncalvez (2000), donde indica que dichos aspectos se verán reflejados en los comportamientos de los colaboradores de una institución.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo principal planteado, se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en docentes de un instituto superior técnico, Lima - 2022. Concluyendo que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Al respecto, coincide con la definición de Chiavenato (2000), en el cual precisa que el desempeño laboral se mide mediante las acciones observables en los trabajadores, debido a que con ello se cumplirán los objetivos planteados por una organización o empresa.

Asimismo, existe relación significativa, directa y moderada entre la Comunicación y la variable dependiente Desempeño Laboral en docentes de un instituto superior técnico, Lima - 2022. Concluyendo que existe evidencia analítica para rechazar la hipótesis nula (H_0), y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Al respecto, se observa como la dimensión Comunicación afecta directamente a la variable Desempeño Laboral, coincidiendo con el estudio de Wiemann (2011) donde señala que la buena comunicación entre personas logra establecer relaciones fortalecidas en un entorno laboral.

Existe una relación significativa, directa y débil entre la dimensión Liderazgo y la variable dependiente Desempeño Laboral en docentes de un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022. Donde se deduce que, a mayor liderazgo, entonces el desempeño de los docentes será más óptimo.

Por último, existe relación significativa, directa y moderada entre la dimensión Motivación y la variable dependiente Desempeño Laboral en docentes de un instituto superior técnico ubicado en la ciudad de Lima, 2022. Donde se concluye que mientras se motive a los docentes cada cierto tiempo, entonces sus desempeños también serán óptimos.

VII. RECOMENDACIONES

El área de recursos humanos con el coordinador académico de un instituto superior técnico de la ciudad de Lima, deben trabajar en conjunto a fin de implementar nuevas estrategias para fortalecer y mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de docentes de los institutos superiores técnicos. Se debe aplicar mejoras en el clima organizacional para que el desempeño se vea influenciado, a fin de que la IE cumpla sus metas planificadas, el cual involucra la mejora de calidad educativa que imparten a los estudiantes.

El área de recursos humanos con el coordinador académico de un instituto superior técnico de la ciudad de Lima, deben trabajar en conjunto a fin de fomentar la comunicación dentro de su organización para mejorar el desempeño laboral de docentes. Al respecto, se deduce que a mayor sea la comunicación, entonces mejorará el desempeño de los colaboradores. Esto sucede porque, de acuerdo con el estudio realizado, la dimensión Comunicación toma importancia debido a que modifica aspectos conductuales en los docentes dentro del clima organizacional, a favor del aprendizaje cognitivo de los estudiantes durante la etapa académica.

El área de recursos humanos con el coordinador académico de un instituto superior técnico de la ciudad de Lima, deben trabajar en conjunto a fin de gestionar ante el Minedu apoyo técnico para realizar capacitaciones a los docentes en relación con la motivación dentro de su organización porque de acuerdo con la interpretación estadística se observa que es débil. Al mejorar la dimensión motivación, trae como consecuencia que los profesores propongan nuevas estrategias didácticas y afectuosas a los estudiantes, involucrándolos dentro del desempeño laboral y clima organizacional de la IE.

Por último, se recomienda que el área de recursos humanos con el coordinador académico, deben trabajar en conjunto a fin de realizar talleres para generar aptitudes motivacionales a la plana docente. Esto es porque la dimensión Motivación se correlaciona de una manera moderada con la variable 2.

REFERENCIAS

- Acosta, T. D. (2015). La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/912/>
- Anaya, D. (2003). Diagnóstico en educación: diseño y uso de instrumentos. Madrid
- Arévalo, et al. (2011). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://xindex.blogspot.com/?cv=1>
- Arízaga, F., Jávita, S. (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. Ecuador.
- Armas, M. E. (2010). Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo, provincia de Trujillo, diciembre 2010". Trujillo, Perú: s/e.
- Bahamondes, J. L. (2008). Informe final estrategias de aprendizaje. Recuperado de: https://www.infocap.cl/web/pdf/Informe_Final_Estrategias_de_Aprendizaje.pdf?cv=1
- Barriga, R. D. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "JB y Meza" Jesús María - Lima, 2016. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177>
- Campos, E. (2017). *El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa "Jaén de Bracamoros" – Jaén, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.

- Campos, W. Paye, O. y Arella, G. (2012). *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de ayaviri melgar, puno 2011*. Recuperado de: http://cursointel--roque71012.blogspot.com/2012_05_01_archive.html?cv=1
- Carhuatocto Huamán, A. (2013: p.12). *Clima organizacional en escuelas emprendedoras*. Jaén, Perú: s/e.
- Chiavenato, A. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Edit. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Makron Books do Brasil.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: Capital humano de las organizaciones*. México: Elsevier Editora Ltda.
- Contreras, B. (2005). *Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/CONTR49ERAS_PAREDES_BLANCA_MICROPOLITICA_ESCOLAR.pdf?cv=1&sequence=1
- Cortés, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/80045186/Tesis-Diagnostico-Clima-Laboral?cv=1>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de Junio de 1821" de Jaén – Cajamarca. Peru: Chiclayo*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>

- Fernández, P. C. (2006). Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/315909830/2venezuela-Clima-Organizacional-y-Supervision-Desempeno-Docente?cv=1>
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Recuperado de: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.htm?cv=1>
- Fernández, T. (2004). De las escuelas eficaces a las reformas de segunda generación. s/c.: Estudios Sociológicos, 65.
- Gómez, J. (2011). Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente. Recuperado de: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html?cv=1>
- Goncalves, A. (2008). Dimensiones del clima organizacional. Cuba: Disponible en <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F
- Juárez, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Estado de México, México: Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Rmi123-14%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Rmi123-14%20(1).pdf).
- Ley General de Educación y sus reglamentos (2007). N° 28044, 24029,27382 Lima: Quinta Edición. Editorial M, V.FENIX.E.I.R.L.
- Mejía, T. (2017). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Mendoza, R. (2009). El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo

de una óptima gestión institucional en la IE N° 14586 La Loma -Huarmaca-Huancabamba. Piura, Perú: Disponible en:
<http://proyectosytesis.blogspot.com/2009/04/el-conflicto-organizacional-y-su.html>.

MINEDU (2015). Compromisos de gestión escolar. Lima. Perú: MINEDU.

MINEDU (2017). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima. Perú: MINEDU

Molocho, N. (2009). Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur. Lima, Perú: Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/3230>. 50

Nieves, E. (2011). Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua". Tesis, Universidad Pedagógica Experimental El Libertador de Venezuela

Palma, S. (2000). Motivación y Clima laboral en Personal de Entidades universitarias. Lima, Perú: Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf.

Páramo, P. (2006). Tres enfoques relacionados con el clima organizacional. Recuperado de:
<http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/132252.pdf?cv=1>

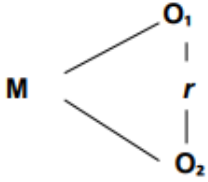
Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas, 2015. Recuperado de:
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE>

- Quispe, E. C. y Tito, C. R. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática-Huancavelica. Recuperado de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/410/TP%20%20UNH%20ADMIN.%200011.pdf>
- Ramos, C. A. (2015). Los Paradigmas de la Investigación Científica. Ecuador
- Sánchez, C., y Reyes, J. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Lima. Perú: Visión Universitaria.
- Saccca, J. (2010). Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los CEBAAs. Lima, Perú: s/e.
- Salinas, P. (2007). Relación del nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral en trabajadores administrativos. (Tesis maestría).Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Santos, J. (2006). El reto cambio contrafuego de posibilidades. San Salvador: El Salvador: Editorial e Imprenta de la Universidad de Salvador.
- Segama, L. (2008). Clima laboral. Recursos humanos en la empresa, (tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura. Piura
- Sampieri R., Fernández C., Baptista P. (2003). Metodología de la investigación. Mexico, D.F.
- Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. México
- Trahtemberg, L. (2004). Entre el cáncer y la Educación: La Educación Peruana en emergencia. . Lima, Perú. : Disponible en:
<http://www.trahtemberg.com/articulos/704-entre-el-cancer-y-la-educacion-la-educacion-peruana-en-emergencia.html>.

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA												
Título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes de un Instituto Superior Técnico, Lima - 2022												
Autor: Victor Jorge Esteban Mongrut Flores												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES									
<p>Problema principal:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico, Lima - 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿En qué medida se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la motivación y el desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima - 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre Comunicación y el Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre Liderazgo y el Desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre Comunicación y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre Liderazgo y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre Motivación y Desempeño Laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima – 2022</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>x1: Clima Organizacional. Concepto: Aspectos motivacionales que se encuentran en el ambiente de trabajo y donde los participantes se verán favorecidos o desfavorecidos.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; text-align: center;"> <tr><td>Indicadores</td></tr> <tr><td>Liderazgo</td></tr> <tr><td>Motivación</td></tr> <tr><td>Comunicación</td></tr> </table> <p>Variable Dependiente:</p> <p>y1: Desempeño Laboral Concepto: Comportamientos o acciones observados de los trabajadores para lograr cumplir con los objetivos de dicha organización.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; text-align: center;"> <tr><td>Indicadores</td></tr> <tr><td>Planificación</td></tr> <tr><td>Preparación</td></tr> <tr><td>Responsabilidad</td></tr> <tr><td>Implementación</td></tr> </table>	Indicadores	Liderazgo	Motivación	Comunicación	Indicadores	Planificación	Preparación	Responsabilidad	Implementación
Indicadores												
Liderazgo												
Motivación												
Comunicación												
Indicadores												
Planificación												
Preparación												
Responsabilidad												
Implementación												

METODOLOGÍA	DISEÑO Y MÉTODO	POBLACIÓN - MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Investigación cuantitativa, aplicada y positivista. El diseño es No experimenta de tipo correlacional y corte trasversal.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre> </div> <p>M = cantidad de muestra de los docentes de una IE O1 y O2 = variables r = relación de variables</p>	<p>Tipo de investigación: Como se debe realizar el diagnóstico de un instituto superior técnico aplicada y correlacional, puesto que se busca evidenciar la relación entre variables.</p> <p>Diseño de investigación: Es trasversal debido a que se realiza un corte en un tiempo específico</p>	<p>Población: La población de la investigación son 189 docentes de u instituto superior técnico en Lima – 2022</p> <p>Muestra: De acuerdo con los cálculos realizados en el ítem 3.3.2. Se aplicarán a una mayor cantidad que ascienden a un total de 33 docentes con la finalidad de tener un tamaño muestral considerable con respecto al total</p>	<p>Técnicas de recolección: En el estudio se utilizará la Encuesta donde involucre a las dos variables y sus respectivas dimensiones.</p> <p>Instrumentos: Se utilizará un cuestionario para cada variable validados que contarán todos los datos referidos a sus dimensiones.</p>

Anexo 02: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍAS	TÉCNICA / INSTRUMENTO	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	Comunicación Directivos – Docente	2,3,5,6,10	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre	Encuesta / Cuestionario	Escala Ordinal: Escala de Likert
		Comunicación interna	1,4,7,8,9,			
	Liderazgo	Estilo de liderazgo	11,14,15,18,20			
		Ambiente laboral	12,13,16,17,19,21,22			
	Motivación	Personal intrínseco interno	25,26,27,28,31,33			
		Externa	23,24,29,30,32			

NIVELES	RANGO
Siempre	[108 – 132)
Casi Siempre	[83 – 107)
A veces	[58 – 82)
Nunca	[33 – 57)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍAS	TÉCNICA / INSTRUMENTO	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Planificación	Previsión de la gestión del aprendizaje. Características físicas y psicológicas	1,2,3,4,5	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre	Encuesta / Cuestionario	Escala Ordinal: Escala de Likert
		Previsión de la evaluación del aprendizaje.	6			
	Preparación	Práctica pedagógica	7,8,9			
		Práctica valorativa.	10,11			
	Responsabilidad	Respeto a las normas internas	12,14,17			
		Identidad con la institución en sus decisiones	13,15,16			
	Implementación	Desprendimiento para la innovación	18,19,21, 22			
		Relaciones internas	20,23			

NIVELES	RANGO
Siempre	[74 – 92)
Casi Siempre	[57 – 73)
A veces	[40 – 56)
Nunca	[23 – 39)

Anexo 03: Instrumento variable Clima Organizacional

A. PLANIFICACIÓN		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
1	En en la institución educativa, es notoria la comunicación entre colaboradores	1	2	3	4
2	Los responsables me mantienen informado sobre los asuntos pedagógicos	1	2	3	4
3	Las autoridades educativas facilitan la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización	1	2	3	4
4	Los jefes inmediatos son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización	1	2	3	4
5	Los jefes inmediatos fortalecen niveles de confianza entre el equipo	1	2	3	4
6	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo	1	2	3	4
7	Se toma en cuenta las opiniones de los docentes en la actividad educativa	1	2	3	4
8	Se permite a los docentes dar alternativas o respuestas para mejorar la actividad educativa	1	2	3	4
9	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad, para desempeñarme en las labores de forma normal.	1	2	3	4
10	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas	1	2	3	4
B. LIDERAZGO		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
11	El estilo de los jefes inmediatos facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1	2	3	4
12	En la institución educativa, existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable	1	2	3	4
13	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado	1	2	3	4
14	Existe compromiso por parte de las autoridades educativas con la asignación y uso transparente racional de los recursos	1	2	3	4
15	En el instituto, los jefes inmediatos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir el área bajo su responsabilidad	1	2	3	4
16	Se celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante de los proyectos planificados	1	2	3	4
17	Me resulta fácil expresar mis opiniones en el ambiente laboral donde me encuentro	1	2	3	4
18	Las autoridades educativas promueven actitudes positivas	1	2	3	4
19	Puedo comunicarme fácilmente con las personas del trabajo en la institución	1	2	3	4
20	Recibo recompensa por los logros durante mis labores	1	2	3	4
21	Se informa periódicamente al docente sobre los avances de metas y logros de objetivos	1	2	3	4
22	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la institución	1	2	3	4
C. MOTIVACIÓN		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
23	Existe un ambiente de confianza entre compañeros en la institución.	1	2	3	4
24	Los jefes delegan eficazmente funciones de responsabilidad	1	2	3	4
25	Los trabajadores tienen interés por crear, mantener y establecer buenas relaciones personales entre compañeros de trabajo	1	2	3	4
26	Me consultan sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa de la institución.	1	2	3	4
27	Me agrada el trabajo que realiza el personal jerárquico	1	2	3	4
28	Las herramientas informáticas que se utilizan, están bien adaptadas a las necesidades de la labor educativa	1	2	3	4
29	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto	1	2	3	4
30	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) facilitan mi actividad diaria	1	2	3	4
31	La remuneración percibida, tiende a motivar para que los docentes tiendan a trabajar eficazmente	1	2	3	4
32	Se estimula el cambio y mejora continua	1	2	3	4
33	Recibo información necesaria para desempeñar correctamente mi labor	1	2	3	4

Anexo 03: Instrumento variable Clima Organizacional

A. PLANIFICACION		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
34	Desarrollo los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)	1	2	3	4
35	Los contenidos planificados se ajustan al objeto de estudio de la carrera	1	2	3	4
36	El sílabo sigue una estructuración lógica en los contenidos	1	2	3	4
37	Identifico las características psicológicas o ritmo de aprendizaje de cada uno de los alumnos	1	2	3	4
38	Utilizo adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje	1	2	3	4
39	Utilizo formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	1	2	3	4
B. PREPARACION		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
40	Mis clases evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes	1	2	3	4
41	Promuevo varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica y solución de problemas	1	2	3	4
42	Ayudo a los alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprendan a ejercerlo	1	2	3	4
43	En el trabajo, establezco el respeto, solidaridad, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	1	2	3	4
44	Desarrollo en clases de forma constante la autocrítica, en relación a la práctica educativa	1	2	3	4
C. RESPONSABILIDAD		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
45	Asisto puntualmente a las clases y a la institución	1	2	3	4
46	Evidencio connotación de entrega, servicio y vocación pedagógica durante mis labores educativas	1	2	3	4
47	Me preocupo permanentemente por mejorar la autoestima de mis colegas y/o alumnos	1	2	3	4
48	Muestro un trato amable y respetuoso hacia los demás	1	2	3	4
49	Muestro evidencia y solvencia profesional en el desarrollo de mi asignatura durante el desarrollo de clases	1	2	3	4
50	Cumplo con las normas vigentes de la institución	1	2	3	4
D. IMPLEMENTACIÓN		Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
51	Presento proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje de mis alumnos.	1	2	3	4
52	Participo, organizo, dirijo actividades y aplicación de valores dentro de la institución	1	2	3	4
53	Propicio un ambiente cordial y de colaboración en el aula	1	2	3	4
54	Identifico los conocimientos de los alumnos y retroalimentación su aprendizaje	1	2	3	4
55	Acepto las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano	1	2	3	4
56	Proyecto imagen de satisfacción constante durante la labor docente	1	2	3	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en un Instituto Superior Técnico, Lima 2022", cuyo autor es MONGRUT FLORES VICTOR JORGE ESTEBAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

LIMA, 31 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO DNI: 09754852 ORCID 0000-0002-2064-3201	Firmado digitalmente por: ALOPEZKI el 01-08-2022 16:17:09

Código documento Trilce: TRI - 0383377