



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución
Educativa 80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Muñoz Roncal, Astrid Lucero (orcid.org/0000-0003-1052-7255)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Educación.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mi padre Segundo Muñoz, quien siempre cuidó de mí y me apoyó en mis estudios.

A mi madre María Roncal y a mis demás familiares, quienes estuvieron junto a mí, apoyándome incondicionalmente y motivándome cuando más lo necesitaba.

Agradecimiento

Agradezco a nuestro padre Dios, quien nos dio la vida y nos ha brindado salud.

A mi asesora, por haberme brindado las orientaciones pertinentes y el apoyo metodológico para cumplir mi objetivo profesional.

A la I.E. N°80041 “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, por permitirme realizar esta investigación.

Índice De Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice De Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
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.....	19
3.5. Procedimiento.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Población de estudio</i>	19
Tabla 2 <i>Niveles del Clima organizacional en la I.E.</i>	22
Tabla 3 <i>Descripción de los niveles con relación a cada dimensión del clima organizacional.</i>	23
Tabla 4 <i>Descripción de los niveles de desempeño docente en los docentes de la I.E.</i>	24
Tabla 5 <i>Descripción de los niveles con relación a cada dimensión del desempeño docente.</i>	25
Tabla 6 <i>Relación entre clima organizacional y desempeño docente.</i>	26
Tabla 7 <i>Correlación entre Clima organizacional y desempeño docente.</i>	27

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E.80041 “José Carlos Mariátegui” del distrito de La Esperanza en el año 2022. Esta investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo correlacional. Tuvo como población y muestra a 39 docentes del nivel inicial y primario de la institución de estudio, obtenidos a través de un muestreo no probabilístico y utilizando como técnica de recolección de datos las encuestas, donde el instrumento usado para medir el clima organizacional fue la adaptación del cuestionario de Litwin y Stringer (1968) con 54 ítems y para medir el desempeño docente se usó el cuestionario de Flores (2018) con 27 ítems; ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y analizados con el alfa de Cronbach, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.939 y 0.932 respectivamente.

Los resultados determinaron que existe un nivel de correlación muy bajo positivo entre ambas variables, ya que se obtuvo un valor de Rho Spearman de 0.192, además de un valor de Sig. (Bilateral) de 0.242, lo que concluye que no existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Palabras clave: Clima organizacional, Litwin y Stringer, desempeño docente, calidez, conflicto.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the I.E. N°80041 "José Carlos Mariátegui" of the district of La Esperanza in the year 2022. This research was of a basic type, with a design non-experimental and a quantitative correlational approach. It had as population and sample 39 teachers of the initial and primary level of the study institution, obtained through a non-probabilistic sampling and using surveys as a data collection technique, where the instrument used to measure the organizational climate was the adaptation from the Litwin and Stringer (1968) questionnaire with 54 items and to measure teaching performance, the Flores (2018) questionnaire with 27 items was used; both instruments were validated by expert judgment and analyzed with Cronbach's alpha, where a reliability of 0.939 and 0.932, respectively, was obtained.

The results determined that there is a very low positive correlation level between both variables, since a Rho Spearman value of 0.192 was obtained, in addition to a Sig. (Bilateral) value of 0.242, which concludes that there is no direct relationship between organizational climate and teacher performance.

Keywords: Organizational climate, Litwin and Stringer, teaching performance, warmth, conflict.

I. INTRODUCCIÓN

Con los años, se observó un progreso en la forma de administración en diversas organizaciones a nivel mundial, ahora no solo se centra en la productividad, sino que también han identificado que para aumentar su producción o mejorar sus servicios, deben priorizar cambios en la forma de organización que aplican, es por ello que existen teorías que abarcan temas como la motivación y la percepción de los trabajadores; es decir, se buscan fomentar un buen clima laboral, con el objetivo de mantener la felicidad y satisfacción dentro de sus trabajadores, dando lugar a mejorar aún más su productividad o su servicio que ofrece. Senge (2010) menciona que al pasar el tiempo las organizaciones que seguirán mejorando y ganando mayor relevancia, serán aquellas que comprendan y sepan usar el gran poder de adaptación al cambio que tiene su personal; donde su pasión, entrega y por supuesto su talento, logre impulsar estas nuevas mejoras. Esto nos confirma la gran relevancia que toma el capital humano dentro de una organización y por ende es necesario estudiar el vínculo y el punto de vista que el empleado tiene con la empresa.

En investigaciones realizadas por la OREALC/UNESCO (2005) en escuelas de países sudamericanos, reafirman la existencia de efectos que traen las condiciones en que se labora, los cuales afectan de forma directa a la salud y al rendimiento laboral de sus trabajadores, esto debido a la existencia de la práctica de acciones saludables o peligrosas dentro del lugar de trabajo, así pues, traerán consecuencias ya sean positivas o negativas a los trabajadores. También menciona que las condiciones de trabajo para los docentes son el amplio entorno donde laboran; la institución educativa, lugar donde se relacionan diferentes dimensiones, desde lo social, al relacionarse con otros, lo físico y lo personal; que abarca el desarrollo propio y profesional (p.14). Lo expresado por el autor, nos hace reflexionar que las condiciones en las que trabajen las personas intervienen en su aspecto biológico, físico y psicológico que, a su vez, contribuye profundamente, en como los docentes llegan a su lugar de trabajo.

Todo lo mencionado, está vinculado con el clima organizacional que se fomenta dentro de una organización. En el caso de las escuelas, este contribuye

principalmente en la mejora del servicio educativo; también aspectos como el papel que toman los directivos, la relación con los demás miembros, el involucramiento que se tenga, hasta los factores externos intervienen en la calidad del servicio educativo; es por ello por lo que, si se fomenta un clima positivo o negativo, puede generar mejoras o pérdidas relacionadas con el cumplimiento y logro de sus metas y objetivos trazados.

En las escuelas, el clima organizacional se está convirtiendo en un punto importante dentro de las investigaciones internacionales. Fernández (2004) expone que entre los modelos de eficacia que se desarrollan en las escuelas, se toma al clima que se fomente dentro de ellos, como punto importante dentro de la eficacia y equidad; interviniendo en otros resultados como los logros que puedan tener los estudiantes en sus aprendizajes. (p.2)

En la ley de Reforma Magisterial N°29944, (2018, p.89) se menciona que los directivos toman un papel muy importante dentro de las escuelas, ya que son formados en diferentes ámbitos como lo pedagógico, lo administrativo, la parte financiera y organizacional; estos permiten realizar el desarrollo de un liderazgo pedagógico e institucional, que toma como principal actor a las personas; así mismo permite disminuir los conflictos con las demás personas (interpersonales), y por ende motivar al desarrollo de un buen clima escolar. Esto nos pone en manifiesto la importancia de fomentar climas positivos dentro de las Instituciones educativas peruanas y que recaerá principalmente en el rol del directivo y como este dirige la organización.

Siguiendo con ello, el Ministerio de educación (2021) considera que la medición del clima organizacional de una institución educativa es un indicador poderoso para el diagnóstico de la realidad de una organización, ya que en base al análisis de las respuestas que brinden los servidores/as, se podrá conocer cuál es su perspectiva y opinión con respecto a la institución. Con tal motivo, el clima organizacional debe ser una prioridad por parte del equipo directivo que dirige esta organización, para así lograr un ambiente que permita cambios de mejorar en el desempeño docente, donde el maestro se encuentre motivado para realizar su trabajo, que participe de forma activa en las diferentes actividades de la escuela, y así lograr mejoras

significativas en relación: con la institución educativa, estudiantes, con los demás docentes y con ellos mismos.

Por otro lado, el término desempeño docente ha surgido a lo largo de los años con la finalidad de realizar cambios y mejoras en la educación que se da a los niños. Calvo (2020) menciona que es necesario evitar la formación excesiva de docentes; si no más bien se debe priorizar el refuerzo de las bases para una buena valoración del trabajo docente. Esto se manifiesta en los cambios y decisiones que han tomado diversos países latinoamericanos, quienes han diseñado instrumentos que permitan avalar la calidad de la profesión docente, entre ellas tenemos: desarrollo de acreditaciones en la etapa de la formación, planteamiento de estándares para su desempeño, formulación de Marcos para la Buena Enseñanza y la regulación a partir de concursos para obtener cargos docentes (p.15).

En nuestro país, el Ministerio de Educación puso en práctica una de estas estrategias, lo que dio lugar al Marco de Buen desempeño Docente (2012). Este documento distingue a la docencia como una compleja ocupación, donde exista una reflexión autónoma y crítica sobre su actuar, con una capacidad de decisión apta para cada contexto, donde se desarrolle relaciones con los estudiantes y sus pares, logrando mediar en el aprendizaje y el funcionamiento de la organización que integra (p.16); es por todo ello que podemos decir que el desempeño docente es una parte fundamental para la mejora de la calidad de la educación.

En la Institución educativa N°80041 José Carlos Mariátegui ubicada en el distrito de La Esperanza, la convivencia que se desarrolla e involucra a todo el personal que lo conforma (equipo directivo, el equipo docente, equipo administrativo y el de servicio), a simple vista se la puede definir cómo buena; sin embargo para nuestro estudio es necesario indagar más a profundidad no solo la convivencia entre pares, sino las relaciones que se dan dentro de ellas, con su trabajo y su institución; es decir analizamos las dimensiones que abarcan el clima organizacional que se practica, para luego poder identificar la existencia de relaciones que hay entre esta variable y otro de los puntos importantes dentro de una escuela; como es el desempeño que tiene el personal docentes de cada institución. Por tal motivo se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima

organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80041 “José Carlos Mariátegui” - La Esperanza en el 2022?

Esta investigación se justificó de diferentes formas; en cuanto a lo teórico es debido a que busca identificar si existe o no una relación de significancia entre las variables, para así lograr el aumento del conocimiento que se tiene de ellas, convirtiéndose en un nuevo antecedente; que a su vez posibilitará el plantear acciones que ayudarán en a mejor las condiciones que se dan en el ambiente de trabajo de los docentes y por ende en la labor de educar a las nuevas generaciones. También, la investigación se justifica en el aspecto metodológico ya que se trabajaron a partir de métodos de investigación pertinentes, llevándose a cabo una investigación básica, no experimental y de carácter correlacional, además se adaptó algunos de instrumentos que fueron usados en las variables, estos se validaron por expertos en esta área; y se esperan que estos hallazgos sean útiles para nuevas investigaciones. Por último, en cuanto al aporte práctico este permitirá que los directivos de la institución estudiada identifiquen las dimensiones con mayores necesidades y así plantear acciones de mejora.

Por ello se plantea que el objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E.80041 “José Carlos Mariátegui” - La Esperanza en el 2022; y en cuanto a los objetivos específicos, estos se enfocan en determinar la relación entre cada una de las 9 dimensiones que conforman el clima organizacional y el desempeño docente en dicha I.E. Por último, se planea la Hipótesis general: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E 80041 “José Carlos Mariátegui” - La Esperanza en el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó un estudio de las investigaciones vinculadas con una o con las dos variables de estudio, encontrando lo siguiente:

A nivel internacional se halló antecedentes como: Toapanta, Gómez y Vera (2020), en Quito, Ecuador; realizó una investigación descriptiva correlacional, donde realizó una medición técnica del nivel de clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes que laboran en el Colegio Quito como parte de las I.E. categorizadas en grado bachiller. Fue no experimental, cuantitativo y transversal. Usando para recoger datos 2 cuestionarios, uno para cada variable; en clima organizacional (15 ítems) y desempeño docente (26 ítems) estipuladas en escala de Likert. Su muestra constituyó por 18 docentes que integran la institución. Resultado una correlación de $r=-,383$ que indica una débil relación inversa entre las variables y un Sig. Bilateral de 0.454, permitiendo aceptar la H_0 . Al final concluye que mientras se hay un aumento en el desempeño laboral se relacionará con una pequeña reducción en el clima desfavorable.

Brito (2020), en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; buscó el análisis de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el centro Educativo Fiscal Réplica Aguirre Abad en el periodo 2020-2021. Este trabajo fue cuantitativa pura, correlacional. Su muestra fue de 25 personas que trabajan en el centro educativo. Para obtener información se usó instrumentos de 20 y 14 ítems. El resultado que indica la relación positiva.

Lizarazo (2019), en Bucaramanga, Colombia; hizo una investigación descriptiva correlacional, que buscó hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral como medio para predecir el desempeño docente en 2 organizaciones en dicha localidad. Esta fue cuantitativa, donde participaron 80 profesores, quienes resolvieron encuestas con 18, 20 y 17 ítems. Resultando que las dos primeras variables intervienen en el 49% de la variación de la variable desempeño; donde el R corregida fue de .490 y su F igual a 38.950 y valor de $p=0.000$; demuestra que existe una influencia lineal positiva y significativa.

Almeida (2019), en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; buscó identificar la relación que hay entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en una I.E. de dicha ciudad. Esta fue descriptivo correlacional, con 45 docentes en su muestra, los cuales desarrollaron 2 encuestas: desempeño docente (31 ítems) y clima organizacional (30 ítems), donde su correlación fue por medio del sistema de Spearman. Resultando un Rho de Spearman=0,848, la cual concluyó indicando la una relación directa y positiva.

Medina (2017), en Quito, Ecuador; en su trabajo descriptivo, buscó determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán. Usó la correlación de Person, cuya muestra fue de 50 personas correspondiente al grupo de profesores y usando un instrumento de 90 reactivos. La conclusión a la que llegaron fue que determinó la existencia de una repercusión positiva muy baja.

A nivel nacional; Laredo (2022) en la ciudad de Lima, Perú; en su investigación básica cuantitativa, buscó hallar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. privada Technology Schools del Retablo I. Fue correlacional descriptiva y no experimental transversal., donde se usó cuestionarios validados y con la confiabilidad del Alfa de Crombach. La muestra formada por 73 docentes. En sus resultados obtuvo que existe una relación directa moderada, donde obtuvo un Rho de Spearman; $r=.432$ y con un Sig. ,000. Que concluyendo que hubo una relación directa.

Castro (2021) en la ciudad de Piura, Perú; buscó determinar la relación entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una I.E. de la Provincia de El Oro. Esta investigación fue básica, no experimental, con enfoque cuantitativo de nivel correlacional-transversal. Usó 2 encuestas, una de clima organizacional (21 ítems) y otra sobre el desempeño docente (24 ítems); estas fueron aplicadas a 50 maestros. Sus resultados indicaron un nivel muy bajo positiva de correlación, ya que obtuvo 0.114 con el Rho de Spearman y 0.44 en el Sig. Bilateral. Donde finaliza diciendo que no hay relación entre variables al haber obtenido el valor de significancia mayor al 5%.

Flores (2018) en la ciudad de Moquegua, Perú; buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia de Mariscal Nieto. Esta investigación correlacional cuantitativa y no experimental. Usaron un cuestionario para desempeño docente (27 ítems) y otro para clima organizacional (53 ítems), a un grupo de 84 personas entre administrativos, auxiliares, directivos y docentes. Sus resultados indicaron una baja correlación positiva, ya que obtuvo con la prueba de Pearson, $r=0.273$ y $0,043$ en Sig, Bilateral, rechazando la hipótesis nula. Determinando al final una relación directa.

Cruzado (2019), en la ciudad de Trujillo, Perú; realizó una investigación correlacional descriptiva, que buscó identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la I.E.A.C "Cristo Rey". Participaron 49 personas, quienes resolvieron escalas valorativas, ambas con 15 preguntas. Resultando que hay relación positiva significativa, Rho Spearman de $.851$ y un p-valor 0.000 ($p<0.05$), rechazando la H_0 . Al final concluyó que si hay una relación significativa.

Alva (2018), en la ciudad de Trujillo, Perú; buscó determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente, según los docentes de la I.E. N°81014 "Pedro Mercedes Ureña". Esta investigación fue descriptivo correlacional y usó encuestas validadas por expertos para cada variable: de 30 y 45 ítems respectivamente, aplicándola a 39 docentes. Sus resultados indicaron la existencia de una relación directa, al obtener con el Rho de Spearman un valor de $.392$ y un valor de $p=0.014$, permitiendo rechazar la H_0 .

Se revisaron también diferentes fuentes de información sobre las variables de estudio de la investigación:

En cuanto a clima organizacional, García (2009) menciona que son aquellas características que ejecutan los sujetos que integran una organización y que contribuyen en el comportamiento que demuestran, por lo cual necesitamos seguir considerando tanto los elementos físicos y humanos que lo integran, donde toma gran valor la perspectiva de cada individuo dentro del contexto organizacional en que se desenvuelve. (p.56); por otro lado, Esquivel y otros (2016) afirma que son las características particulares de una organización, el cual influye en el comportamiento de la persona dentro de su lugar de trabajo. (p.71) y que son percibidos por los integrantes de la empresa u organización; los cuales intervienen en la motivación, en su desempeño y en el grado de satisfacción de su trabajo. (p.74)

Litwin y Stringer citado por Contreras (1984) lo determina como aquellas propiedades del medio ambiente en el que se trabaja; las cuales pueden ser medibles y que son directa o indirectamente percibidas por las personas que ahí laboran. Estas también influyen en su motivación y comportamiento (p.28). Entonces podemos decir que existen efectos entre la relación con sus superiores o jefes y con otros factores ambientales de una organización, sobre los valores, creencias, actitudes y motivación de cada trabajador. Sandoval (2004) por otro lado, lo conceptúa como lo que perciben los integrantes de una empresa u organización de su lugar de trabajo; dentro de esta también se aborda la forma de recompensa que se utiliza, el estilo de liderazgo, la motivación, la comunicación y la estructura que se maneja; todo lo mencionado produce influencias directas con el comportamiento y el desempeño de sus miembros. (p.2) Lo que quiere decir que las características del ambiente en el que trabaja una persona influyen directamente en su desenvolvimiento laboral.

Autores como Chiavenato (2009) lo definen como el ambiente interior formado por la relación de los integrantes de dicha organización y que a su vez se encuentra profundamente relacionada con el nivel de motivación que posean sus miembros.

(p.50); lo mencionado indica que el ambiente que se desarrolla está vinculado con el grado de motivación que tiene estas personas, si es alta se observa en la relación con la satisfacción, el ánimo, el interés o la colaboración, en caso contrario se observan aspectos negativos como depresión, desinterés apatía; que en caso extremos genera violencia o manifestaciones de los trabajadores. Es decir que estos aspectos llevan a la estimulación o provocación.

Orbegozo A. (2010) lo entiende como el acontecer de una organización, donde se producen interacciones y se generan informaciones; siendo considerado en la actualidad como un concepto instrumental y totalizador, ya que nos permite formar una idea global que involucre toda la organización en relación con sus procesos humanos. (p.359-360)

Contreras y Matheson (1984) señalan que el clima organizacional apunta a propiedades del medio ambiente donde se trabaja, los cuales se perciben de manera directa o indirectamente. También comenta que muchos autores refieren que es cierto que existe una repercusión e influencia en el comportamiento laboral de sus trabajadores. Este mismo autor lo define como un factor que interviene o modifica el sistema organizacional y la conducta individual.

Brunet (1987) en su libro menciona que el clima organizacional está conforma por las peculiaridades que tiene una organización, (p.12), es por ello por lo que se dice que todos los elementos y características peculiares de una organización representan la personalidad de esta y que abarca también la conducta de los trabajadores.

En cuanto a la importancia del clima organizacional, Brunet (1987), señala que está en el clima que se forma y que ponen en evidencia las creencias, actitudes y valores, de cada uno de los miembros que lo conforman, transformándose así en elementos del clima de toda la organización. Conocer esto, permite que los administradores/jefes, puedan estudiar y descubrir el clima que se fomenta dentro de una empresa: (p.20)

- Evaluar el origen de los conflictos, del estrés o de insatisfacción, que generan actitudes negativas.
- Dar comienzo y mantener un cambio, identificando así los electos específicos donde debe intervenir.
- Monitorear el crecimiento de la organización y prevenir el surgimiento de problemas que afecten las relaciones.

Acosta y Venegas (2010), menciona que, para una mayor comprensión del clima organizacional, es necesario conocerlo a partir del punto de vista de cada enfoque: (p.24-25)

- El enfoque estructuralista referida a las características permanentes que definen a las organizaciones y las difieren de otras, e intervienen también en el comportamiento de quienes la integran. En este enfoque, lo que captan las personas es causado por el ambiente en el cual se encuentra.
- El enfoque subjetivo o perceptual, lo relaciona con el proceso mentales que explican las condiciones de empresa y son definidas por las características de cada persona.
- El enfoque interactivo refiere a las relaciones de las personas como respuesta a las situaciones objetivas, desarrolladas en la realidad y que son compartidas dentro de la organización.
- El enfoque cultural lo relaciona con las interacciones individuales dentro de un grupo que tienen algo en común, como el caso de la cultura organizacional, la cual está sujeta a impregnar los principios y valores que envuelven a la empresa u organización.

Una de las teorías que fundamentan esta variable es la de Litwin y Stringer (1968), citado por Arnao y Villegas (2015); quienes intentan explicarla desde una perspectiva perceptual, donde reiteran que el clima es un grupo de particularidades del ambiente en el que se trabaja, y que pueden ser medibles y captadas por aquellos que ahí trabajan, ya sea de forma directa o indirecta, las cuales influyen en la motivación y en el comportamiento (p.20). Estos autores la mencionan como aquellos contextos situacionales que son decisivas y que intervienen en el comportamiento y perspectiva de cada individuo. Por todo ello podemos decir que

esta teoría busca ayudar en el cambio y mejora del clima laboral, solucionando los problemas de índole laboral y de comportamiento, ya que las percepciones son tomadas como elementos de cambio y de mejora.

El clima organizacional a lo largo de los años ha ganado; por lo que diversos autores han buscado estudiarla, planteando así sus propias dimensiones que la conforman. Estas sirven principalmente para conocer y estudiar el clima organizacional que se crea dentro. En nuestra investigación se decidió tomar en cuenta las dimensiones sustentadas por Litwin y Stringer (1986), la cual fue citada por Sandoval (2004). Estas explicitan el clima organizacional a través de nueve dimensiones, las cuales serán analizadas.

La Estructura. Está referida a la impresión de los trabajadores, relacionados la cantidad de restricciones, reglas, controles, trámites o procesos que se tienen. La influencia positiva o negativa que se genere está vinculada al énfasis dado en la burocracia o en formar un espacio de trabajo informal, libre y poco jerarquizado.

La Responsabilidad. Referida a la percepción por parte de los trabajadores relacionados con su autonomía, donde cada persona puede tomar decisiones por sí mismo, sin tener que consultar cada paso con los líderes de cada organización. Relacionado con una supervisión de tipo general, mas no estrecha, donde los miembros sientan "ser su propio jefe", conociendo con certeza cuál es su trabajo y su función.

Recompensa. Es sentir que se es recompensado por el esfuerzo que se da por su trabajo realizado. Donde se enfatizan las recompensas positivas más que la sanción; donde se incentive a los miembros a seguir haciendo bien su labor y si en caso no lo haga, se lo motive a seguir mejorando en el mediano plazo.

Desafío/Riesgo. Es el sentido de desafío que se puede dar durante la ejecución de su trabajo dentro de la organización y la formulación de metas. Enfatizando en tomar riesgos, que ya han tenido un análisis y cálculo de beneficios o dificultades que intervienen para lograr los metas delimitados; y que apoyaran en la conservación de un ambiente competitivo.

Relaciones/Calidez. Es la perspectiva que se forman los integrantes de la organización, sobre el ambiente de trabajo, este debe ser agradable, con el fin de

formar buenas relaciones sociales entre todos; es decir, es la percepción de una buena confraternidad general dentro y fuera de la organización. Enfatizando en seguir fortaleciendo la amistad sin importar su jerarquía y formando de manera natural grupos sociales informales.

Cooperación/Apoyo. Es el sentimiento de apoyo mutuo entre todos los miembros. Se enfatiza en la colaboración para enfrentar y solucionar problemas, tanto en forma vertical como horizontal.

Estándares/Normas. Relacionada con la óptica que tiene los trabajadores sobre la importancia y la práctica de las normas que se establecen dentro de la organización, sobre las exigencias que se dan en el trabajo que realiza, con un énfasis en hacerlo bien.

Conflicto. Relacionado con la sensación que se tiene de que tanto los directivos como los demás trabajadores atiendan a las opiniones, a pesar de que algunas veces éstas sean diferentes a nuestro punto de vista; dando prioridad a que las situaciones problemáticas no permanezcan escondida, sino más bien, salgan a la luz y tratarlos de forma abierta. En este punto es muy importante la comunicación fluida entre los distintos miembros (jefes y subordinados)

Identidad. Relacionado con la sensación de pertenencia dentro de una organización; es lograr sentirse un miembro importante e indispensable en ella y en los grupos de trabajo. Es decir, desarrollar vínculos que permitirán lograr objetivos generales y a la vez objetivos personales dentro de la misma organización.

En cuanto a la segunda variables Desempeño docente se encontró diversas definiciones. Según Martínez y Lavín (2017), lo define como aquellas acciones que se espera que cada docente ejecute dentro de su práctica de enseñanza (P.2); también ponen énfasis en las dimensiones que se quiera abarcar o evaluar (conocimiento pedagógico y de disciplina, colaboración y liderazgo; sobre la participación en las políticas educativas. Por otro lado, Valdés (2003) lo concibe como el acto idóneo de un docente reflejado en un grupo de capacidades pedagógicas, necearías para su ejercicio profesional docente de forma eficiente y eficaz. (citado en Alarcón, 2021. P. 58)

Según Martínez, Gonzales y otros. (2016) definen que el desempeño docente aborda diversos aspectos de un docente, desde tener grandes conocimientos, la práctica de diferentes habilidades, de buenas actitudes y valores, que relacionados entre sí, permitirán un buen desempeño; esto a su vez permite lograr cumplir el perfil de egreso de los estudiantes a su cargo (p. 613), por otro lado, Anchundia (2019) menciona que el desempeño tiene una relación directa con las acciones desarrolladas durante los momentos del procesos enseñanza y aprendizaje en el aula, donde se espera llegar a lograr buenos logros dentro del aprendizaje de sus estudiantes.

Chenet, Arévalo y Palma (2017), explican que la importancia del desempeño docente radica en que “permite que los docentes sean ubicados en niveles. Estos permiten conocer la eficiencia del docente” (p. 307) también Martínez, Guevara y Valles (2016) mencionan que la evaluación que se da en el aula sobre el desempeño docente, debe darnos una vista más clara de la labor docente, tanto lo que se hace, como aquello que se deja de hacer, esta evaluación permite mejorar la calidad de la educación, dando al docente siempre una retroalimentación de su actuar, y tomando así los resultados como una base de datos obtenidos en su evaluación, donde es necesario intervenir para que se den cambios en la labor profesional.

Rivas (2010) fundamenta que la importancia del desempeño docente radica en ser un principio esencial y necesario dentro del cambio y progreso de la calidad del sistema de educación. Para poder medir el desempeño es necesario utilizar instrumentos confiables que permitan fomentar el progreso de nuestra práctica pedagógica, mejorando así los aprendizajes de las personas que reciben la educación.

Flores, Polo y Torres (2018) explican que existen 5 factores que se ven involucrados en el desempeño docente en el aula:

- Factor didáctico está relacionado con el logro de objetivos de un área específica, donde el docente debe emplear diversas técnicas, procedimientos y principios para lograr así una comunicación verbal y no verbal, usando diferentes medios y materiales didácticos.

- El factor de la personalidad, como su nombre lo dice interviene de manera directa la personalidad de cada profesor, relacionado con los valores que se practican, su conducta está relacionada con la parte profesional, ético y personal.
- El factor de la motivación, el cual está relacionado con el momento donde se busca atraer a los estudiantes, donde ellos presten mayor atención con la intención de concientizar, desarrollar el interés y concentrarse en el cumplimiento de las metas y temas que se quiera lograr en la clase.
- El factor de la orientación está relacionado con el apoyo brindado a los estudiantes por parte de los maestros buscando lograr las mejoras en el resultado del proceso educativo.
- El factor de la habilidad para la enseñanza está relacionado con la capacidad que tiene un maestro, los que permitirán alcanzar el aprendizaje esperado en los estudiantes a través de su guía coherente, clara y sistemática de los temas de las materias que se trabajen; logrando así mejoras los logros de cada estudiante.

Según el Marco del Buen desempeño docente (2012), este es evaluado mediante los 4 dominios que propusieron:

- Preparación para la enseñanza de los estudiantes; incluye aspectos como planificar en el aspecto pedagógico, relacionado con un ambiente inclusivo y respetando la cultura de cada uno, con características de la parte social, cultural e intelectual de cada grupo de estudiantes. Abarca también los conocimientos pedagógicos y reglamentarios, materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, referidos en el proceso de conducción en el aula (enseñanza-aprendizaje), junto a la práctica de inclusión y respeto a la diversidad. Relacionado con la mediación pedagógica, fomentando un clima adecuado que favorezca el aprendizaje, conocer y usar los diversos contenidos, desarrollar la motivación continua, usando siempre diferentes medios y estrategias en el proceso de enseñanza y de evaluación, así como el uso de materiales didácticos importantes y

adecuado. Abarcando también la utilización de instrumentos y criterios de evaluación, para conocer los logros y retos en el proceso educativo.

- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, relacionado a la percepción y conocimiento en la cooperación de la administración de una organización, a partir de una perspectiva democrática logrando así cooperación interna, con comunicación efectiva, y participación para las etapas de desarrollo del proyecto educativo de cada escuela, Así mismo en la construcción de un clima favorables dentro de la institución.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, este abarca la comprensión de su propia práctica docente, que ayudará en la formación y desarrollo del aspecto profesional. Donde al reflexionar y analizar su práctica y la de los demás mejorará e intervendrá en nuestro desarrollo como profesionales.

Para nuestra investigación se ha creído conveniente usar estos cuatro dominios como las 4 dimensiones a evaluar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

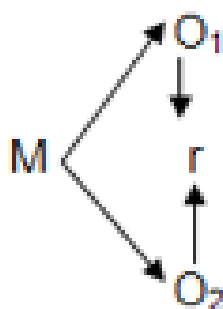
Tipo de investigación

La investigación fue Básica, que nace en el marco teórico y se mantiene dentro de esta. Su objetivo es buscar aumentar la cantidad de conocimientos científicos, sin compararlos con aspectos práctico. (Muntané, 2010). Esta investigación tiene también un enfoque cuantitativo correlacional donde busca hallar su grado de asociación entre el clima organizacional y desempeño docente.

Diseño de Investigación:

Su diseño fue no experimental, transversal con un carácter correlacional. Este diseño busca encontrar su correlación estadística entre las variables. (Sánchez y otros, 2018).

Diagrama de la estructura del diseño correlacional:



Donde:

M = Docentes de la I.E. José Carlos Mariátegui, La Esperanza 2022

O1 = Clima organizacional

O2 = Desempeño docente

r = Relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

Orbegozo A. (2010) lo entiende como el acontecer de una organización, donde se producen interacciones y se generan informaciones; siendo considerado en la actualidad como un concepto instrumental y totalizador, ya que nos permite formar una idea global que involucre toda la organización en relación con sus procesos humanos.

Definición operacional:

Está constituido por 9 dimensiones como: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad.

Indicadores:

Conocer funciones de cada miembro, Conoce normas y políticas de la institución, Conoce los procedimientos y forma de organización, Sentimiento de ser su propio jefe, Practica de iniciativa, Asume responsabilidades, Recompensas positivas, Críticas constructivas, Desafíos en la labor educativa, Toma de decisiones con precaución, Sentimiento de confraternidad, Participación de grupos sociales, Apoyo en la solución de problemas, Confianza en sus superiores y compañeros, Percepción de normas, Exigencia en el trabajo, Formación de espacios de comunicación y debate, Participación en los espacios de comunicación, Sentido de pertenencia y Participación en actividades planificadas.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño Docente

Definición Conceptual:

Según Martínez, Gonzales y otros. (2016) definen que el desempeño docente aborda diversos aspectos de un docente, desde tener grandes

conocimientos, la práctica de diferentes habilidades, de buenas actitudes y valores, que, relacionados entre sí, permitirán un buen desempeño; esto a su vez permite lograr cumplir el perfil de logro de los estudiantes a su cargo.

Definición Operacional:

Está constituido por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores:

Conoce y comprende, Planifica la enseñanza, crea un clima propicio para el aprendizaje, Conduce el proceso de enseñanza, Evalúa permanentemente el aprendizaje, Participa activamente en la gestión de la escuela, Establece relaciones con las familias, comunidad y otras Institución del estado, Reflexiona sobre su práctica y Ejerce su profesión desde una ética.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Morles (2011), expresa que el grupo de población es el total de elementos para quienes serán de mayor importancia las conclusiones que se obtengan, siendo de gran interés para el investigador (p.140).

En nuestra investigación se consideró a 39 maestros de la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui de La Esperanza que trabajaron en el año 2022.

Criterio de Inclusión.

Docentes del nivel inicial y primaria que trabajan en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui de La Esperanza en el 2022.

Criterio de Exclusión

Docentes del nivel inicial y primaria que se encontraron con permiso o licencia por enfermedad en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui de La Esperanza en el 2022.

Tabla 1

Población de estudio

NIVEL	N° DE DOCENTES
Inicial	4
Primaria	35
Total	39

Nota: Reglamento interno de la I.E. en el año 2022.

Muestra

Nuestra muestra está formada por la totalidad de la población de los profesores de la I.E. de estudio en el año 2022, esto debido a que la población es pequeña.

Muestreo

Se usó un muestreo no probabilístico o dirigido, para decidir el grupo de muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica en una investigación según Maya (2014) es el conjunto de procesos organizados de manera ordenada que guían la investigación y que ayuden en el objetivo a lograr. En este caso se usó la encuesta; y así medir las variables.

Los instrumentos usados fueron los cuestionarios, escogidos teniendo en cuenta las dimensiones que abarcaron a las variables.

Para el Clima organizacional, se usó el cuestionario creado por Litwin y Stringer (1968), el cual fue adaptado a la realidad educativa en año 2022.

Formado por 54 ítems, que permitieron evaluar las 9 dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto e Identidad; y para medir el Desempeño docente, usamos el cuestionario para evaluar las 4 dimensiones mencionadas en el Marco del Buen Desempeño Docente (2018): Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Conformada por 27 ítems.

Se empleó la escala de Likert de acuerdo con las siguientes puntuaciones: Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, indeciso = 3, en desacuerdo = 2 y totalmente en desacuerdo = 1

Ambos instrumentos fueron validados por expertos, constituido por 3 profesionales con grado de doctor o maestro. También se realizó una prueba de confiabilidad, con el Alfa Cronbach, donde se obtuvo un grado de confiabilidad de 0.939 para el instrumento de clima organizacional y 0.932 para el de desempeño docente.

3.5. Procedimiento

Para desarrollar la investigación se inició solicitando el permiso de la institución educativa escogida, informando el propósito de nuestra investigación a los directivos de dicha institución. Días después, se reunió con los docentes que formaron parte de la población de estudio, se les dio a conocer el objetivo y se aplicó los instrumentos según lo planificado, para luego trasladar la data y analizar los resultados de las correlaciones según los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Después de tener los datos, se pasó a organizarlos y procesarlos, usando el programa Excel y el de estadística SPSS en su versión 25. Esto nos permitió que, a través de la Estadística descriptiva, podamos organizarla en tablas de frecuencia y en figuras, de acuerdo con cada

objetivo planteado; por otro lado, la Estadística inferencial, permitió realizar la prueba de homogeneidad, y así poder determinar que debemos usar la prueba de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta la parte ética en el diseño y ejecución del trabajo de investigación, desarrollándolo con originalidad y evitando el plagio y falsificaciones; por ello se usó diversas fuentes de referencia con aportes teóricos científico humanista, las cuales se incorporaron considerando las normas APA actuales. Igualmente, para recolectar información se tomó en cuenta la autorización de la institución de estudio, lo que permitió recoger de forma pertinente los datos necesarios, al usar las encuestas con los profesores de la I.E. de estudio. Los datos obtenidos se procesaron de manera veraz, sin alterar los resultados originales.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles del Clima organizacional en la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.6
Alto	13	33.3
Muy alto	25	64.1
Total	39	100.0

Nota. Datos de la encuesta procesados en SPSS.

En la tabla 2, se aprecia que 2,6% de los profesores encuestados consideran que la institución tiene un clima organizacional de nivel bajo, el 33,3% lo considera alto y el 64,1% lo considera en un muy alto. Esto concluye que el nivel del clima organización al que se desarrolla dentro de esta institución es predominantemente Muy alto, ya que tuvo mayor frecuencia y porcentaje.

Tabla 3*Niveles con relación a cada dimensión del clima organizacional.*

NIVELES	D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		D8		D9	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Bajo	0	0	0	0	1	2.6	1	2.6	2	5.1	2	5.1	0	0	2	5.1	0	0
Alto	4	10.3	10	25.6	19	48.7	13	33.3	3	7.7	3	7.7	16	41.0	8	20.5	7	17.9
Muy Alto	35	89.7	29	74.4	19	48.7	25	64.1	34	87.2	34	87.2	23	59.0	29	74.4	32	83.1
Total	39	100	39	100	39	100	39	100	39	100	39	100	39	100	39	100	39	100

Nota. Datos de la encuesta procesados en SPSS.

Se determinó que la dimensión 1 (Estructura) es percibida por un 10.3% del personal docente como alto y un 89.7% muy alto. En cuanto a la segunda dimensión (Responsabilidad), se sabe que un 25.6% en un nivel alto y 74.4% muy alto. En la dimensión 3 (Recompensa), se presentó que el 2.6% lo considera en nivel bajo, el 48.7% en alto y el 48.7% también es muy alto. La cuarta dimensión (Riesgo) se determinó un 2.6% en un nivel bajo, 33.3% en alto y 64.1% en muy alto. En la quinta dimensión (Calidez) se encontró que el 5.1% lo considera en un nivel bajo, 7.7% en alto y 87.2% en muy alto. En la Sexta dimensión (Apoyo) se presenta que el 5.1% lo considera un nivel bajo, 7.7% en alto y el 87.2% en muy alto. En la séptima dimensión (Normas) se presenta que el 41% se encuentra un alto nivel y con un 59% en muy alto. En la octava dimensión (Conflicto) se presenta que el 5.1% lo considera en el nivel bajo, 20.5% en alto y 74.4% en muy alto. Por último, la novena dimensión (Identidad) se presenta que el 7.7% piensa que está en un nivel alto, 92.3% en muy alto. Por último, se concluyó que la dimensión 1 y 5 (estructura y calidez) obtuvieron mayores porcentajes, mientras que las dimensiones 4 y 7 (riesgo y normas) obtuvieron porcentajes más bajos.

Tabla 4

Niveles de desempeño docente en los docentes de la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	15.4
Muy alto	33	84.6
Total	39	100.0

Nota. Procesamiento de datos.

Se observa que 15.4% el personal docente considera que se desarrolla un alto nivel del desempeño docente y el 84.6% lo considera muy alto. Concluyendo que el desempeño docente es predominantemente Muy alto.

Tabla 5*Niveles con relación a cada dimensión del Desempeño docente.*

NIVELES	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		D4. Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Alto	3	7.7	2	5.1	6	15.4	3	7.7
Muy Alto	36	92.3	37	94.9	33	84.6	36	92.3
Total	39	100	39	100	39	100	39	100

Nota. Datos de la encuesta procesados en SPSS.

En la tabla 5 se determinó que la primera dimensión es percibida por los docentes en un 7.7% como un nivel alto y un 92.3% en muy alto. En cuanto a la segunda dimensión, se presenta que el 5.1% está en un nivel alto y el 94.9% muy alto. La dimensión 3, se presenta que 15.4% de docentes lo considera alto y el 84.6% en muy alto; por último, en la cuarta dimensión se presenta que el 7.7% está en nivel alto y el 92.3% en muy alto. Finalizamos diciendo que la dimensión 2 obtuvo un mayor porcentaje entre todas las demás dimensiones, mientras que la dimensión 3 obtuvo un porcentaje más bajo.

Tabla 6*Relación entre clima organizacional y desempeño docente.*

		Desempeño Docente			
			Alto	Muy alto	Total
Clima organizacional	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.6%	2.6%
	Alto	Recuento	2	11	13
		% del total	5.1%	28.2%	33.3%
	Muy alto	Recuento	4	21	25
		% del total	10.3%	53.8%	64.1%
Total		Recuento	6	33	39
		% del total	15.4%	84.6%	100.0%

Nota. Datos procesados con en el programa SPSS.

En esta tabla se encontró que 1 docente considera al clima organizacional en bajo, pero tiene un desempeño docente muy alto, esto representa al 2.6%. También se observa que 2 docentes perciben ambas variables en alto, lo que representa un 5.1%, 11 docentes perciben el clima organizacional muy alto, con un desempeño muy alto, que representa el 28.2%; 4 docente perciben al clima organizacional de forma muy alto, con un desempeño alto, lo que representa el 10.3%, por último 21 docentes perciben el clima organizacional muy alto y su desempeño docente también muy alto, lo que representa el 53.6%. Se concluye que existe mayor cantidad de docentes que tiene un nivel muy alto en las dos variables.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Se halló en la prueba de normalidad que los niveles de significancia no tienen una distribución normal, ya que los niveles son mayores y menores a 0.05. Lo que concluye que lo más adecuado es usar la prueba No paramétrica, como lo es la Prueba de correlación Rho Spearman. (Anexo N°9)

Realizamos el análisis de las hipótesis de la investigación:

Prueba de Hipótesis General:

H₀: No Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E 80041 José Carlos Mariátegui – La Esperanza en el 2022.

H₁: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E 80041 “José Carlos Mariátegui” - La Esperanza en el 2022.

Tabla 7:

Correlación entre Clima organizacional y desempeño docente.

		Clima organizacional	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Desempeño docente	Coeficiente de correlación de rho Spearman	.192	-.013	.071	.161	.043	.221	.143	.219	.341*	.165
	Sig. (bilateral)	.242	.935	.667	.328	.796	.177	.384	.180	.034	.316
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Nota. Datos de la encuesta procesados en SPSS.

En la tabla 7 se observa la relación de las dos variables de investigación, donde encontramos que el Rho Spearman tuvo un valor de .192, que significa que la correlación es de un nivel muy bajo positivo. Por otro lado, la prueba que se realizó a la hipótesis señala que la relación no es significativa, ya que se obtuvo un Sig. (Bilateral) de .242; la cual, al ser mayor que 0,05, acepta la H₀.

En cuanto a la relación de cada una de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño docente; se identificó que con la D1 “Estructura” tiene una correlación muy baja negativa, ya que obtuvo un valor de Rho Spearman de -.013 y en la prueba de hipótesis señala que la relación no es significativa, debido a que se obtuvo 0.935 en la significancia; que al ser mayor a 0,05, se acepta la H₀. Con la D2 “Responsabilidad” existe una relación muy bajo positivo, ya que el Rho

Spearman fue de .071 y la prueba de hipótesis señaló que no hay relación significativa, debido a que se obtuvo un valor de significancia de ,935, que al ser mayor a 0,05, se acepta la Ho. En la D3 “Recompensa” se identificó que hay un valor de Spearman de .161, lo que infiere una correlación muy baja positiva y en la prueba de hipótesis indica que la relación no llegó a ser significativa, debido a que se encontró un valor de Sig. (Bilateral) de .328; que al ser mayor a 0,05, se acepta la Ho. En la D4 “Riesgo”, se halló un valor de Rho Spearman de .043, que significa una correlación muy baja positiva y en la prueba de hipótesis indica una relación no significativa, debido a que se encontró un valor de Sig. (Bilateral) de .796; que al ser mayor a 0,05, se acepta la Ho. En la D5 “Calidez” se halló un valor de Rho Spearman de .221, lo que denota una correlación de nivel bajo positivo y con la prueba de hipótesis se indicó una relación no llegó a ser significativa, debido a que se tuvo un valor de Sig. (Bilateral) de .177; que al ser mayor a 0,05, se acepta la Ho. En la D6 “Apoyo” se determinó un valor de Rho Spearman de .143, que denota una relación muy baja positiva y con la prueba de hipótesis muestra que la relación que hay no es significativa, ya que su valor de Sig. (Bilateral) fue de .384; que al ser mayor a 0,05, se acepta la Ho. En la D7 “Norma”, se halló un valor de Rho Spearman de .219, lo que significa una relación baja positiva y en su prueba de hipótesis señala que la relación que existe no es significativa, debido a que se determinó un valor de Sig. (Bilateral) de .180; que al ser mayor a 0.05, se acepta la Ho. En D8 “Conflicto” se halló un valor de Rho Spearman de .341, que significa una correlación baja positiva y en su prueba de hipótesis señala que la relación es significativa, ya que se su valor de Sig. (Bilateral) fue .034; que acepta la H1. En D9 “Identidad” se halló un valor de Rho Spearman de .165, que significa una correlación muy baja positiva y en su prueba de hipótesis señala que la relación que existe no es significativa, debido a que se encontró un valor de Sig. (Bilateral) de .316; que al ser mayor a 0.05, se acepta la Ho. Al final podemos concluir que el desempeño docente solo tiene relación directa con la Dimensión 8 del clima organizacional (Conflicto), mientras que con las demás dimensiones (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7 y D9) no existe una relación directa.

V. DISCUSIÓN

A partir de la base de datos recopilados con la aplicación de las encuestas sobre las variables de investigación, al personal docente de la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui del Distrito de La Esperanza en el año 2022, se identificó que existe un nivel muy alto, en su clima organizacional, hallando un 64.1% del total de personas encuestadas. Teóricamente Litwin y Stringer nos mencionan que el clima organizacional son las aquellas características generadas por el trabajador de forma consciente o inconsciente sobre del ambiente en el que se desenvuelven; estas a su vez influyen en la motivación y comportamiento que tengan dentro de su quehacer. Por otro lado, también se pudo identificar la existencia de un nivel muy alto en el desempeño docente de las personas encuestadas, con un 84.6% del total, recordemos que, según Martínez, Gonzales y otros (2016), mencionan que el desempeño de los docentes aborda diversos aspectos, desde los conocimientos, hasta las habilidades, actitudes y valores que practica en su labor diaria.

Los hallazgos obtenida y su posterior análisis relacionado con cada uno de los objetivos planteados se determinó que: En el objetivo general, resultó que el valor de Rho de Spearman es .192, que señala una correlación de nivel muy bajo positivo en la institución educativa de estudio; estos datos son parecidos a los obtenidos por Castro (2021), quien obtuvo una correlación de 0,114 y Medina (2017) con una correlación también muy baja. Por otro lado, además se encontramos relación con los resultados dados por Flores (2019) quien alcanzó un $r=0.273$, Alva (2018) con un $r=0.392$ y Toapanta y colaboradores (2020) con un $r=-0,383$; quienes indican que su nivel de correlación fue baja. Caso contrario al de Cruzado (2019), quien obtuvo un $r=0.851$, Brito (2020) y Almeida (2019) con un $r=0,848$, los cuales obtuvieron una correlación positiva alta, opuesta a la surgida en nuestra investigación.

En la prueba de Hipótesis General se determinó un valor Sig. (Bilateral) de ,242, que al ser mayor a 0,05, se aceptó la H_0 , que indica que no se identificó relación directa entre las variables. Este resultado es semejante al obtenido por Castro

(2021), quien en su prueba obtuvo un valor de $p=.44$; por otro lado, en algunos antecedentes revisados se identificó que, a pesar de haber una correlación baja o muy baja, se pudo rechazar su hipótesis nula, lo que indicaba que, si había relación significativa o directa entre ellas, este es el caso de Flores (2018) y Cruzado (2019).

Al final podemos decir que, a pesar de tener en ambas variables un mayor porcentaje con un nivel muy alto, estos tienen una baja relación entre sí; lo que significó que no existe una relación directa entre ellas. Autores como: Brunet (1987), Contreras y Mathers (1984), Chiavenato (2009), Litwin y Stringer, entre otros; señalan al clima organizacional como un término interviniente en aspectos como comportamiento, motivación, satisfacción laboral, entre otros; sin embargo, en nuestro caso, podemos decir que los resultados indican que no existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, hallándose solo hay una leve relación entre ellas.

Para el estudio más detallado se investigó también sobre la relación de cada una de las 9 dimensiones del clima organizacional, con el desempeño docente. En el análisis de la dimensión "Estructura" del clima organizacional, se determinó que el 89.7% de las personas encuestadas se encuentra en un nivel muy alto de esta dimensión, lo que significa que la mayoría de los docentes de la institución educativa, conocen sobre los reglamentos, procesos y el nivel jerárquico que se maneja dentro de la organización. Litwin y Stringer (1968) menciona que esta dimensión es la impresión que se tiene de cómo se organiza, desarrolla, dirige y controla una empresa, además de la importancia que se tiene que los miembros conozcan el diseño que sigue la organización en la que laboran. Sotelo y colaboradores (2012) mencionan que la influencia que resulte está vinculada con la burocracia o con el trabajo libre e informal. En la primera hipótesis específica se encontró que su relación con el desempeño docente fue muy baja negativa, ya que el Rho de Spearman fue igual -0.13 . Así mismo su valor de significancia de $.935$, que al ser mayor a 0.05 , aceptó la H_0 . Lo que concluye que no existe relación directa entre ellas.

En la dimensión 2 “Responsabilidad”, se identificó que hay un mayor porcentaje en el nivel muy alto, con un 74.4%, que indica que mayor parte de los docentes pueden sentirse su propio jefe, tienen mayor iniciativa y asumen mayores responsabilidades. Litwin y Stringer (1968) menciona que esta dimensión está vinculada con la impresión que tienen las personas de su trabajo y de la autonomía que pueden tener al realizarla. En la segunda hipótesis específica, se halló que su relación con el desempeño docente fue muy baja positiva, ya que el Rho de Spearman fue igual 0.71. Así mismo su valor de significancia fue de .667, que al ser mayor a 0.05 aceptó la H_0 . Indicando al final que no hay relación directa entre ellas.

En relación con la dimensión 3 “Recompensa” se halló que el mayor porcentaje se encuentra tanto en el nivel muy alto como en el nivel alto, en el cual se sitúa un 48.7% de los docentes encuestados; los cuales perciben el uso de recompensas positivas y críticas constructivas. Litwin y Stringer (1968) explica que esta dimensión está vinculada con premiar el esfuerzo e incentivar a seguir haciendo bien su trabajo, reflejando así la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida en el trabajo que realizan. Sotelo y colaboradores (2012) mencionan que esta dimensión genera un clima apropiado, siempre y cuando no se castigue, sino más bien se incentive de forma positiva. En la tercera hipótesis específica, sobre la dimensión de “Recompensa”, se encontró que su relación con el desempeño docente fue baja positiva, ya que el Rho de Spearman fue igual 0.161. Así mismo su valor de significancia de .328, al ser mayor a 0.05 aceptó la H_0 . Concluyendo que no hay relación directa entre estas.

En la dimensión 4 “Desafío”, se observó que el 64.1% de los docentes tienen un nivel muy alto en este aspecto, lo que significa que participan y trazan desafíos en la labor educativa y siempre toman decisiones con precaución que puedan ser cumplidas. Litwin y Stringer (1968) mencionan que esta dimensión está vinculada con el sentido de riesgo para el logro de metas calculadas y analizadas, también reflejan los sentimientos de los trabajadores con los desafíos que se le encargan. En la cuarta hipótesis específica, sobre la dimensión de “Desafío”, se halló que su relación con el desempeño docente fue muy bajo positivo, ya que el Rho de

Spearman fue igual 0.043. Así mismo su valor de significancia de .796, al ser mayor a 0.05 aceptó la H_0 . Así se concluye que no se encontró una relación directa entre ellas; esto nos indica que a pesar de existir un buen desarrollo de desafíos en su quehacer estos no influyen en el desempeño docente de las personas.

En cuanto a la dimensión 5 "Calidez", se halló que el 87.2% de los docentes se encuentran en un nivel muy alto en esta dimensión, lo que nos da a entender que ellos desarrollan sentimientos de confraternidad entre los miembros de la comunidad educativa, así como su participación de grupos sociales que forman dentro y fuera de ella. Litwin y Stringer (1986) alegan que esta se encuentra vinculada con la percepción sobre el ambiente de trabajo, formando buenas conexiones y relaciones sociales; por otro lado, Sotelo y colaboradores (2012) mencionan que estas relaciones se pueden dar sin importar las jerarquías (jefes y subordinados) y se forman dentro y fuera de la institución u empresa (grupos formales e informales). En la quinta hipótesis específica, sobre la dimensión de "Calidez", se identificó que su relación con el desempeño docente es muy bajo positivo, ya que el Rho de Spearman fue igual 0.221. Así mismo su valor de significancia de .177, que al ser mayor a 0.05 aceptó la H_0 . Finalizando que no hay relación directa entre ellas. Entonces podemos decir que a pesar de que haya una buena relación entre sus miembros esta no influye en la mejora de su desempeño como docente.

En la sexta dimensión "Apoyo", se encontró que el 87.2% de las personas encuestadas se encuentran en un nivel muy alto en este aspecto, lo cual significa que ellos perciben que existe apoyo en la solución de problemas, contando con el apoyo y confianza de sus directivos y colegas. Litwin y Stringer (1986) mencionan que esta está vinculada con el apoyo mutuo dentro de la organización, principalmente para enfrentar problemas que surjan en su quehacer diario. En la Sexta hipótesis específica, sobre la dimensión de Apoyo, se estableció que su relación con el desempeño docente fue muy bajo positivo, ya que el Rho de Spearman fue igual 0.143. Así mismo su valor de significancia de .384, que al ser mayor a 0.05 se aceptó la H_0 . Lo que concluye que no se encontró relación directa entre estas. Al final podemos decir que a pesar de que hay apoyo entre los

miembros de la comunidad, esto no influye significativamente en el desempeño docente de los maestros de la institución.

En la séptima dimensión “Normas”, se observó que 59% de los docentes perciben un nivel muy alto en esta dimensión, esto indica que tienen una buena percepción de las normas que se practican dentro de ella y de las exigencias que hay en su trabajo. Litwin y Stringer (1986) explica que esta se encuentra relacionada con la percepción de los trabajadores sobre las normas de la organización, haciendo énfasis en hacer un buen trabajo. La Séptima hipótesis específica, sobre esta dimensión, se halló que su relación con el desempeño docente fue muy bajo positivo, ya que el Rho de Spearman fue igual 0.143; así mismo su valor de significancia de .384, que al ser mayor a 0.05 se aceptó la Ho. Concluyendo al final que no hay relación directa entre ellas, esto significa que las normas o estándares que se perciben dentro de la institución no influyen de forma significativa en su desempeño docente.

En la octava dimensión “Conflicto” se halló que el 74.4% de los docentes perciben un nivel muy alto en este aspecto, lo que indica la existencia de espacios de comunicación y debate para solucionar problemas. Litwin y Stringer (1968) explican que esta dimensión está vinculada con la comunicación dentro de la convivencia de la organización, donde se respetan las opiniones, a pesar de que estas sean contrarias a las nuestras, vinculadas también al manejo de los problemas y al incentivo de búsqueda de soluciones. En esta Octava hipótesis específica, en relación con la dimensión de conflicto, se identificó que su relación con el desempeño docente fue bajo positivo, ya que el Rho de Spearman fue igual 0.341. Así mismo su valor de significancia de 0.034 al ser menor a 0.05 rechaza la Ho. Lo que concluye que existe relación directa entre ellas, esto significa que generar un ambiente de comunicación efectiva, para la solución de problemas de forma abierta, si interviene de manera significativa con el desempeño de los docentes en su trabajo.

En la última dimensión del clima organizacional, “Identidad” se observó que el 83.1% de los docentes perciben que existe un nivel muy alto en esta dimensión, la

cual indica que existe un sentido de pertenencia a la institución educativa, además de una mayor participación en las actividades planificadas dentro de ella. Litwin y Stringer (1986) menciona que esta dimensión está vinculada con la sensación de pertenencia a la empresa u organización, donde se siente un miembro valioso del equipo de trabajo. También se refiere al vínculo que existe entre las metas personales y las metas de la organización a la que pertenece. En esta Novena hipótesis específica, sobre la dimensión de "Identidad", se encontró que su relación con el desempeño docente fue bajo positivo, ya que el Rho de Spearman fue igual .165 Así mismo su valor de significancia de .316, que al ser mayor a 0.05 se aceptó la Ho. Concluyendo que No se encontró relación directa entre estas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución educativa N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con la prueba de Rho Spearman se obtuvo un valor de Sig.=.242; y $r=.192$, que indica una relación muy baja positiva.
2. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Estructura” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.935; y un $r=-0.013$, que indica una relación muy baja negativa.
3. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Responsabilidad” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.667; y un $r=.071$, que indica una relación muy baja positiva.
4. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Recompensa” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.328 que es mayor de 0.05; y un $r=.161$, lo que indica una relación muy baja positiva.
5. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Riesgo” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.796; y un $r=.043$, lo que indica una relación muy baja positiva.
6. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Calidez” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig=0.177; y un $r=.221$, lo que indica una relación baja positiva.
7. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Apoyo” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.384; y un $r=.143$, que indica una relación muy baja positiva.

8. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Normas” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.180; y un $r=.219$, indicando una relación baja positiva.
9. Se determinó que Existe relación directa entre la dimensión “Conflicto” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.034; y un $r=.161$, indicando una relación baja positiva.
10. Se determinó que No existe relación directa entre la dimensión “Identidad” del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N°80041 José Carlos Mariátegui, ya que el Rho de Spearman se obtuvo un valor de Sig.=0.316; y un $r=.165$, que indican una relación muy baja positiva.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos, realizar otras investigaciones, que permitan reconocer que otros elementos influyen en el desempeño de los docentes, como las capacitaciones, liderazgo, participación o motivación.

A los directivos se les recomienda que, si bien existe un clima favorable dentro de la institución, se sugiere que puedan implementar y realizar actividades que permitan mejorar en aquellas dimensiones del clima organizacional que obtuvieron mayor porcentaje en el nivel bajo: Calidez, Apoyo y conflicto, ya que esto permitirá una mejor convivencia dentro de la institución.

A los directivos, incentivar y brindar más espacios donde los docentes puedan participar y contribuir en la mejora de la institución y de su comunidad; y así seguir mejorando en su desempeño relacionándola con la participación.

A los directivos, dar a conocer este estudio como antecedente para hacer mejoras en la escuela y así sirva como base para un futuro trabajo de investigación aplicada.

A los docentes, se les sugiere seguir participando en la capacitación y actualización para su mejora su desempeño profesional docente y que contribuyan al proceso de enseñanza.

REFERENCIAS

- Acosta, A. y Venegas, C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista De Investigación En Psicología, 13(1), 163–172. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Almeida M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica*. REEA. No. 5, Vol II. Enero 2020. Pp. 85-95. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. URL disponible en: <http://www.eumed.net/rev/reea>
- Alva, J. (2018). *El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11749>
- Arnao, J. y Villegas, A. (2015). *Propuesta de plan de mejora del clima laboral del Banco Continental BBVA Balta basado en la teoría de Litwin y Stringer, Chiclayo* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/687>
- Brito, Y. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro Educativo Réplica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría]. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51491>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Editorial Trillas. Recuperado de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Calvo, G. (2020). *Políticas del sector docente en los sistemas educativos de América Latina*. Buenos Aires, Argentina. IPE-UNESCO. Recuperado de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/Pol%C3%ADticas%20del%20sector%20docente%20en%20los%20sistem>

[as%20educativos%20de%20Am%C3%A9rica%20Latina%20-%20EA.pdf](#)

- Castro, R. (2021). *Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76677>
- Chenet, M., Arévalo J y Palma, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. Maracaibo, Venezuela. Revista Opción Vol.33 pp. 292-322. Universidad del Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31054991011.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Ciudad de México, México. McGraw-Hill/interamericana editores, S.A. Novena edición.
- Contreras, B. y Matheson, P. (1984). *Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer*. Revista de trabajo social [artículo de revista] No. 42 (ene. - abr. 1984), p. 27-37. Pontificio Universidad Católica de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/6158>
- Cruzado, Y. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. de Acción Conjunta "Cristo Rey", Trujillo – 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14505>
- Esquivel, J., Martínez, G. y Silva, F. (2020). *Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición*. Santiago, Chile. Revista ciencias de la Documentación. Vol. 6. Núm. 2. Editorial Cuadernos de Sofía.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Madrid, España. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 2, Núm. 2.

- Flores, N. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Docentes de la Institución Educativa coronel Manuel Camilo de la Torre de la Provincia Mariscal Nieto de la Región Moquegua en el Año 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29370>
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas FAP De Lima*. [Tesis de maestría]. Universidad Marcelino Champagnat. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/544>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali, Colombia. Cuadernos de Administración, núm. 42. Universidad del Valle.
- García, M., Vesga, J. y Gómez C. (2020). *Clima Organizacional: teoría y práctica*. Colección Logos SIGNUM. Bogotá, Colombia. Editorial Universidad Católica de Colombia. Primera edición.
- Laredo, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81430>
- Lizarazo, D. (2019). *El Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de las instituciones educativas de Colombia*. [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1124>
- Martínez A., Gómez F. y otros (2016). *Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina familiar*. México. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles M. (2016). *El Desempeño Docente Y La Calidad Educativa*. México. Revista Ra Ximhai, Vol 12, pp. 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Martínez, S. y Lavin J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revista conceptual sobre delimitación*. San Luis de Potosí. Congreso nacional de investigación educativa. Recuperado de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación, Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines*. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, Mexico. Primera edición electrónica. Recuperado de http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Ministerio de educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2018). *Ley de Reforma Magisterial Ley N°29944 – Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S.N.°004-2013-ED*. Lima. Ministerio de Educación. Sexta edición.
- Ministerio de Educación (2021). *Informe Del Plan De Acción Del Clima Organizacional 2021 Del Programa Nacional De Infraestructura Educativa*. Lima. Ministerio de Educación. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>
- Morles, V. (2011). *Guía para la elaboración y evaluación de proyectos de investigación*. Revista de Pedagogía, vol. XXXII, núm. 91, julio-diciembre, 2011, pp. 131-146 Universidad Central de Venezuela.

- Caracas, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/659/65926549008.pdf>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación básica. Revista RAPD online, Vol.33 N°3. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Orbegozo, A. (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión*. Trujillo, Perú. Revista de Psicología. Vol. 12. 347–362 Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/635>
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*. [Tesis de maestría]. Universidad Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2384>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. Tabasco, México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Senge, P. (2010). *La quinta disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica S.A.
- Sotero, J., Figueroa, E. y otros (2012). *Clima Organizacional en Universidades Públicas. Caso: Profesores de la Facultad de Economía, contaduría y administración de la Universidad de Juárez del Estado de Durango*. Durango, México. Recuperador de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4025582.pdf>

- Toapanta, V., Gómez, R. & Vera, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito*. Revista Conrado, 16(S1), 150-156. Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535/1519>
- UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Valdés, H. (2003). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Instituto Central de Ciencias pedagógicas. Recuperado de https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf .

ANEXOS

Anexo 1: Constancia emitida por la Institución que acredita la realización de la investigación.



**INSTITUCION EDUCATIVA N ° 80041
"JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"
INICIAL-PRIMARIA**



CONSTANCIA

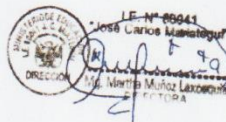
La directora de la Institución Educativa Estatal 80041 "José Carlos Mariátegui," del Distrito de La Esperanza, expide la presente:

DEJA CONSTANCIA QUE:

Que la señorita **ASTRID LUCERO MUÑOZ RONCAL** identificada con DNI N° 70909932, estudiante del III ciclo de MAESTRIA DE ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN, ha presentado su solicitud para aplicar el instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL y EL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE, de sus TESIS. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. 80041 JOSÉ CARLOS MARIATEGUI – La Esperanza en el 2022 solicitud que ha sido ACEPTADA

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

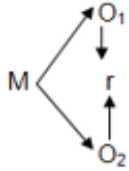
La Esperanza, 20 de mayo del 2022.



Prof. **MARTHA CRUZ MUÑOZ LEXCEQUÍA**
Directora
I.E. N° 80041 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"

Anexo 2: Cuadro Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80041 “José Carlos Mariátegui”- La Esperanza en el 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de estructura y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de responsabilidad y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E.80041 “José Carlos Mariátegui”</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Determinar la relación entre la dimensión de estructura y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022. 2.Determinar la relación entre la dimensión de responsabilidad el desempeño docente de la 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E 80041 José Carlos Mariátegui.</p> <p>Ho: No Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E 80041 José Carlos Mariátegui.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación directa entre la dimensión de estructura y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui</p> <p>H2: Existe relación directa entre dimensión de responsabilidad y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022</p> <p>H3: Existe relación directa entre la dimensión de recompensa y el desempeño docente en la</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Inductivo - Deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: básica Según su naturaleza: CUANTITATIVA Según su alcance es CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO: DESCRIPTIVO - CORRELACIONAL</p> <p>Esquema:</p>	<p>Población</p> <p>Todos los docentes de la I.E.80041 José Carlos Mariátegui.</p> <p>Muestra</p> <p>38 docentes de inicial y primaria de la I.E.80041 José Carlos Mariátegui.</p> <p>Muestreo:</p> <p>No Probabilístico y la técnica</p>

<p>Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de recompensa y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de riesgo y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de calidez y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de apoyo y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p>	<p>I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022</p> <p>3.Determinar la relación entre la dimensión de recompensa y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022</p> <p>4.Determinar la relación entre la dimensión de riesgo y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022</p> <p>5.Determinar la relación entre la dimensión de calidez y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022.</p> <p>6.Determinar la relación entre dimensión de apoyo y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022.</p> <p>7.Determinar la relación entre la dimensión de norma y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022.</p>	<p>I.E.80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022</p> <p>H4: Existe relación directa entre dimensión de riesgo y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022</p> <p>H5: Existe relación directa entre dimensión de calidez y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022</p> <p>H6: Existe relación directa entre dimensión de apoyo y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022</p> <p>H7: Existe relación directa entre la dimensión de norma y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022</p> <p>H8: Existe relación directa entre dimensión de conflicto y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos</p>	 <p>Donde: M = Modelo O1 = Variable 1 - Clima organizacional O2 = Variable 2 – Desempeño docente R = Relación entre las 2 variables</p>	<p>de selección fue de muestreo aleatorio.</p>
---	---	---	---	--

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión de normas y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de conflicto y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de identidad y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022?</p>	<p>8.Determinar la relación entre dimensión de conflicto y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022.</p> <p>9.Determinar la relación entre dimensión de identidad y el desempeño docente de la I.E José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022.</p>	<p>Mariátegui- La Esperanza en el 2022</p> <p>H9: Existe relación directa entre dimensión de identidad y el desempeño docente en la I.E.80041 José Carlos Mariátegui- La Esperanza en el 2022</p>		
--	---	---	--	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
	que involucre toda la organización en relación con sus procesos humanos.	Regular Poco Ninguna o nunca.	<ul style="list-style-type: none"> - Calidez - Apoyo - Normas - Conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> - Desafíos en la labor educativa. - Toma de decisiones con precaución. - Sentimiento de confraternidad. - Participación de grupos sociales. - Apoyo en la solución de problemas. - Confianza en sus superiores y compañeros. - Percepción de normas. - Exigencia en el trabajo. - Formación de espacios de comunicación y debate. 	<ul style="list-style-type: none"> 19, 20, 21, 22, 23, 24. 25, 26, 27, 28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35, 36. 37, 38, 39, 40, 41, 42. 43, 44, 45, 46, 47, 48. 		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
			- Identidad	- Participación en los espacios de comunicación. - Sentido de pertenencia. - Participación en actividades planificadas.	49, 50, 51, 52, 53, 54.		
Desempeño docente	Martínez, Gonzales y otros. (2016) definen que el desempeño docente aborda diversos aspectos de un docente, desde tener grandes conocimientos, la práctica de diferentes habilidades, de buenas	Está constituida por 4 dimensiones, las cuales son: preparación para la enseñanza, desarrollo de la enseñanza en el aula, articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, e Identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad La variable será medida a través de	Según el Marco del Buen desempeño docente: - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Conoce y comprende la enseñanza - Planifica la enseñanza - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza.	1, 2, 3, 4, 5 y 6 7, 8, 9, 10, 11, 12,13, 14	Cuestionario	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
	actitudes y valores, que relacionados entre sí, permitirán un buen desempeño; esto a su vez permite lograr cumplir el perfil de egreso de los estudiantes a su cargo	un cuestionario creado por Flores (2018); el cual consta de 27 ítems, con opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Evalúa permanentemente el aprendizaje. - Participa activamente en la gestión de la escuela. - Establece relaciones con las familias, comunidad y otras Institución del estado. - Reflexiona sobre su práctica. - Ejerce su profesión desde una ética.	15,16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24, 25, 26, 27		

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Adaptado del cuestionario de Litwin y Stringer (1968)

INSTRUCCIONES: Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información para un trabajo de investigación acerca del clima organizacional que se desarrolla en su institución educativa.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

CÓDIGO:

FECHA:/...../.....

DIMENSION	N°	ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
ESTRUCTURA	1	Las funciones de los miembros de la institución están lógicamente estructuradas.					
	2	Las funciones de cada miembro de la institución están claramente definidas.					
	3	En la I.E se preocupan de que todos los miembros tengan claro su funcionamiento y en quienes recae la autoridad.					
	4	Conozco las normas y políticas de la institución.					
	5	Conozco la estructura organizativa de la institución.					
	6	Nos informan sobre los documentos administrativos o pedagógicos a presentar y el cronograma de entrega.					
RESPONSABILIDAD	7	A los directivos les gusta que haga bien mi trabajo sin la necesidad de estar verificándolo con ellos.					
	8	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable de continuar con el trabajo.					
	9	Salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
	10	Analizo la situación y los criterios para tomar una decisión acertada.					
	11	Si cometo algún error, tomo la responsabilidad.					
	12	Trabajo de forma ordenada y planificada.					
RECOMPENSA	13	En la I.E se busca destacar las buenas prácticas y logros.					
	14	En la institución mientras mejor sea el trabajo realizado, mejor es el reconocimiento que se recibe.					
	15	En la institución, quien tiene mayor reconocimiento recibe mayores responsabilidades.					
	16	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mejores que las amenazas y críticas					
	17	En la institución existe la crítica constructiva.					
	18	Se me orienta y apoya cuando cometo algún error.					

RIESGO	19	La filosofía de esta institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.					
	20	La institución ha mejorado con los años, porque se arriesgó cuando fue necesario.					
	21	En la institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.					
	22	La toma de decisiones en la institución se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad en sus resultados.					
	23	La institución se arriesga por una buena idea propuesta.					
	24	Planifico actividades teniendo en cuenta las necesidades y desafíos en mi trabajo.					
CALIDEZ	25	Existe un ambiente de amistad entre los miembros de la institución.					
	26	La institución se caracteriza por ser un ambiente cómodo y sin tensiones.					
	27	En la institución te fue fácil llegar a conocer las personas y formar amistades.					
	28	Existe buena comunicación entre los miembros de la institución educativa.					
	29	Los miembros de la institución suelen ser cálidos entre sí.					
	30	La relación entre los directivos y docentes tienden a ser agradables.					
APOYO/COOPERACIÓN	31	Existe colaboración entre los miembros de la institución educativa.					
	32	Los directivos son comprensivos cuando se comete errores y apoyan en la solución de estos.					
	33	Los directivos se esfuerzan por conocer nuestras metas y aspiraciones.					
	34	Encuentra apoyo y confianza en sus directivos para el desarrollo de sus actividades.					
	35	Encuentra apoyo y confianza en sus colegas para la solución de problemas o trabajos difíciles.					
	36	Los miembros de la institución muestran interés por los problemas e inquietudes de los demás.					
NORMAS/ESTANDARES	37	Si me equivoco, los directivos lo ven como una oportunidad de mejora.					
	38	Me siento orgulloso y satisfecho con mi desempeño.					
	39	En la institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.					
	40	Para los directivos toda actividad (comisión) puede ser cada vez mejor realizada.					
	41	En la institución educativa se valora más el desempeño del docente más que las características personales.					
	42	En la institución le dan mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.					
CO NE	43	Se brindan espacios para compartir y analizar situaciones problemáticas de la I.E.					

	44	En la institución se causa buena impresión si uno participa en la solución de conflictos.					
	45	Se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo					
	46	En la institución se nos alienta a decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros colegas o directivos.					
	47	Los directivos buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
	48	En la institución lo más importante es tomar decisiones acertadas, a pesar de tomarse un más tiempo.					
IDENTIDAD	49	Busco lograr los objetivos que se plantean en la institución educativa.					
	50	Siento que pertenezco a un equipo de trabajo que funciona bien.					
	51	Hasta donde me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.					
	52	La institución realiza actividades deportivas, paseos, ceremonias u otra actividad que ayuda a la mejora de la convivencia.					
	53	Participo en las actividades que se proponen en la institución educativa.					
	54	Me gustaría seguir trabajando en esta institución los siguientes años.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

creado por Flores (2018)

INSTRUCCIONES: Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información para un trabajo de investigación sobre el desempeño docente en su institución educativa.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

CÓDIGO:.....

FECHA:/...../.....

DIMENSION	N°	ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.					
	2	Usted planifica y trata que sus clases sean interesantes.					
	3	Establece en forma clara sus ideas y reflexiones					
	4	Utiliza diferentes formas de trabajo en la planificación de su clase que favorecen al aprendizaje.					
	5	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente con procesos pedagógicos y didácticos.					
	6	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	7	Utiliza el espacio pedagógico de su área para el auto aprendizaje de acuerdo con sus propios intereses educativos.					
	8	Establece un espacio propicio para los aprendizajes de sus estudiantes.					
	9	Promueve estrategias innovadoras para sus aprendizajes significativos.					
	10	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
	11	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.					
	12	Monitorea constantemente a sus estudiantes durante el proceso pedagógico.					
	13	Logra que sus estudiantes sean protagonistas del aprendizaje en el aula.					
	14	Practica la coevaluación en todas sus sesiones de aprendizajes.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	15	Mantiene buenas relaciones humanas con toda la comunidad educativa.					
	16	Comenta y analiza experiencias exitosas conocidas para mejorar la gestión institucional.					
	17	Asiste a las reuniones institucionales constantemente y de forma puntual, permaneciendo durante toda la jornada.					

	18	Propicia un trabajo colaborativo y proactivo en la planificación de documentos de gestión.					
	19	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
	20	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
	21	Propone proyectos de innovación para mejorar la gestión de su institución educativa.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	22	Reflexiona constantemente acerca de su práctica docente y experiencias con estrategias exitosas.					
	23	Establece relaciones profesionales formando grupos de trabajo con sus pares de la misma especialidad.					
	24	Se prepara constantemente a través de capacitaciones y actualizaciones.					
	25	Se identifica con su función social docente (formar, enseñar, transmitir conocimientos) durante todo el tiempo, dentro y fuera de su institución.					
	26	Practica la ética en todo momento siendo un ejemplo integral durante su quehacer cotidiano.					
	27	Respeto y valora su profesión docente descubriendo diariamente su vocación de servicio educativo.					

ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	S _T ²
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120.00
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	131.00
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	131.00
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	129.00
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	116.00
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109.00
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	120.00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	127.00
10	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	126.00
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	126.00
Si ²	0.24	0.25	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.25	0.24	0.22	0.14	0.25	0.24	0.24	0.22	0.58	0.24	0.22	0.25	0.25	0.17	0.31	0.24	0.24	0.24	0.24	0.19	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	12	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	27

El alfa de Cronbach cuando es mayor de 0.8 indica que el instrumento es confiable por tanto las modificaciones son estables y reflejan un alto grado de confiabilidad.

En el cuestionario para medir el desempeño docente se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0,93; al ser mayor que 0,8, esto indica que el instrumento es confiable.

Anexo 6: Ficha técnica de los Instrumentos

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Autor y año:	ORIGINAL: Litwin y Stringer (1968)
	ADAPTACIÓN: Muñoz (2022)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel del clima organizacional de una Institución educativa.
Usuarios:	Personal Docente de la I.E. N°80041 “José Carlos Mariátegui” La Esperanza, 2022.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez:	Realizado por los siguientes validadores: 1. Valverde Lozano Rosa Linda 2. Muñoz Lexcequia Martha Cruz 3. Fiestas Sempertigue José Luis
Descripción:	Formado por 54 preguntas, estructurado bajo una escala: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdos.
Dimensiones:	D1: Estructura (Ítems del 1 al 6), D2: Responsabilidad (Ítems del 7 al 12), D3: Recompensa (Ítems del 13 al 18), D4: Riesgo (Ítems del 19 al 24), D5: Calidez (Ítems del 25 al 30), D6: Apoyo/Cooperación (Ítems del 31 al 36), D7: Normas/Estándares (Ítems del 37 al 42), D8: Conflicto (Ítems del 43 al 48) y D9: Identidad (Ítems del 49 al 54).
Nivel y rango.	Muy Bajo [54-108> Bajo [108-162> Alto [162-216> Muy alto [216-270]
Confiabilidad:	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa Cronbach de 0.939.

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE
Autor y año:	ORIGINAL: Flores (2018)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel del clima organizacional de una Institución educativa.
Usuarios:	Personal Docente de la I.E. N°80041 "José Carlos Mariátegui" La Esperanza, 2022.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez:	Realizado por los siguientes validadores: 1. Valverde Lozano Rosa Linda 2. Muñoz Lexcequia Martha Cruz 3. Fiestas Sempertigue José Luis
Descripción:	Formado por 27 preguntas, estructurado bajo una escala: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdos.
Dimensiones:	D1: Preparación Para El Aprendizaje De Los Estudiantes (Ítems Del 1 Al 6), D2: Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Estudiante (Ítems Del 7 Al 14), D3: Participación En La Gestión De La Escuela Articulada A La Comunidad (Ítems Del 15 Al 21) Y D4: Desarrollo De La Profesionalidad Y La Identidad Docente (Ítems del 22 al 27)
Nivel y rango.	Muy bajo [27-54> Bajo [54-81> Alto [81-108> Muy alto [108-135]
Confiabilidad:	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa Cronbach de 0.932

Anexo 7: Matriz de Validación por expertos

CLIMA ORGANIZACIONAL:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Valverde Lozano Rosa Linda

DNI: 17883151

Código Orcid: 0000-0002-6896-4450 Grado: Magister

Especialidad del validador: Mag. Educación en docencia y Gestión Educativa

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA								
1	Las funciones de los miembros de la institución están lógicamente estructuradas.	/		/		/		
2	Las funciones de cada miembro de la institución están claramente definidas.	/		/		/		
3	En la I.E se preocupan de que todos los miembros tengan claro su funcionamiento y en quienes recae la autoridad.	/		/		/		
4	Conozco las normas y políticas de la institución.	/		/		/		
5	Conozco la estructura organizativa de la institución.	/		/		/		
6	Nos informan sobre los documentos administrativos o pedagógicos a presentar y el cronograma de entrega.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD								
7	A los directivos les gusta que haga bien mi trabajo sin la necesidad de estar verificándolo con ellos.	/		/		/		
8	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable de continuar con el trabajo.	/		/		/		
9	Salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo.	/		/		/		
10	Analizo la situación y los criterios para tomar una decisión acertada.	/		/		/		
11	Si cometo algún error, tomo la responsabilidad.	/		/		/		
12	Trabajo de forma ordenada y planificada.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA								
13	En la I.E se busca destacar las buenas prácticas y logros.	/		/	No	/	No	
14	En la institución mientras mejor sea el trabajo realizado, mejor es el reconocimiento que se recibe.	/		/		/		
15	En la institución, quien tiene mayor reconocimiento recibe mayores responsabilidades.	/		/		/		
16	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mejores que las amenazas y críticas	/		/		/		
17	En la institución existe la crítica constructiva.	/		/		/		
18	Se me orienta y apoya cuando cometo algún error.	/		/		/		

DIMENSIÓN 4: RIESGO		Si	No	Si	No	Si	No
19	La filosofía de esta institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	/		/		/	
20	La institución ha mejorado con los años, porque se arriesgó cuando fue necesario.	/		/		/	
21	En la institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	/		/		/	
22	La toma de decisiones en la institución se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad en sus resultados.	/		/		/	
23	La institución se arriesga por una buena idea propuesta.	/		/		/	
24	Planifico actividades teniendo en cuenta las necesidades y desafíos en mi trabajo.	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: CALIDEZ		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe un ambiente de amistad entre los miembros de la institución.	/		/		/	
26	La institución se caracteriza por ser un ambiente cómodo y sin tensiones.	/		/		/	
27	En la institución te fue fácil llegar a conocer las personas y formar amistades.	/		/		/	
28	Existe buena comunicación entre los miembros de la institución educativa.	/		/		/	
29	Los miembros de la institución suelen ser cálidos entre sí.	/		/		/	
30	La relación entre los directivos y docentes tienden a ser agradables.	/		/		/	
DIMENSIÓN 6: APOYO/COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
31	Existe colaboración entre los miembros de la institución educativa.	/		/		/	
32	Los directivos son comprensivos cuando se comete errores y apoyan en la solución de estos.	/		/		/	
33	Los directivos se esfuerzan por conocer nuestras metas y aspiraciones.	/		/		/	
34	Encuentra apoyo y confianza en sus directivos para el desarrollo de sus actividades.	/		/		/	
35	Encuentra apoyo y confianza en sus colegas para la solución de problemas o trabajos difíciles.	/		/		/	
36	Los miembros de la institución muestran interés por los problemas e inquietudes de los demás.	/		/		/	
DIMENSIÓN 7: NORMAS/ESTANDARES		Si	No	Si	No	Si	No
37	Si me equivoco, los directivos lo ven como una oportunidad de mejora.	/		/		/	
38	Me siento orgulloso y satisfecho con mi desempeño.	/		/		/	
39	En la institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	/		/		/	
40	Para los directivos toda actividad (comisión) puede ser cada vez mejor	/		/		/	



	realizada.						
41	En la institución educativa se valora más el desempeño del docente más que las características personales.	/		/		/	
42	En la institución le dan mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 8: CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No
43	Se brindan espacios para compartir y analizar situaciones problemáticas de la I.E.	/		/		/	
44	En la institución se causa buena impresión si uno participa en la solución de conflictos.	/		/		/	
45	Se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo	/		/		/	
46	En la institución se nos alienta a decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros colegas o directivos.	/		/		/	
47	Los directivos buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	/		/		/	
48	En la institución lo más importante es tomar decisiones acertadas, a pesar de tomarse un más tiempo.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
49	Busco lograr los objetivos que se plantean en la institución educativa.	/		/		/	
50	Siento que pertenezco a un equipo de trabajo que funciona bien.	/		/		/	
51	Hasta donde me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.	/		/		/	
52	La institución realiza actividades deportivas, paseos, ceremonias u otra actividad que ayuda a la mejora de la convivencia.	/		/		/	
53	Participo en las actividades que se proponen en la institución educativa.	/		/		/	
54	Me gustaría seguir trabajando en esta institución los siguientes años.	/		/		/	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (x) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Mg. (Dr) Educación en Docencia y Gestión Educativa

DNI 17883151

ORCID: 0000-0002-6896-4450

Trujillo, 20 de mayo del 2022

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

 Apellidos y Nombres del Experto Validador: **MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ**

 DNI: **18027398**

 Código Orcid: **0000-0001-8708-9121** Grado: **MAGISTER** Especialidad del validador: **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA							
1	Las funciones de los miembros de la institución están lógicamente estructuradas.	X		X		X		
2	Las funciones de cada miembro de la institución están claramente definidas.	X		X		X		
3	En la I.E se preocupan de que todos los miembros tengan claro su funcionamiento y en quienes recae la autoridad.	X		X		X		
4	Conozco las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
5	Conozco la estructura organizativa de la institución.	X		X		X		
6	Nos informan sobre los documentos administrativos o pedagógicos a presentar y el cronograma de entrega.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	A los directivos les gusta que haga bien mi trabajo sin la necesidad de estar verificándolo con ellos.	X		X		X		
8	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable de continuar con el trabajo.	X		X		X		
9	Salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	X		X		X		
10	Analizo la situación y los criterios para tomar una decisión acertada.	X		X		X		
11	Si cometo algún error, tomo la responsabilidad.	X		X		X		
12	Trabajo de forma ordenada y planificada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la I.E se busca destacar las buenas prácticas y logros.	X		X		X		
14	En la institución mientras mejor sea el trabajo realizado, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
15	En la institución, quien tiene mayor reconocimiento recibe mayores responsabilidades.	X		X		X		
16	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mejores que las amenazas y críticas	X		X		X		
17	En la institución existe la crítica constructiva.	X		X		X		
18	Se me orienta y apoya cuando cometo algún error.	X		X		X		

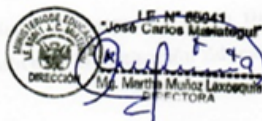
	DIMENSIÓN 4: RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La filosofía de esta institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	X		X		X		
20	La institución ha mejorado con los años, porque se arriesgó cuando fue necesario.	X		X		X		
21	En la institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	X		X		X		
22	La toma de decisiones en la institución se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad en sus resultados.	X		X		X		
23	La institución se arriesga por una buena idea propuesta.	X		X		X		
24	Planifico actividades teniendo en cuenta las necesidades y desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CALIDEZ	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Existe un ambiente de amistad entre los miembros de la institución.	X		X		X		
26	La institución se caracteriza por ser un ambiente cómodo y sin tensiones.	X		X		X		
27	En la institución te fue fácil llegar a conocer las personas y formar amistades.	X		X		X		
28	Existe buena comunicación entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
29	Los miembros de la institución suelen ser cálidos entre sí.	X		X		X		
30	La relación entre los directivos y docentes tienden a ser agradables.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: APOYO/COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Existe colaboración entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
32	Los directivos son comprensivos cuando se comete errores y apoyan en la solución de estos.	X		X		X		
33	Los directivos se esfuerzan por conocer nuestras metas y aspiraciones.	X		X		X		
34	Encuentra apoyo y confianza en sus directivos para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
35	Encuentra apoyo y confianza en sus colegas para la solución de problemas o trabajos difíciles.	X		X		X		
36	Los miembros de la institución muestran interés por los problemas e inquietudes de los demás.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: NORMAS/ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Si me equivoco, los directivos lo ven como una oportunidad de mejora.	X		X		X		
38	Me siento orgulloso y satisfecho con mi desempeño.	X		X		X		
39	En la institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	X		X		X		
40	Para los directivos toda actividad (comisión) puede ser cada vez mejor	X		X		X		

	realizada.						
41	En la institución educativa se valora más el desempeño del docente más que las características personales.	X		X		X	
42	En la institución le dan mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 8: CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No
43	Se brindan espacios para compartir y analizar situaciones problemáticas de la I.E.	X		X		X	
44	En la institución se causa buena impresión si uno participa en la solución de conflictos.	X		X		X	
45	Se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo	X		X		X	
46	En la institución se nos alienta a decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros colegas o directivos.	X		X		X	
47	Los directivos buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	X		X		X	
48	En la institución lo más importante es tomar decisiones acertadas, a pesar de tomarse un más tiempo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
49	Busco lograr los objetivos que se plantean en la institución educativa.	X		X		X	
50	Siento que pertenezco a un equipo de trabajo que funciona bien.	X		X		X	
51	Hasta donde me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.	X		X		X	
52	La institución realiza actividades deportivas, paseos, ceremonias u otra actividad que ayuda a la mejora de la convivencia.	X		X		X	
53	Participo en las actividades que se proponen en la institución educativa.	X		X		X	
54	Me gustaría seguir trabajando en esta institución los siguientes años.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**

Trujillo, 24 de mayo del 2022



Mg. MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

DNI 18027398

ORCID: 0000-0001-8708-9121

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Apellidos y Nombres del Experto Validador: JOSÉ LUIS FIESTAS SEMPERTIGUE **DNI:** 18166888
Código Orcid: 0000-0003-3847-3201 **Grado:** DOCTOR EN EDUCACIÓN **Especialidad del validador:** EDUCACIÓN

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA							
1	Las funciones de los miembros de la institución están lógicamente estructuradas.	X		X		X		
2	Las funciones de cada miembro de la institución están claramente definidas.	X		X		X		
3	En la I.E se preocupan de que todos los miembros tengan claro su funcionamiento y en quienes recae la autoridad.	X		X		X		
4	Conozco las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
5	Conozco la estructura organizativa de la institución.	X		X		X		
6	Nos informan sobre los documentos administrativos o pedagógicos a presentar y el cronograma de entrega.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	A los directivos les gusta que haga bien mi trabajo sin la necesidad de estar verificándolo con ellos.	X		X		X		
8	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable de continuar con el trabajo.	X		X		X		
9	Salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	X		X		X		
10	Analizo la situación y los criterios para tomar una decisión acertada.	X		X		X		
11	Si cometo algún error, tomo la responsabilidad.	X		X		X		
12	Trabajo de forma ordenada y planificada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la I.E se busca destacar las buenas prácticas y logros.	X		X		X		
14	En la institución mientras mejor sea el trabajo realizado, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
15	En la institución, quien tiene mayor reconocimiento recibe mayores responsabilidades.	X		X		X		
16	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mejores que las amenazas y críticas	X		X		X		
17	En la institución existe la crítica constructiva.	X		X		X		
18	Se me orienta y apoya cuando cometo algún error.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: RIESGO		Si	No	Si	No	Si	No
19	La filosofía de esta institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	X		X		X	
20	La institución ha mejorado con los años, porque se arriesgó cuando fue necesario.	X		X		X	
21	En la institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	X		X		X	
22	La toma de decisiones en la institución se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad en sus resultados.	X		X		X	
23	La institución se arriesga por una buena idea propuesta.	X		X		X	
24	Planifico actividades teniendo en cuenta las necesidades y desafíos en mi trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: CALIDEZ		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe un ambiente de amistad entre los miembros de la institución.	X		X		X	
26	La institución se caracteriza por ser un ambiente cómodo y sin tensiones.	X		X		X	
27	En la institución te fue fácil llegar a conocer las personas y formar amistades.	X		X		X	
28	Existe buena comunicación entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X	
29	Los miembros de la institución suelen ser cálidos entre sí.	X		X		X	
30	La relación entre los directivos y docentes tienden a ser agradables.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: APOYO/COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
31	Existe colaboración entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X	
32	Los directivos son comprensivos cuando se comete errores y apoyan en la solución de estos.	X		X		X	
33	Los directivos se esfuerzan por conocer nuestras metas y aspiraciones.	X		X		X	
34	Encuentra apoyo y confianza en sus directivos para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
35	Encuentra apoyo y confianza en sus colegas para la solución de problemas o trabajos difíciles.	X		X		X	
36	Los miembros de la institución muestran interés por los problemas e inquietudes de los demás.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: NORMAS/ESTANDARES		Si	No	Si	No	Si	No
37	Si me equivoco, los directivos lo ven como una oportunidad de mejora.	X		X		X	
38	Me siento orgulloso y satisfecho con mi desempeño.	X		X		X	
39	En la institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	X		X		X	
40	Para los directivos toda actividad (comisión) puede ser cada vez mejor	X		X		X	

	realizada.						
41	En la institución educativa se valora más el desempeño del docente más que las características personales.	X		X		X	
42	En la institución le dan mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 8: CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No
43	Se brindan espacios para compartir y analizar situaciones problemáticas de la I.E.	X		X		X	
44	En la institución se causa buena impresión si uno participa en la solución de conflictos.	X		X		X	
45	Se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo	X		X		X	
46	En la institución se nos alienta a decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros colegas o directivos.	X		X		X	
47	Los directivos buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	X		X		X	
48	En la institución lo más importante es tomar decisiones acertadas, a pesar de tomarse un más tiempo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
49	Busco lograr los objetivos que se plantean en la institución educativa.	X		X		X	
50	Siento que pertenezco a un equipo de trabajo que funciona bien.	X		X		X	
51	Hasta donde me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.	X		X		X	
52	La institución realiza actividades deportivas, paseos, ceremonias u otra actividad que ayuda a la mejora de la convivencia.	X		X		X	
53	Participo en las actividades que se proponen en la institución educativa.	X		X		X	
54	Me gustaría seguir trabajando en esta institución los siguientes años.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**



Trujillo, 25 de mayo del 2022

Dr. JOSÉ LUIS FIESTAS SEMPERTIGUE

DNI 18166888

ORCID: 0000-0003-3847-3201

DESEMPEÑO DOCENTE:



CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Valverde Lozano Rosa Linda DNI: 17883151
 Código Orcid: 0000-0002-6896-4450 Grado: Magister Especialidad del validador: Mg Educación en Docencia y Gestión Educativa

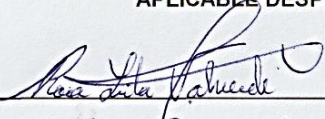
N.º	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.	/		/		/		
2	Usted planifica y trata que sus clases sean interesantes.	/		/		/		
3	Establece en forma clara sus ideas y reflexiones	/		/		/		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en la planificación de su clase que favorecen al aprendizaje.	/		/		/		
5	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente con procesos pedagógicos y didácticos.	/		/		/		
6	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utiliza el espacio pedagógico de su área para el auto aprendizaje de acuerdo con sus propios intereses educativos.	/		/		/		
8	Establece un espacio propicio para los aprendizajes de sus estudiantes.	/		/		/		
9	Promueve estrategias innovadoras para sus aprendizajes significativos.	/		/		/		
10	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	/		/		/		
11	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	/		/		/		
12	Monitora constantemente a sus estudiantes durante el proceso pedagógico	/		/		/		
13	Logra que sus estudiantes sean protagonistas del aprendizaje en el aula	/		/		/		
14	Practica la coevaluación en todas sus sesiones de aprendizajes	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantiene buenas relaciones humanas con toda la comunidad educativa.	/		/		/		
16	Comenta y analiza experiencias exitosas conocidas para mejorar la gestión	/		/		/		

	institucional						
17	Asiste a las reuniones institucionales constantemente y de forma puntual, permaneciendo durante toda la jornada.	/		/		/	
18	Propicia un trabajo colaborativo y proactivo en la planificación de documentos de gestión.	/		/		/	
19	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	/		/		/	
20	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución	/		/		/	
21	Propone proyectos de innovación para mejorar la gestión de su institución educativa.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	Si	No	Si	No	Si	No
22	Reflexiona constantemente acerca de su práctica docente y experiencias con estrategias exitosas.	/		/		/	
23	Establece relaciones profesionales formando grupos de trabajo con sus pares de la misma especialidad	/		/		/	
24	Se prepara constantemente a través de capacitaciones y actualizaciones	/		/		/	
25	Se identifica con su función social docente (formar, enseñar, transmitir conocimientos) durante todo el tiempo, dentro y fuera de su institución.	/		/		/	
26	Practica la ética en todo momento siendo un ejemplo integral durante su quehacer cotidiano.	/		/		/	
27	Respeto y valora su profesión docente descubriendo diariamente su vocación de servicio educativo.	/		/		/	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 20 de mayo del 2022


Mg. (Dr) Educación en Docencia y Gestión Educativa

DNI 17883151

ORCID: 0000-0002-6896-4450

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador:
MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ
DNI: 18027398
Código Orcid: 0000-0001-8708-9121 Grado: MAGISTER Especialidad del validador: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GETSIÓN EDUCATIVA

N.º	DIMENSIONES / Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.	X		X		X		
2	Usted planifica y trata <u>que</u> sus clases sean interesantes.	X		X		X		
3	Establece en forma clara sus ideas y reflexiones	X		X		X		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en la planificación de su clase que favorecen al aprendizaje.	X		X		X		
5	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente con procesos pedagógicos y didácticos.	X		X		X		
6	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.							
7	Utiliza el espacio pedagógico de su área para el auto aprendizaje de acuerdo con sus <u>propios</u> intereses educativos.	X		X		X		
8	Establece un espacio propicio para los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
9	Promueve estrategias innovadoras para sus aprendizajes significativos.	X		X		X		
10	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	X		X		X		
11	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	X		X		X		
12	Monitorea constantemente a sus estudiantes durante el proceso pedagógico	X		X		X		
13	Logra que sus estudiantes sean protagonistas del aprendizaje en el aula	X		X		X		
14	Practica la coevaluación en todas sus sesiones de aprendizajes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
15	Mantiene buenas relaciones humanas con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
16	Comenta y analiza experiencias exitosas conocidas para mejorar la gestión	X		X		X		

	institucional						
17	Asiste a las reuniones institucionales constantemente y de forma puntual, permaneciendo durante toda la jornada.	X		X		X	
18	Propicia un trabajo colaborativo y proactivo en la planificación de documentos de gestión.	X		X		X	
19	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	X		X		X	
20	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución	X		X		X	
21	Propone proyectos de innovación para mejorar la gestión de su institución educativa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	Si	No	Si	No	Si	No
22	Reflexiona constantemente acerca de su práctica docente y experiencias con estrategias exitosas.	X		X		X	
23	Establece relaciones profesionales formando grupos de trabajo con sus pares de la misma especialidad	X		X		X	
24	Se prepara constantemente a través de capacitaciones y actualizaciones	X		X		X	
25	Se identifica con su función social docente (formar, enseñar, transmitir conocimientos) durante todo el tiempo, dentro y fuera de su institución.	X		X		X	
26	Practica la ética en todo momento siendo un ejemplo integral durante su quehacer cotidiano.	X		X		X	
27	Respeto y valora su profesión docente descubriendo diariamente su vocación de servicio educativo.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**

Trujillo, 24 de mayo del 2022



Mg. MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

DNI 18027398

ORCID: 0000-0001-8708-9121

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
Apellidos y Nombres del Experto Validador: JOSÉ LUIS FIESTAS SEMPETIGUE **DNI:** 18166888
Código Orcid: 0000-0003-3847-3201 **Grado:** DOCTOR EN EDUCACIÓN **Especialidad del validador:** EDUCACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.	X		X		X		
2	Usted planifica y trata <u>que</u> sus clases sean interesantes.	X		X		X		
3	Establece en forma clara sus ideas y reflexiones	X		X		X		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en la planificación de su clase que favorecen al aprendizaje.	X		X		X		
5	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente con procesos pedagógicos y didácticos.	X		X		X		
6	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utiliza el espacio pedagógico de su área para el auto aprendizaje de acuerdo con sus propios intereses educativos.	X		X		X		
8	Establece un espacio propicio para los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
9	Promueve estrategias innovadoras para sus aprendizajes significativos.	X		X		X		
10	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	X		X		X		
11	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	X		X		X		
12	Monitorea constantemente a sus estudiantes durante el proceso pedagógico	X		X		X		
13	Logra que sus estudiantes sean protagonistas del aprendizaje en el aula	X		X		X		
14	Practica la coevaluación en todas sus sesiones de aprendizajes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantiene buenas relaciones humanas con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
16	Comenta y analiza experiencias exitosas conocidas para mejorar la gestión	X		X		X		

	institucional						
17	Asiste a las reuniones institucionales constantemente y de forma puntual, permaneciendo durante toda la jornada.	X		X		X	
18	Propicia un trabajo colaborativo y proactivo en la planificación de documentos de gestión.	X		X		X	
19	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	X		X		X	
20	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución	X		X		X	
21	Propone proyectos de innovación para mejorar la gestión de su institución educativa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	Si	No	Si	No	Si	No
22	Reflexiona constantemente acerca de su práctica docente y experiencias con estrategias exitosas.	X		X		X	
23	Establece relaciones profesionales formando grupos de trabajo con sus pares de la misma especialidad	X		X		X	
24	Se prepara constantemente a través de capacitaciones y actualizaciones	X		X		X	
25	Se identifica con su función social docente (formar, enseñar, transmitir conocimientos) durante todo el tiempo, dentro y fuera de su institución.	X		X		X	
26	Practica la ética en todo momento siendo un ejemplo integral durante su quehacer cotidiano.	X		X		X	
27	Respeto y valora su profesión docente descubriendo diariamente su vocación de servicio educativo.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**



Dr. JOSÉ LUIS FIESTAS SEMPERTIGUE

DNI 18166888

ORCID: 0000-0003-3847-3201

Trujillo, 25 de mayo del 2022

DATA DE RESULTADOS DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	D1						D2								D3							D4							D1	D2	D3	D4	VY
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27						
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	29	35	28	30	122	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	24	32	28	29	113	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	32	32	24	113	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	24	35	31	25	115	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	27	24	107	
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	29	35	28	30	122	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	28	24	108	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	30	38	32	28	128	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	23	31	26	24	104	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	30	39	33	30	132	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	39	34	30	133	
12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	27	34	30	26	117	
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	26	35	32	27	120	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	24	34	29	24	111	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	35	30	135	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	23	32	26	23	104	
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	28	39	34	30	131	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	28	24	108	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	29	39	31	30	129	
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	24	36	32	28	120	
21	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	27	37	28	25	117	
22	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	25	34	25	20	104	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	33	28	24	109	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	30	40	34	30	134	
25	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	28	37	34	30	129	

26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	25	32	26	24	107
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	28	24	108
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	30	38	34	28	130	
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	25	33	29	26	113
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	25	32	30	24	111
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	24	32	29	25	110
32	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	28	32	31	26	117
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	26	39	31	24	120
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	40	35	30	134
35	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	23	30	26	21	100
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	39	34	30	133
37	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	37	35	30	130
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	28	24	108
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	28	24	108

Anexo 9: PRUEBA DE NORMALIDAD

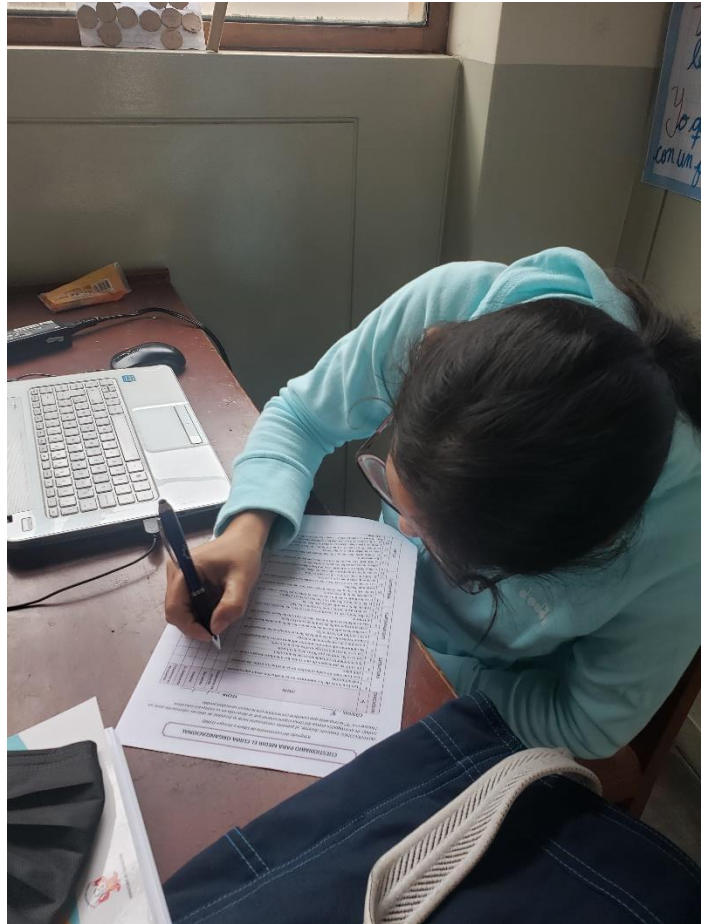
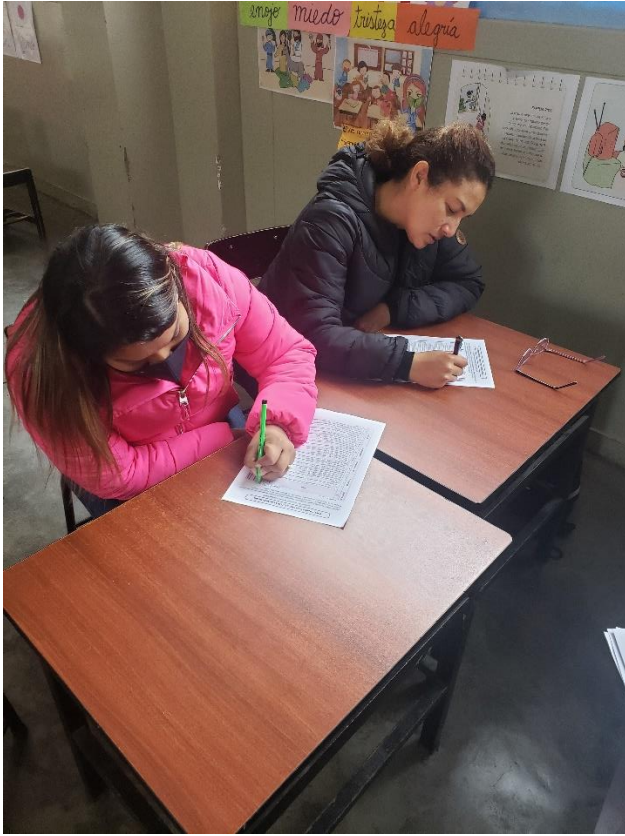
Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de los puntajes del clima organizacional, desempeño docente y de cada una de sus dimensiones.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 Estructura	.920	39	.009
D2 Responsabilidad	.941	39	.041
D3 Recompensa	.985	39	.876
D4 Riesgo	.928	39	.016
D5 Calidez	.872	39	<.001
D6 Apoyo	.887	39	<.001
D7 Normas	.972	39	.425
D8 Conflicto	.882	39	<.001
D9 Identidad	.930	39	.017
VX Clima Organizacional	.938	39	.033
D1 Preparación Para El Aprendizaje De Los Estudiantes	.854	39	<.001
D2 Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Estudiantes	.877	39	<.001
D3 Participación En La Gestión De La Escuela Articulada A La Comunidad	.926	39	.013
D4 Desarrollo De La Personalidad Y La Identidad Docente	.857	39	<.001
VY Desempeño Docente	.919	39	.008

Nota. Datos procesados con en el programa SPSS.

Anexo 10: Evidencias fotográficas







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022", cuyo autor es MUÑOZ RONCAL ASTRID LUCERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA DNI: 18120004 ORCID: 0000 0002 3640 2779	Firmado electrónicamente por: CECILIAE el 15-08- 2022 14:10:00

Código documento Trilce: TRI - 0414974