



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
EN ENTORNOS VIRTUALES**

Clima organizacional y desempeño docente en un Instituto Superior
Tecnológico. Lima 2024

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN
ENTORNOS VIRTUALES**

AUTOR:

Bazan Melgarejo, Edmundo Piter (orcid.org/0009-0004-7401-5560)

ASESOR:

Dr. Bravo Huaynates, Guido Junior (orcid.org/0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres Guadalupe y Quinto que siempre me formaron para un futuro mejor, ser un hombre de bien.

A mi esposa Luz y mi hija Francesca por su apoyo incondicional en mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de César Vallejo por permitirme crecer en mi formación profesional como educador.

A mi asesor Dr. Bravo Huaynates, Guido Junior por su apoyo constante, perseverancia y ánimo para cumplir con el presente trabajo académico.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN ENTORNOS VIRTUALES de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico titulado: "Clima organizacional y desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico. Lima 2024", cuyo autor es BAZAN MELGAREJO EDMUNDO PITER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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 el Trabajo Académico 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, 01 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR DNI: 21134641 ORCID: 0000-0002-4148-2291	Firmado electrónicamente por: GUIDOJBH el 25-07- 2024 21:05:50

Código documento Trilce: TRI - 0785384



FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
EN ENTORNOS VIRTUALES**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BAZAN MELGAREJO EDMUNDO PITER estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN ENTORNOS VIRTUALES de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico titulado: "Clima organizacional y desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico. Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
EDMUNDO PITER BAZAN MELGAREJO DNI: 40689737 ORCID: 0009-0004-7401-5560	Firmado electrónicamente por: EBASANME el 01-07- 2024 22:10:59

Código documento Trilce: TRI - 0785383

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	7
3.1 Tipo y diseño de investigación	7
3.2 Variables y operacionalización	7
3.3 Población, muestra y muestreo	8
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	8
3.5 Procedimiento	9
3.6 Método de análisis de datos	9
3.7 Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles del clima organizacional	11
Tabla 2 Niveles de comunicación en el clima	11
Tabla 3 Niveles de motivación en el clima organizacional	12
Tabla 4 Niveles del desempeño docente	12
Tabla 5 Niveles de capacidades pedagógicas del desempeño docente	13
Tabla 6 Niveles de relaciones interpersonales del desempeño docente	13
Tabla 7 Correlación clima organizacional y desempeño docente	14
Tabla 8 Correlación clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el desempeño docente	15
Tabla 9 Correlación clima organizacional y las relaciones interpersonales en el desempeño docente	16
Tabla 10 Correlación desempeño docente y la comunicación en el clima organizacional	17
Tabla 11 Correlación desempeño docente y la motivación en el clima organizacional	18

RESUMEN

El objetivo fundamental del presente estudio fue determinar qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima-2024.

La investigación fue de enfoque cuantitativo y de diseño descriptiva correlacional. La muestra fue aleatoria simple, conformada por 82 docentes de un instituto superior tecnológico, Lima-2024. A quienes se aplicó los siguientes instrumentos: Cuestionario clima organizacional, el cual estuvo constituido por 18 preguntas obteniendo un nivel de confiabilidad del 0,957 lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta y el cuestionario respecto al desempeño docente conformado por 18 preguntas este alcanzo un nivel de confiabilidad del 0,945 que indica una correlación positiva muy alta. Los cuestionarios fueron de tipo escala Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca

Los resultados en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman fue 0,569, concluyendo que existe relación directamente proporcional entre clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima-2024.

Palabras clave: Clima, organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The focal objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in a technological higher institute, Lima-2024.

The research had a quantitative focus and a descriptive correlational design. The sample was simple random, made up of 82 teachers from the a technological higher institute, Lima-2024. To whom the following instruments were applied: Organizational Climate Questionnaire, which consisted of 18 questions, obtaining a trustily level of 0.957, which is interpreted as a very high positive correlation, and the questionnaire in respect of teaching performance, made up of 18 questions that reached a confidence level of 0.945 demonstrating a very high positive correlation. The questionnaires were of the Likert scale type: always, almost always, sometimes, almost never and never.

The results as to the degree of correlation between the variables determined by Spearman's Rho was 0.569, concluding that there is a directly proportional relationship between organizational climate and teaching performance in a technological higher institute, Lima-2024.

Keywords: Organizational, climate, teacher performance.

I INTRODUCCIÓN

La investigación acerca de los éxitos académicos alcanzados por los estudiantes en las instituciones de formación profesional para el mercado laboral ha sido constante. En este contexto, diversas instituciones organizan congresos nacionales e internacionales para medir el nivel de apoyo académico prestado a los estudiantes en todas las especialidades, para identificar los factores que contribuyen al logro. En los diversos eventos, se evidencian entre los factores más importantes, el clima organizacional entre los miembros de la institución y el alto nivel de desempeño docente que marcan la diferencia y son cruciales para lograr profesionales de alto nivel para el mercado laboral.

A nivel internacional, la conexión causal entre el éxito educativo y el desempeño de los docentes está ganando importancia. Los resultados óptimos en la enseñanza y el aprendizaje dependen significativamente del nivel del profesionalismo y es esencial que los docentes cuenten con un alto nivel de desarrollo profesional en investigación científica y tecnológica, además contar con un ambiente favorable en la institución

Los sistemas educativos altamente burocráticos, que se caracterizan por una estructura y centralización rigurosas, suelen ser percibidos como entornos cerrados y restrictivos.

En el instituto de educación superior, la administración actual, que lleva un semestre en funciones, se ha notado un ambiente de desconfianza entre los docentes principales y contratados que han pasado a ser estables según la ley. Esta desconfianza dificulta el trabajo en equipo. Además, se ha detectado poca voluntad y autodisciplina, lo cual podría conducir a un pobre nivel de enseñanza del equipo docente con los estudiantes.

Por lo tanto, se puede inferir que la percepción de una organización burocrática con una estructura jerárquica piramidal, formal y con reglamentos establecidos desde hace mucho tiempo, ha contribuido a la formación de un clima organizacional inadecuado. En este contexto, las decisiones son tomadas en los niveles más altos, y la comunicación hacia los niveles inferiores es ineficaz, lo que genera desinformación y fomenta un estilo de gestión autocrático. Este enfoque ha

dado lugar a la formación de grupos en conflicto dentro de la institución y entre los docentes, creando un ambiente laboral tenso y problemático.

Este estudio tiene como problema principal : ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima 2024? A su vez, presenta los siguientes problemas particulares : ¿Qué relación existe entre el clima de la comunicación y el desempeño con las capacidades pedagógicas? (1) ¿Qué relación existe entre el clima de la comunicación y el desempeño con las relaciones interpersonales? (2) ¿Qué relación existe entre el clima de la motivación y el desempeño con las capacidades pedagógicas? (3) ¿Qué relación existe entre el clima de la motivación y el desempeño con las relaciones interpersonales? (4)

Para dar solución al problema, se ha planteado como objetivo principal : Determinar qué conexión existe entre el clima organizacional y desempeño en el instituto superior tecnológico, Lima 2024. Los cuatro objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre el clima de la comunicación y el desempeño con las capacidades pedagógicas (1), clima de la comunicación y el desempeño con las relaciones interpersonales (2), clima de la motivación y el desempeño con las capacidades pedagógicas (3), clima de la motivación y el desempeño docente con las relaciones interpersonales (4)

Desde una perspectiva teórica, para comprender los aspectos organizativos, estructurales y la gestión de procesos, se han analizado las responsabilidades de los diferentes niveles jerárquicos. En lo metodológico se realizó con el diseño descriptivo correlacional, método deductivo y enfoque cuantitativo. En lo práctico, es crucial elevar el nivel de los docentes mediante el aumento de la productividad a través de un ambiente de trabajo positivo.

Esta investigación ha planteado como hipótesis principal: Existe una relación entre el clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima 2024. Asimismo, tiene cuatro hipótesis específicas, las cuales fueron: Existe una relación entre el clima de la comunicación y el desempeño con las capacidades pedagógicas (1), clima de la comunicación y el desempeño

docente con las relaciones interpersonales (2), clima de la motivación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas(3), clima de la motivación y el desempeño docente con las relaciones interpersonales(4).

II MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales, Mendoza Vargas (2022) examinó en el marco de las prácticas, la conexión entre el rendimiento laboral y el clima organizativo, se aplicó una encuesta a setenta y cinco personas, conformada por instructores, empleados y practicantes. Como demostró una gran mayoría de los participantes (80%), los resultados mostraron que las actitudes optimistas, la gestión eficaz de la comunicación y la resolución eficiente de los problemas están estrechamente relacionadas con el éxito en el rendimiento laboral. El estudio concluye destacando la correlación significativa y directa, dentro de este contexto particular, entre el rendimiento laboral y el clima organizativo.

Rojas Ortega (2022) destacó la importancia del clima organizativo en las empresas, ya que afecta a los miembros del personal, ven los acontecimientos internos y reaccionan ante ellos. Su investigación se centró en examinar la conexión entre el rendimiento competitivo de los profesores y el clima organizacional en las Escuelas Municipales de Talca, Paulista, Brasil. Utilizó un cuestionario de escala Likert para realizar un estudio de investigación transversal, correlacional, básico, no experimental y descriptivo en 58 instructores. Con un coeficiente de correlación de 0,817, los resultados mostraron una asociación clara y sustancial entre el rendimiento competitivo de los instructores y el clima organizativo.

Antecedentes nacionales, Rímac (2021) examinó el nexo del clima organizativo y la satisfacción entre el personal docente y administrativo. El estudio, que empleó una metodología descriptiva y correlacional, incluyó a 44 instructores con diversos antecedentes educativos y entornos de trabajo. Los resultados sugieren que hay una correlación favorable entre la satisfacción laboral de los empleados de la oficina y un clima empresarial positivo.

Pinedo Yzaguirre (2022) investigó la relación entre el desempeño profesional y la dedicación al trabajo de los profesores de estudios generales en colegios privados del Perú. En esta investigación cuantitativa se empleó una metodología transversal, correlacional y no experimental. Se utilizó una versión modificada del UWES (Utrecht job Engagement Survey) para evaluar la dedicación laboral de 106 profesores de la muestra. Las pruebas mostraron que hubo un nexo significativamente del rendimiento profesional y el compromiso ($p < 0,05$)

Antecedentes locales, Salvador Reyes (2019) estudió el vínculo de la labor docente y el clima organizativo “Sagrado Corazón de Jesús” de la región La Victoria. El estudio empleó un enfoque correlacional con una metodología cuantitativa. Cuarenta profesores de los cursos primero, primario y secundario constituyeron la población del estudio. Estos profesores también constituyeron la muestra del estudio porque era más factible aplicar los cuestionarios. Los resultados del estudio indicaron una correlación estadísticamente significativa (0,757) con un valor p inferior a 0,01 entre clima organizativo y rendimiento docente.

Acerca de las teorías relacionadas al clima organizacional se centran en la atmósfera única que se respira en la empresa, desarrollada y percibida por los empleados como un medio para potenciar la interacción social y la estructura organizativa.

Robins (1999) y Werther (2000), los principales elementos para evaluar el clima organizativo son esenciales para comprender el lugar de trabajo en una empresa. Autonomía se refiere cómo resolver problemas y tomar decisiones, destacando su capacidad de autogobierno e independencia. La motivación, por su parte, se centra en los factores que impulsan a los empleados a actuar, siendo un componente psicológico que guía y determina su conducta. Las relaciones interpersonales son asociaciones duraderas basadas en emociones como el amor, intereses profesionales y sociales, fundamentales para el entorno laboral y personal. La responsabilidad implica cumplir con compromisos tanto profesionales como personales, reflejando un aprendizaje continuo en inteligencia emocional. Finalmente, el reconocimiento se define por la acción de valorar y percibir la identidad de las personas y sus contribuciones en la empresa.

En este estudio, basado en el cuestionario de Likert, se enfoca principalmente en dos dimensiones clave: la comunicación y la motivación. La comunicación, entendida como el intercambio efectivo de información entre individuos o grupos, no solo implica la transmisión de datos, sino también la comprensión de significados según Robbins (2004) y Chiavenato (2009). Por otro lado, la motivación, derivada del término latino “moveré” (mover), es un concepto complejo y debatido que afecta cómo los empleados son impulsados a actuar en el entorno organizacional diario, según Chiavenato (2009).

El desempeño docente puede entenderse como todas las acciones llevadas a cabo por un individuo en respuesta a las responsabilidades que le han sido asignadas, las cuales se evalúan en función de su ejecución, según lo define Mutis (2003, p. 19). Es decir, el desempeño docente se refiere a cómo los profesores cumplen con sus roles y responsabilidades en el contexto educativo, siendo evaluados por la calidad y efectividad de su ejecución.

Guzmán (2015) el rol docente encarna la competencia y dominio de conocimientos y habilidades que un educador emplea para abordar escenarios hipotéticos fundamentados en prácticas instruccionales auténticas y contextualizadas (p. 25). Esta definición resalta la importancia del conocimiento aplicado y las habilidades prácticas que los docentes deben demostrar en su trabajo cotidiano.

Fernández (2008) los indicadores de desempeño docente son fijados por el establecimiento educacional y ayudan alcanzar los objetivos establecidos. Comprende el conjunto de acciones realizadas por el instructor para cumplir con los procedimientos de instrucción de los alumnos. Esta definición enfatiza la conexión entre las acciones del docente y los objetivos educativos institucionales, resaltando la importancia de los indicadores como guía para evaluar el cumplimiento de estas metas.

III MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo académico fue por el enfoque de investigación cuantitativo, por aplicar la estadística como técnica principal para el procesamiento de la información, la cual fue presentada mediante figuras y tablas. Investigación básica no experimental con la intención de estructurar teorías mediante la búsqueda, ampliación y profundización de la comprensión científica de las variables objeto de estudio. Esta aproximación metodológica se alinea con el enfoque descrito por Hernández et al. (2014).

Por el carácter no experimental de la metodología de investigación, no se modificaron ni la muestra ni la percepción de la realidad. Se adoptó un enfoque observacional y descriptivo de la investigación, se recogió los datos de manera natural y concreto.

El objetivo del trabajo académico fue describir la conexión entre las variables observadas en un tiempo determinado. El enfoque metodológico sigue las recomendaciones de Cortés e Iglesias (2004).

El método empleado fue el hipotético deductivo, fundamentado en la formulación y comprobación de hipótesis. Los objetivos de la investigación se cumplieron por las estrategias aplicadas, que permitieron relacionar sistemáticamente las variables examinadas y contrastar las hipótesis planteadas

3.2 Variables y Operacionalización

Cualquier atributo que sea medible se considera una variable. La investigación examinó dos variables: V1 y V2

Variable 1. Clima Organizacional

Palma (2004) es la impresión que tienen los trabajadores de su entorno laboral inmediato como las posibilidades de crecimiento profesional, el grado de dedicación a las tareas asignadas, el nivel de supervisión obtenido, la disponibilidad de los datos necesarios para trabajar bien con los demás y las circunstancias que les facilitan el desempeño de sus funciones. (Ver anexo 2)

Variable 2. Desempeño docente

Díaz (2010). Para evaluar eficazmente el trabajo de los docentes se requieren herramientas de evaluación confiables que los apoyen a perfeccionar sus prácticas pedagógicas, elevar el calibre de los aprendizajes de los estudiantes y eventualmente, elevar los estándares educativos.

3.3 Población, muestra y muestreo

En el Instituto Superior Tecnológico, Lima 2024 laboran 104 docentes, quienes conforman la población de esta investigación. La población se refiere al total de elementos que poseen atributos similares.

Para determinar el grupo de trabajo, se debe seguir un proceso metodológico que garantice su representatividad respecto a la población a estudiar (Hernández y Mendoza, 2018). Ochenta y dos docentes conformaron la muestra. (Ver anexo 1)

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

García et al. (1986) se incluye una recopilación de técnicas de investigación normalizadas para evaluar la información procedente de una muestra representativa de la población. Esta técnica permite explorar, describir y explicar diversas características de la población estudiada.

El cuestionario se elaboró utilizando una escala estimativa y una escala de Likert para medir la V1. El mismo procedimiento se utilizó para generar el cuestionario de la segunda variable, el rendimiento docente.

Para garantizar el adecuado uso de los instrumentos de ambas variables, asegurando la representatividad de las dimensiones y la pertinencia, claridad y

relevancia de los contenidos de los ítems, de acuerdo con el objetivo del trabajo académico (Ver anexo 3)

3.5 Procedimientos

Se elaboraron cuestionarios para cada una de las variables, los cuales fueron validados por expertos profesionales de trayectoria y con grado académico de Magíster y Doctor. Estos cuestionarios se implementaron con escala de Likert, y se envió la encuesta de manera virtual, a los docentes mediante el enlace del formulario Google Forms. Se utilizó el software estadístico SPSS para evaluarlos, las tablas para mostrar los resultados donde se contrastaron las hipótesis establecidas, se evaluaron las correlaciones y significancias estadísticas correspondientes.

A los encuestados se garantizó la confidencialidad de los datos suministrados, asegurándoles que los datos serán tratados de manera reservada y confidencial para los propósitos del estudio. Después de recibir la explicación, los encuestados dieron su consentimiento de participación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Empleamos estadísticas descriptivas, para cada variable y dimensiones en una hoja de cálculo, se empleó el método hipotético deductivo para visualizar y sistematizar los datos. Las teorías se confirmaron mediante el coeficiente Rho de Spearman; luego se evaluaron los datos y se extrajeron las inferencias y sugerencias pertinentes.

3.7 Aspectos éticos

El incorpora varias consideraciones éticas fundamentales: (1) antes de utilizar los instrumentos, se informó a todos los participantes y se obtuvo su consentimiento; (2) la evaluación se realizó de forma anónima; (3) los cuestionarios de las variables se eliminaron tras la digitalización para evitar cualquier tipo de discriminación basada en las respuestas de los sujetos.

Se respetaron los derechos de autor al hacer referencia a sus datos en el material bibliográfico. Esto no solo cumple con los estándares éticos de atribución, sino que garantiza la integridad académica del trabajo.

IV RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Niveles del clima organizacional

<i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	1	1,2
A veces	18	22,0
Casi siempre	43	52,4
Siempre	20	24,4
Total	82	100,0

Se observó que el 22% de los docentes a veces hay un buen clima organizacional, el 52,4% casi siempre hay un buen clima organizacional, y el 24,4% siempre hay un buen clima organizacional.

Tabla 2

Niveles de comunicación en el clima organizacional

<i>D1: COMUNICACIÓN</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	2,4
A veces	13	15,9
Casi siempre	44	53,7
Siempre	23	28,0
Total	82	100,0

Se concluyó que el 15,9% de los docentes a veces hay un buen clima organizacional, el 53,7% casi siempre hay un buen clima organizacional y el 28% siempre hay un buen clima organizacional con respecto al componente comunicación.

Tabla 3

Niveles de motivación en el clima organizacional

<i>D2: MOTIVACIÓN</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1,2
Casi nunca	3	3,7
A veces	18	22,0
Casi siempre	37	45,1
Siempre	23	28,0
Total	82	100,0

Se concluyó que el 22% de los docentes a veces hay un buen clima organizacional, el 45,1% casi siempre hay un buen clima organizacional y el 28% siempre hay un buen clima organizacional con respecto al componente motivación.

Tabla 4

Niveles del desempeño docente.

<i>DESEMPEÑO DOCENTE</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	5	6,1
Casi siempre	51	62,2
Siempre	26	31,7
Total	82	100,0

Se concluyó que el 6,1% de los docentes a veces tiene un buen desempeño, el 62,2% casi siempre tiene un buen desempeño y un 31,7% siempre tiene un buen desempeño. Estos resultados indicaron que la mayor parte de los docentes casi siempre tiene un buen desempeño docente.

Tabla 5

Niveles de capacidades pedagógicas del desempeño docente.

<i>D1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</i>		
<i>PEDAGÓGICAS</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	5	6,1
Casi siempre	21	25,6
Siempre	56	68,3
Total	82	100,0

Se concluyó que el 6,1% de los docentes a veces tiene un buen desempeño, el 25,6% de los docentes casi siempre tiene un buen desempeño y el 68,3% de los docentes siempre tiene un buen desempeño docente. Estos resultados indicaron que la mayor parte de los docentes casi siempre y siempre tienen buenas capacidades pedagógicas en su desempeño.

Tabla 6

Niveles de relaciones interpersonales del desempeño docente

<i>D2: RELACIONES INTERPERSONALES</i>		
<i>INTERPERSONALES</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	1	1,2
A veces	15	18,3
Casi siempre	54	65,9
Siempre	12	14,6
Total	82	100,0

Se concluyó que el 18,3% de los docentes a veces tiene un buen desempeño docente, el 65,9% de los docentes casi siempre tiene un buen desempeño y un 14,6% de los docentes siempre tiene un buen desempeño con respecto al componente relaciones interpersonales en su desempeño docente.

Comprobación

Hipótesis principal.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

Tabla 7

Correlación V1 y v2

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	82

Se encontró correlacional positiva y significativa entre V1 y V2 (0,569) lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis 1

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el desempeño docente en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el desempeño docente en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

Tabla 8

Correlación V1 y capacidades pedagógicas en el V2

		D1: Capacidades Pedagógicas	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,369** 0,001 82

Se encontró correlacional positiva y significativa entre V1 y las capacidades pedagógicas en su V2 ($\rho = 0,369$) lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis 2

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el desempeño docente en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el desempeño docente en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

Tabla 9

Correlación V1 y relaciones interpersonales en el V2

		D2: Relaciones Interpersonales	
		Coeficiente de correlación	,547**
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
		N	82

Se encontró correlacional positiva y significativa entre V1 y las relaciones interpersonales en el desempeño (rho = 0,547) lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis 3

H0: No existe relación entre el desempeño docente y la comunicación en el clima organizacional en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

H1: Existe relación entre el desempeño docente y la comunicación en el clima organizacional en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

Tabla 10

Correlación desempeño docente y comunicación en el V1

		D1: Comunicación	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,667**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	82

Se concluyó correlacional positiva y significativa entre el V2 y la comunicación en el V1 ($\rho = 0,667$) lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis 4

H0: No existe relación entre el desempeño docente y la motivación en el clima organizacional en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

H1: Existe relación entre el desempeño docente y la motivación en el clima organizacional en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.

Tabla 11

Correlación desempeño docente y motivación en el V1

		D2: Motivación	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	82

Se concluyó correlacional positiva y significativo entre V1 y la motivación en V2 (rho = 0,547) lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula.

V DISCUSIÓN

Con los cálculos obtenidos verificamos si existe conexión entre las variables del clima organizacional y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima-2024.

La motivación y la comunicación son dos dimensiones claves del V1 y las capacidades pedagógicas y relaciones interpersonales para el V2; las cuales son evaluadas por el investigador mediante los ítems de los instrumentos de medición en el cuestionario.

La hipótesis principal establece que existe relación significativa entre V1 y el V2 en un instituto de educación superior tecnológico, Lima 2024. Utilizando el análisis estadístico se obtuvo 95% de confianza y 0.05 de significancia. Se confirmó esta relación.

Esto indica que un buen desempeño docente mejora e influye a un clima organizacional positivo. Se apoya la hipótesis alternativa que propone una relación significativa entre V1 y V2, mientras se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Estos valores coinciden con Mendoza Vargas (2022), Rojas Ortega (2022), Rímac (2021), Pinedo Yzaguirre (2022) y Salvador Reyes (2019) Descubrieron una relación entre V1 y V2. Los hallazgos corroboran y muestran una correlación estadísticamente significativa entre estas variables.

VI CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que hay una conexión entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes, con una correlación (ρ) de 0,569 y un p valor menor a 0,05. Esta correlación positiva muestra un vínculo estadísticamente significativo. Lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación la hipótesis alternativa.
2. Se ha identificado una conexión entre V1 y las capacidades pedagógicas, una correlacional positivo señala un vínculo estadísticamente significativo (ρ) de 0,369 y un p valor menor a 0,05.
3. El estudio encontró que hay conexión entre V2 y las relaciones interpersonales, una correlacional positiva señala un vínculo estadísticamente significativo (ρ) de 0,547, con un p valor inferior a 0,05.
4. Se ha encontrado una conexión entre V2 y la comunicación del V1, una correlacional positiva señala un vínculo estadísticamente significativo (ρ) de 0,667, con un p valor inferior a 0,05.
5. El estudio encontró que hay una conexión entre V2 y la motivación del clima organizacional, una correlacional positiva señala un vínculo estadísticamente significativo (ρ) de 0,547, con un p valor menor a 0,05.

VII RECOMENDACIONES

1. Compartir y socializar los resultados del trabajo académico del V1 y V2 en un instituto superior tecnológico, Lima 2024.
2. Organizar reuniones pedagógicas para reflexionar en cuanto a los planes de estudio, analizar resultados de evaluación a fin de promover buen clima organizacional de la comunicación y el V2 con las capacidades pedagógicas en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.
3. Propiciar el trabajo colaborativo a partir de nuestras experiencias y conocimientos disciplinares para lograr metas comunes con buen clima organizacional de la comunicación y el V2 con las relaciones interpersonales en el instituto superior tecnológico, Lima 2024.
4. Organizar talleres de habilidades blandas para fortalecer un buen V1 de la motivación y los círculos de estudio de perfeccionamiento para el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico, Lima 2024.
5. Promover actividades de desarrollo personal, deportivas y de recreación para mejorar un buen clima organizacional, la motivación y el rendimiento docente con las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico, Lima 2024.

REFERENCIAS

- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México, D.F. Trillas
- Callata, Z. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno*. Revista de Investigaciones. Obtenido de <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Editorial San Marcos
- Carruitero Ávila, N. A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa "Gustavo Ries", La Noria, Trujillo, 2014*. Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2909>
- Castillo, A. (1990). *Teoría y práctica de la motivación en la empresa*. España: Universidad de Málaga.
- Chiavenato, I. (2009b). *Comportamiento Organizacional*. (2.ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores
- Fernández M. y Sánchez J. (1996). *Manual de prácticas de psicología organizacional*. Salamanca: Ediciones Amaru.
- Davis, Keith; NEWSTROM, John. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. (Décima ed.). Londres, EE.UU: McGraw-Hill.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega, Oxford.
- Gibson. (1984). *Organización, estructura y proceso*. México, México.
- Gómez, M. (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Tesis, Universidad de Málaga, Periodismo, Málaga
- Guerrero Castro, M. J. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019*. Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/24981>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Herzberg. (2012). *Teoría bifactorial*. FUNIBER.

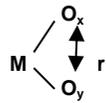
- Llang, G., & Akiba, M. (2017). *Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data*. International handbook of teacher quality and policy. Obtenido de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315710068-25/teachers-working-conditions-guodong-liang-motoko-akiba>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). *What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century*. Academy of Management Review.
- Luna, G., & Parra. (1993). *Satisfacción laboral*. ScienceDirect.
- Marsella, A. R. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rimac Calixto, , A. R. (2021). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma*. Universidad Continental. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3358197>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. McGraw Hill.
- Revista CIDOB d'Afers Internacionals, 61-62, 155-176. Chiavenato, I. (2009a). *Gestión del Talento Humano* (8^a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educacional.
- Robbins, Stephen. 1999. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: "Clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima-2024"							
Autor: Edmundo Piter, Bazan Melgarejo							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): CLIMA ORGANIZACIONAL				
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima-2024?	Determinar que relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico, Lima-2024	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Comunicación	- Fluidez de la información - Rapidez - Aceptación - Funcionalidad	1 - 9	(1) Nunca (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el clima organizacional de la comunicación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico, Lima-2024?	Objetivos específicos 1 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional de la comunicación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Hipótesis específicas:1 Existe una relación significativa entre el clima organizacional de la comunicación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Autonomía - Motivación de los docentes	10 - 18		
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el clima organizacional de la comunicación y el desempeño docente de las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico, Lima-2024?	Objetivos específicos 2 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional de la comunicación y el desempeño docente con las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Hipótesis específicas:2 Existe una relación significativa entre el clima organizacional de la comunicación y el desempeño docente con las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Variable(Y): DESEMPEÑO DOCENTE				
Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el clima organizacional de la motivación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico, Lima-2024?	Objetivos específicos 3 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional de la motivación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Hipótesis específicas:3 Existe una relación significativa entre el clima organizacional de la motivación y el desempeño docente con las capacidades pedagógicas en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el clima organizacional de la motivación y el desempeño	Objetivos específicos 4 Determinar el efecto de las	Hipótesis específicas:4 Existe una relación significativa entre el clima organizacional de la	Capacidades pedagógicas	- Dominio de la temática - Comunicación clara - Formas de aprendizaje - Formas de evaluación	1-9	(1) Nunca (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo:(3-8) Medio:(9-11) Alto:(12-18)
			Relaciones interpersonales	- Respecto por las ideas - Promoción de la investigación - Ambiente adecuado - Buenas relaciones	10-18		

docente con las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico, Lima-2024?	existe entre el clima organizacional de la motivación y el desempeño docente con las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.	motivación y el desempeño docente con las relaciones interpersonales en un instituto superior tecnológico. Lima 2024.				
---	--	---	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA		
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.</p>  <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Cuantitativo, estadístico, Deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 104 docentes del instituto superior tecnológico, Lima-2024</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 82 docentes del instituto superior tecnológico, Lima-2024</p>	<p>Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de clima organizacional. Estructura. 18 ítems distribuidas en 2 dimensiones: Comunicación y motivación.</p> <p>Variable Y: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño docente. Estructura: 18 ítems distribuidas en dos dimensiones: capacidades pedagógicas y relaciones interpersonales.</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		

Anexo 2

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y valores
Comunicación	Fluidez de la información	1 al 4	
	Rapidez en el traslado de la información	5 al 9	
	Nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la organización		(1) Nunca
	Funcionalidad de las normas		(2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Motivación	Grado de satisfacción	10 al 14	
	Grado de reconocimiento	15 al 18	
	Grado de autonomía		
	Grado de motivación de los docentes		
	Grado de relaciones interpersonales		

Tabla 1

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y valores
Capacidades pedagógicas	Dominio de la temática	1 al 09	(1) Nunca
	Comunicación clara		
Capacidades pedagógicas	Diferentes formas de trabajo que favorecen el aprendizaje	10 al 18	(2) Casi nunca
	Diferentes formas de evaluación		
Relaciones interpersonales	Respeto por las ideas de los estudiantes	10 al 18	(3) Algunas veces
	Promoción de la investigación estudiantil		
	Creación de un ambiente adecuado		
	Desarrollo de buenas relaciones con los estudiantes		

Tabla 2

Anexo 3 Matriz de operacionalización de variables

Variable: Cuestionario de clima organizacional	
Definición conceptual:	
Instrumento: Cuestionario	
Dimensiones	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Comunicación	1. Recibe información suficiente y oportuna de las metas de atención, planes de estudio y resultados de evaluación.
	2. Recibe mensajes virtuales de llamada de atención por inasistencia.
	3. La comunicación es fluida entre los diferentes servicios y unidades que trabajan conjuntamente.
	4. La comunicación es frecuente y efectiva entre tus compañeros del área de trabajo.
	5. La comunicación es empática entre la dirección y los docentes.
	6. La comunicación es claro, conciso y de manera oportuna en las coordinaciones por área.
	7. La comunicación entre los docentes y estudiantes es asertiva en las aulas.
	8. Tiene el docente la facilidad de realizar sus clases de manera creativa.
	9. En las reuniones de trabajo muestra interés por fortalecer la comunicación entre los docentes.
Dimensión 2: Motivación	10. Tiene oportunidades de aprender y crecer profesionalmente en su área de trabajo.
	11. Se siente identificado/a con la misión y los valores de la institución.
	12. La institución reconoce los logros de los docentes.
	13. La Institución se caracteriza por ser constante en el perfeccionamiento y capacitación de los docentes.
	14. Recibe un feedback constructivo y frecuente de su desempeño laboral.
	15. Los medios y materiales de la institución son eficientes para el desempeño docente.
	16. Recibe cursos en línea para su crecimiento profesional.
	17. Se siente comprometido con el trabajo que realiza por los incentivos.
	18. Los jefes reconocen a los docentes por su labor pedagógica.

Variable: Cuestionario de desempeño docente	
Definición conceptual:	
Instrumento: Cuestionario	
Dimensiones	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Capacidades pedagógicas	1. Incorpora tecnologías digitales como apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.
	2. Propicia la formulación de problemas, hipótesis, actividades de experimentación y conclusiones en el aula.
	3. Motiva y mantiene el interés de sus estudiantes por aprender en clase.
	4. Realiza una retroalimentación oportuna y constructiva del desempeño de los estudiantes en el aula.
	5. Fomenta la participación activa en el trabajo colaborativo entre los estudiantes en el aula.
	6. Utiliza los diferentes recursos y medios para facilitar la comprensión de los contenidos a los estudiantes en el aula.
	7. Establece las capacidades de aprendizaje de forma clara y precisa al inicio de cada sesión de aprendizaje en el aula.
	8. Promueve la participación activa de los estudiantes en el aula.
	9. Aplica la autoevaluación y coevaluación entre los estudiantes en el aula.
Dimensión 2: Relaciones interpersonales	10. Recibe ayuda de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita.
	11. Trabaja en equipo para lograr los objetivos del área.
	12. Le escuchan con atención y respeto los docentes de otras áreas.
	13. Le resulta fácil comunicarse con un docente que se integra al área.
	14. Disfruta compartir experiencias y opiniones con los docentes de las diferentes áreas.
	15. Le cuesta expresar sus emociones y necesidades a los docentes de su área.
	16. Es tolerante y respeta las opiniones de los docentes, estudiantes y coordinadores.
	17. Se siente solo/a, así esté rodeado/a de docentes y estudiantes.
	18. Se siente cómodo/a cuando expresa sus opiniones y sentimientos a los docentes de su área.

Anexo 4 Instrumento de recopilación de datos

Cuestionario de clima organizacional

Estimado docente marque con un aspe cada uno de los ítems según crea conveniente, considere cada una de las siguientes alternativas de respuesta:

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Comunicación						
1.	Recibe información suficiente y oportuna de las metas de atención, planes de estudio y resultados de evaluación.					
2.	Recibe mensajes virtuales de llamada de atención por inasistencia.					
3.	La comunicación es fluida entre los diferentes servicios y unidades que trabajan conjuntamente.					
4.	La comunicación es frecuente y efectiva entre tus compañeros del área de trabajo.					
5.	La comunicación es empática entre la dirección y los docentes.					
6.	La comunicación es claro, conciso y de manera oportuna en las coordinaciones por área.					
7.	La comunicación entre los docentes y estudiantes es asertiva en las aulas.					
8.	Tiene el docente la facilidad de realizar sus clases de manera creativa.					
9.	En las reuniones de trabajo muestra interés por fortalecer la comunicación entre los docentes.					
Motivación						
10.	Tiene oportunidades de aprender y crecer profesionalmente en su área de trabajo.					
11.	Se siente identificado/a con la misión y los valores de la institución.					
12.	La institución reconoce los logros de los docentes.					
13.	La Institución se caracteriza por ser constante en el perfeccionamiento y capacitación de los docentes.					
14.	Recibe un feedback constructivo y frecuente de su desempeño laboral.					
15.	Los medios y materiales de la institución son eficientes para el desempeño docente.					
16.	Recibe cursos en línea para su crecimiento profesional.					
17.	Se siente comprometido con el trabajo que realiza por los incentivos.					
18.	Los jefes reconocen a los docentes por su labor pedagógica.					

Gracias por su participación!

Cuestionario de satisfacción desempeño docente

Estimado docente marque con un aspe cada uno de los ítems según crea conveniente, considere cada una de las siguientes alternativas de respuesta:

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Capacidades pedagógicas						
1.	Incorpora tecnologías digitales como apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.					
2.	Propicia la formulación de problemas, hipótesis, actividades de experimentación y conclusiones en el aula.					
3.	Motiva y mantiene el interés de sus estudiantes por aprender en clase.					
4.	Realiza una retroalimentación oportuna y constructiva del desempeño de los estudiantes en el aula.					
5.	Fomenta la participación activa en el trabajo colaborativo entre los estudiantes en el aula.					
6.	Utiliza los diferentes recursos y medios para facilitar la comprensión de los contenidos a los estudiantes en el aula.					
7.	Establece las capacidades de aprendizaje de forma clara y precisa al inicio de cada sesión de aprendizaje en el aula.					
8.	Promueve la participación activa de los estudiantes en el aula.					
9.	Aplica la autoevaluación y coevaluación entre los estudiantes en el aula.					
Relaciones interpersonales						
10.	Recibe ayuda de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita.					
11.	Trabaja en equipo para lograr los objetivos del área.					
12.	Le escuchan con atención y respeto los docentes de otras áreas.					
13.	Le resulta fácil comunicarse con un docente que se integra al área.					
14.	Disfruta compartir experiencias y opiniones con los docentes de las diferentes áreas.					
15.	Le cuesta expresar sus emociones y necesidades a los docentes de su área.					
16.	Es tolerante y respeta las opiniones de los docentes, estudiantes y coordinadores.					
17.	Se siente solo/a, así esté rodeado/a de docentes y estudiantes.					
18.	Se siente cómodo/a cuando expresa sus opiniones y sentimientos a los docentes de su área.					

Gracias por su participación!

Anexo 5 Confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Variable 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	18

Variable 02 : DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	18