



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la  
institución educativa Santa Lucia de Ferreñafe.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORAS:**

Guevara Mundaca, Flor de María (ORCID: 0000-0002-8483-0946)

Villalobos Alvarez, María Elvira (ORCID: 0000-0002-6749-3968)

**ASESORA:**

Mg. Heredia Llatas, Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**CHICLAYO – PERÚ**

2020

## **Dedicatoria**

A ti Dios, por acompañarme y bendecirme en este nuevo logro de mi vida. A mis hijos Jhonnatan y Angie por ser fuente de amor y motor, motivo para alcanzar mis metas. A los compañeros de siempre, mis hermanos; quienes con su valioso apoyo y consejos oportunos permitieron este éxito profesional.

**FLOR DE MARIA**

A Dios porque nos ha permitido llegar al final de esta investigación. A los dulces y traviesos que hacen de mi vida un revuelo, con todo mi amor: Irvin, Yasset e Isis y a ti vida por darme la oportunidad de disfrutarte al calor de una madre amorosa, que hoy convertida en un ángel me sigue acompañando.

**MARIA ELVIRA**

## **Agradecimiento**

Expresamos nuestra gratitud a todas aquellas personas que hicieron posible la presente investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docente de la institución educativa Santa Lucia – Ferreñafe”, especialmente al director de la Institución Educativa, Dr. Julio Pedro Alberto Rentería Corrales por las facilidades brindadas en la ejecución del presente trabajo de investigación.

Al equipo de docentes del Colegio Nacional “Santa Lucia”, quienes participaron activamente en el desarrollo de los instrumentos aplicados.

A la Mg. Flor Delicia Heredia Llatas, de quien debemos resaltar su profesionalismo y paciencia para orientarnos eficientemente en el asesoramiento para la culminación del presente trabajo de investigación.

LAS AUTORAS

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	27
2.1 Tipo de investigación.....	27
2.2 Operacionalización de variables .....	28
2.3 Población: .....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Procedimiento .....	32
2.6. Método de análisis de datos .....	33
2.7. Aspectos éticos. ....	33
III. RESULTADOS .....	34
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES .....	50
VI. RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS .....	52
ANEXOS .....	57
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica .....	57
Instrumento de medición de la variable clima organizacional .....	58
Instrumento de medición de la variable desempeño docente .....	60
Validación del instrumento.....	62
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	66

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional .....	28
Tabla 2 Operacionalización de variable 2: Desempeño docente .....	29
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de la variable Clima organizacional.....	32
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño docente.....	32
Tabla 5 Análisis de la dimensión psicológica individual de la variable 1.....	34
Tabla 6 Análisis de la dimensión grupal de la variable 1 .....	34
Tabla 7 Análisis de la dimensión organizacional de la variable 1 .....	35
Tabla 8 Análisis de la variable 1: Clima organizacional .....	35
Tabla 9 Análisis de la dimensión preparación para la enseñanza de la variable 2.....	37
Tabla 10 Análisis de la dimensión, desarrolla actividades en el aula de la variable 2 .....	37
Tabla 11 Análisis de la dimensión: desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable 2.....	38
Tabla 12 Análisis de la variable 2, desempeño docente .....	38
Tabla 13 Análisis de la correlación de las variables: Clima organizacional y desempeño docente.....	39

## Índice de figuras

Figura 1 Dimensión psicológica individual, diversificada de múltiples autores y las sub dimensiones .....	16
Figura 2 Dimensión grupal diversificada de múltiples autores, sub dimensiones.....	17
Figura 3 Dimensión organizacional de múltiples autores, sub dimensiones.....	18
Figura 4 Elementos del desempeño docente.....	23
Figura 5 Percepción de la variable clima organizacional .....	36
Figura 6 Percepción de la variable desempeño docente .....	39

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe. La investigación fue de tipo descriptiva, diseño correlacional, se trabajó con una población de 53 docentes teniendo a clima organizacional como variable independiente y desempeño docente como variable dependiente.

Los datos de las referidas variables, en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta la cual fue elaborada en base a dos cuestionarios validada por expertos y con la aplicación de una prueba Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad, luego los datos cuantitativos fueron procesados analizados a través de Microsoft Excel y el software SPSS (Statistical Package for the social Science).

Producto de la investigación se obtuvo como resultados que el 88,7% de docentes encuestados manifiestan que la institución educativa tiene una buena percepción de su clima organizacional, el 7,5% lo considera como regular; mientras que 90,6% de los docentes afirman que el desempeño docente es bueno y el 7,5% lo señalan regular. Por consiguiente, la correlación de las variables clima organizacional y desempeño docente es de 0,112 determinando una relación positiva débil entre ambas variables, resultado que muestra la incidencia de factores que determinaron una regular percepción de clima organizacional los que influyeron en algunos docentes para un regular desempeño.

Sugerimos a los directivos, tomar en cuenta dichos resultados para mejorar el clima organizacional, obtener un buen desempeño docente y lograr objetivos y metas institucionales.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño.

## ABSTRACT

The objective of this research work had to determine the relationship between the organizational climate and work performance of teachers of Santa Lucía Ferreñafe institution educative. The research was of type descriptive, correlational design, it was established with a population of 53 teachers having an organizational climate as an independent variable and teaching performance as a dependent variable.

The data of the variable references in their different dimensions have been obtained through the survey technique which was elaborated based in two questionnaires and validated by experts and with the application of a Cronbach's Alpha test to determine its reliability, then the quantitative data were processed analyzed through Microsoft Excel and the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software.

As a product of the research, it was obtained the next results that 88.7% of teachers surveyed showed that the educational institution has a good perception of its organizational climate, 7.5% considered it as regular; while 90.6% of the teachers affirm that the teaching performance is good and 7.5% indicate that it is regular. Therefore, the correlation of the variables organizational climate and teacher performance is 0.112, determining a weak positive relationship between both variables, a result it shows the incidence of factors that determined a regular perception of organizational climate, which influenced some teachers for regular performance.

We suggest that managers consider these results to improve the organizational climate, obtain good teaching performance and achieve institutional goals and objectives.

Keywords: Organizational climate, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos más importantes de todo gobierno de un país y de nuestra sociedad peruana en particular, es la de mejorar la calidad de la educación y de acuerdo a lo establecido en la ley de educación 28044, uno de los factores que interactúan para el logro de dicha calidad es la “ *Organización institucional y las relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo*”. de nuestra experiencia como docentes en instituciones educativas públicas, encontramos que el desempeño institucional, involucra fundamentalmente al desempeño de docentes y directivos, cuyo accionar está ligado al estado de sus relaciones humanas denominado también clima organizacional.

Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucía – Ferreñafe, es la denominación que se le ha dado al presente trabajo de investigación, ya que las variables determinadas en él se consideran de vital importancia pues el sistema educativo en el mundo enseña que el ser humano tiene tres campos preferenciales donde va a obtener su formación como persona, siendo ellos: El hogar, la escuela y la sociedad. Sin embargo, es necesario recordar que para que esa formación sea exitosa y productiva se debe considerar como elementos importantes, a las personas que interactúan con él, en esos tres campos.

En el inquieto mundo actual, es reconocido que a nivel internacional, nacional y aún local, las personas pasamos más del 70% de nuestro tiempo corriendo de un trabajo a otro, entre una reunión y otra, por lo tanto es indispensable que esos entornos cuenten con un clima de interrelaciones agradable y saludable para todos, esto fundamenta que un adecuado clima entre los miembros de una familia, empresa, negocio, industria, compañía, instituciones públicas e instituciones educativas tiene un rol fundamental en el éxito o el fracaso de las mismas, contrariamente a esto, un clima inadecuado, conlleva a la desmotivación, apatía, falta de identificación, es decir realizar un trabajo sin compromiso. Entonces en este constante vaivén de la tecnología y la innovación donde las cosas cambian tan a prisa es necesario contar con seres humanos que se desenvuelvan en medio de relaciones agradables y cordiales y más si se trata de ambientes en que las personas, forman personas.

Esto se ira corroborando a lo largo del presente trabajo de investigación, utilizando diferentes fuentes de información, tales como: revistas, periódicos, trabajos previos y textos.



El clima institucional tiene diversos momentos, como el momento en que se debe iniciar la carrera profesional y se presenta como el profesor “Nuevo” ya que algunos deben enfrentar dificultades de desigualdad con los docentes nombrados o llamados antiguos, otros con la diferencia cultural, otros tienen que ver con las relaciones entre colegas que recién se conocen e incluso otros más que tienen que ver con la experiencia del trabajo y lo difícil que puede resultar el asumir una aula de estudiantes, generar experiencias y lograr aprendizajes en diversos contextos escolares. (Solís, 2016)

Una investigación española de (Tahull, 2015, pág. 172) considera que, debido a convulsiones en contra de los docentes por capacitaciones, evaluaciones, ascenso meritocráticos, estos estarían unidos bajo un mismo interés, pero demuestran que dicho hecho está lejano a la realidad. Castiñeira (2009), el civismo no es la realidad, sino que para alcanzar ello es necesario esmero, inteligencia y habilidades sociales. Pues en ciertas circunstancias, la convivencia entre los docentes está identificada por conflictos. Ball (1989) resalta el “Lado oscuro” de la institución educativa al insertar términos como “Lucha por el poder”. Determinándose que los docentes en algunas instituciones trabajan divididos, aislados, ensimismados y motivados por intereses individuales. Esta investigación muestra que las dificultades y los conflictos no se encuentran en las relaciones hacia los alumnos ni las familias, sino en las interacciones con sus propios compañeros de trabajo. Seguramente, estos docentes se sienten mejor cuando están en el aula con los alumnos.

Al trazarse como objetivo analizar el enlace entre las variables; clima organizacional y satisfacción laboral en algunas instituciones del territorio de Holguín, buscan incentivar a las personas u organizaciones a propiciar climas institucionales adecuados que ayuden a la tranquilidad de sus trabajadores y por ende alcanzar las metas de la institución (Pupo, 2017), innegablemente las instituciones y organizaciones del mundo están preocupados por la forma como interactúan los trabajadores, realizando investigaciones sobre la relación que existe entre clima laboral y rendimiento del individuo por lo tanto el logro de sus objetivos por lo que, este artículo fundamenta el presente trabajo de investigación.

El conflicto organizacional se refiere a un estado de desarmonía instigado por la oposición real o supuesta de intereses, valores y necesidades entre las personas que trabajan en el mismo entorno. Pero lo hacen por el trabajo, ya que de otro modo estas personas no se quedarían juntas, durante muchas horas a la semana, semana tras semana, año tras año, por lo tanto, los conflictos se vuelven parte integrante de su trabajo conjunto. Un estudio

realizado por el Programa de asistencia al personal y facultad de la universidad de Colorado descubrió que los gerentes pasan al menos el 25% de su tiempo manejando conflictos dentro de la organización. Hay varias causas de conflicto en el lugar de trabajo que se manifiestan en diversas formas. (Tuko, 2018)

La productividad y rendimiento en una organización se ve afectada cuando los conflictos entre los trabajadores se hacen más frecuentes, asimismo se podría transformar una relación agría en positiva cuando la empresa o institución tiene objetivos y metas que lograr. Así lo asevera el siguiente artículo, “La mayoría de las personas simplemente reducen sus expectativas porque es más fácil que lidiar con los problemas reales” “Haz que tus enemigos sean tus aliados” pero dice, el trabajo duro a menudo vale la pena, especialmente en un entorno de trabajo donde la productividad y el rendimiento están en juego. Brian Uzzi, profesor de liderazgo y cambio organizacional de Northesrten’s. (STACKS Law Firm, 2018)

El docente en el contexto nacional, es un ser humano como todos, con emociones y sentimientos, aciertos y errores en su actuar. Es cierto que de esté; la sociedad espera que tenga la capacidad de manejar óptimamente sus acciones y emociones; es decir que ayude, enseñe, guíe a sus estudiantes a tener estas cualidades. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que el docente viene de un sistema educativo peruano que se ha caracterizado, especialmente, en los últimos 40 años, en pasar por ensayos de modelos o paradigmas copiado de diversas partes del mundo y que apenas docentes y estudiantes ya comprendían el modelo y sus objetivos, se cambiaba a otro modelo, otro experimento y mientras tanto la parte emocional, moral, actitudinal se fue dejando a la aventura, al mejor criterio del docente a su cargo.

Otro factor es el papel más que fundamental de la familia, la enseñanza y la práctica de valores que pudieron inculcar a sus integrantes, en medio de un creciente papel de la mujer en el mundo laboral, en el que los hijos se quedaron desde pequeños al cuidado de un familiar, en el mejor de los casos y en otros, al cuidado de una persona particular. Producto de esto son los docentes que actualmente están al servicio de la educación en el país.

El diario Gestión, de renombre en el país publica que el “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes” es el resultado de un estudio sobre, ¿Cuál sería el motivo por el que como colaborador dejaría el trabajo? por lo que, recomienda que, mientras cuidemos las buenas prácticas, mejorará el clima laboral y por ende el negocio. Para las personas encuestadas por éste diario, el clima laboral, es decir la forma en que las personas

se interrelacionan en sus centros de trabajos es muy importante al extremo de sacrificar ganancias económicas en favor de sentirse bien en un lugar. Recomendando a las instituciones tener un especial cuidado con el clima laboral para mejorar el rendimiento del negocio; fundamentando el problema planteado en la investigación, la relación innegable entre el clima laboral y el mejor desempeño del trabajador de la educación. (Gestión, 2019) párr. 6

Career Services Group, cuyo gerente general, Rubio, E, llevó a cabo una encuesta a los líderes de las más importantes organizaciones de la nación. resultando que el “60 % de los peruanos prefiere un buen clima laboral en vez de un buen sueldo”. El artículo comenta: En un momento en que en el país es muy difícil obtener un trabajo y la mayoría intenta conservar su empleo; para el 60 % el interés de seguir, solo puede ser factible si existe un buen clima laboral; esta característica, inclusive, tiene más valor que el económico, el mismo que es destacado por el 40 %”.

Rubio, E. comenta también, que Las organizaciones que no tienen un buen y fortalecido clima, podrían estar en inferioridad en cuanto a la predilección y conservación de talentos, pues principalmente el buen clima lleva a la satisfacción profesional y en ese contexto los honorarios se hacen más interesante, como resultado de lo antes mencionado. Además, las instituciones que tienen un buen clima brindan espacios donde la estabilidad y realización de la carrera son fértiles para el personal en general, “Siendo que la generación Millennials es aún más fuerte en el anhelo de trabajar en ambientes amigables, cálidos y en donde fluye una relación laboral más orgánica que formal”. Finalmente, la razón para que los talentos se quedan en sus instituciones responde a la hipótesis de que: “Con empleados satisfechos, consigo clientes satisfechos; y con clientes satisfechos, consigo rentabilidad y fidelidad de mi cartera”, explicó. (Ronald Career Services Group, 2019)

Un factor importante es la gestión que realizan las gerencias administrativas, es decir la forma como un gerente de una institución organiza y ejerce las actividades dentro de ella, pues él, es el indicado para gestionar el clima en la institución, pues goza del poder que le da su envergadura, además también tiene la responsabilidad de la calidad del servicio o del bien que ofrecen en la organización o empresa, por lo tanto el fomentar un buen clima en su empresa le permitirá directamente mejorar el desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores. Determinando que el clima organizacional sea un fenómeno que repercute en

las estructuras del sistema organizacional, generando cambios que influyen en el funcionamiento de la organización. (Castillo, 2019)

La existencia de conflictos entre profesores, los cuales no han sido considerados en la verdadera dimensión por los directores de las organizaciones educativas pueden ocasionar dificultades para su normal funcionamiento. Esto se asevera en la publicación de la noticia titulada Convivencia entre docentes: “Conflictos entre docentes puede suponer problemas para el funcionamiento de las II.EE” lo difícil es hacer coincidir características, intereses y forma de ver las cosas entre los docentes de una institución y más si son muy numerosas, las normas, reglas, los directivos, los papeleos y lo difícil que es tener momentos y lugares de coincidencia que les permita compartir; tanto como la falta de un director líder asertivo y estrategia, o la estabilidad de trabajo en los contratos que cada año deben someterse a evaluaciones están en la base de la convivencia entre los docentes del país. (Educación en Red, 2019).

El clima laboral es muy importante para el éxito de toda empresa u organización, esto es lo que quiere resaltar el presente trabajo de investigación, y este artículo sirve de fundamento pues asevera que; el banco Azteca de Huacho, compañía que se dedica a la venta de artefactos para las familias y préstamos personales, se observó un ambiente hostil, conflictivo, y desmotivado por el mal clima, reflejándose en las ventas de la empresa, ya que en los últimos años han decaído, incluso, el desempeño laboral se ha visto afectado por las expectativas que ellos tenían sobre esta en cuanto a sus mejoras salariales y profesionales. Al mismo tiempo resalta la importancia del factor humano “Al reconocer que los seres humanos son el recurso fundamental en las macro empresas, medianas o pequeñas, puesto que ellos tienen la capacidad de usar y transformar a los otros recursos”, trayendo a colación el hecho de que otras empresas han fracasado por seguir sus paradigmas sin adaptarse a los cambios y recomienda un cambio de actitud pues de continuar así puede llegar hasta el quiebre de la empresa. (Sacramento, 2019).

En el caso específico de la Institución Educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe en el transcurso de los últimos 10 años aproximadamente, se ha observado las siguientes situaciones problemáticas:

La existencia de conflictos inter grupales, donde un grupo se encuentra en comunicación constante con el subdirector y por ende se visualiza el apoyo del directivo hacia este grupo que está constituido sobre todo por docentes reasignados y contratados.

La existencia de conflictos entre grupos formados por los docentes que participan en manifestaciones gremiales y los que no participan, mostrándose actitudes de falta de respeto hacia aquellos que decidieron no participar.

Conflictos intrapersonales, docentes de un área X, por muchos años tienen problemas relacionadas a cuestiones personales como: intereses, valores y emociones, es una de las áreas que no trabaja en equipo, siempre se encuentran divididos, no coordinan ningún aspecto de su labor docente.

Conflicto interpersonal, esta situación se manifestó entre uno de los directivos y un docente, el primero demostró un autoritarismo contra el docente el cual indignado denunció al directivo ante la entidad superior.

Otro caso conflictivo tiene que ver con la actitud prepotente mostrada por un directivo ante manifestación de una docente sobre el descuido de sus funciones, especialmente relacionado al monitoreo de la limpieza de la institución educativa, hecho que ocasionó rompimiento de relaciones y denuncias mutuas.

A finales del año 2019 el ente superior educativo local, determinó que las instituciones educativas evaluaran al personal administrativo y jerárquico para ser ratificados o para cubrir esas plazas a través de concurso. A nivel institucional se eligió el comité evaluador en asamblea. Una docente del comité desistió por motivos personales y asumió el docente que continuaba; los resultados de la evaluación fueron desfavorables para algunos docentes quienes estuvieron en desacuerdo y mostraron su molestia de manera incorrecta y grosera con la docente que renunció. A su vez, se ha llegado a situaciones tan difíciles de desacuerdos entre algunos docentes de la institución, que no solo se hablan en forma hostil o pierden comunicación, sino que se han agredido físicamente, algo que se considera inconcebible en profesionales de la educación y sobre todo siendo líderes de una institución y ejemplo para sus estudiantes.

Es así, que después de observar esta realidad se decidió plantear la siguiente interrogante: ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucía? al culminar la investigación debe permitir determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de nuestra institución educativa para tomar en cuenta las dificultades y sus posibles soluciones en bien de los estudiantes.

Otra fuente importante para la realización del presente trabajo de investigación, lo constituyen las investigaciones realizadas anteriormente y que consideran entre sus variables de estudio la mismas que estamos considerando, que son las siguientes: “Clima organizacional” y “Desempeño docente” (relacionadas en el contexto escolar), sin embargo, por tratarse de la forma como se relaciona este componente importante de la comunidad educativa, (docentes) tiene mucha relación con clima organizacional, definido como “Todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo”, haciendo una diferenciación con clima escolar, definido como “Es la noción que perciben las personas sobre la forma como se interrelacionan los sujetos en las instituciones educativas y el espacio en las que se dan” (MINEDU, 2017, pág. 15)

Valenzuela, N (2014). en su investigación concluye; “El clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, esto para lograr mayor producción, pero sin dejar de observar a las personas; el sitio en que desarrollan su actividades ocupacionales cada día, la forma como un directivo se relaciona con los empleados de una organización, las interrelaciones entre los trabajadores, llegan a convertirse en un lazo de unión o en una dificultad para el desempeño de la institución en general, esto es, la idea que los mismos trabajadores y los clientes tienen de la empresa o institución de la que forman parte y que influye directamente en el desenvolvimiento de la organización. El trabajo de Valenzuela resalta la importancia del clima organizacional, esto es el lugar en que las personas llevan a cabo sus labores cada día y la percepción que esta tiene de la institución, puesto que esta influirá de forma directa en el desenvolvimiento de la institución. Indudablemente encontramos también de suma importancia resaltar, “La forma como un jefe puede relacionarse con sus subordinados” ya que contribuye en un alto porcentaje en la motivación para que un trabajador se sienta a gusto o no en su centro de labores, así lo resalta “El informe Randstad Award correspondiente a 2016, el 49% de los trabajadores españoles busca un ambiente de trabajo agradable”. Para llegar a obtener un clima de trabajo agradable, se hace imprescindible que el lazo que une a los subordinados con sus jefes, se de lo más cordial y horizontal que le sea posible, logrando relacionarse en el punto medio exacto: evitando exceder los límites de la confianza que se conviertan en un obstáculo para la comunicación entre ambos y el resto del grupo. Esto significa que debes seguir el dicho popular que dice “Ni muy cerca para que se quemé, ni tan lejos para que se enfríe”. Por lo que en las instituciones educativas se debe encontrar la justa medida en este vínculo director – docente.

Otro aspecto a tomar en cuenta del trabajo de Valenzuela es “La relación entre el personal” ya que son vividas cada día y si estos no encuentran puntos de coincidencia o no respetan las diferencias se convertirán en un problema de convivencia que a la larga se verá reflejado en el desempeño del trabajador, el clima organizacional y el logro de objetivos de la institución educativa. (Valenzuela N, 2014)

Zans, A. en su investigación, clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, unan – Managua en el período 2016, concluye, el personal docente y directivos de la facultad concuerdan en que al mejorar el clima laboral, este influirá positivamente en el desempeño y también en las interrelaciones entre el personal, permitirá que se sientan bien en su centro laboral, por ello se debe incentivar. (Zans, 2017)

Cómo entendemos; “Sentirse bien”, en el artículo “Profesionales felices, la importancia de sentirse bien en el trabajo”. El bienestar emocional es un aspecto muy interesante para los colaboradores, incluso mucho más que el salario, el sentirse bien emocionalmente es una característica que permite a un profesional estar motivado e inmerso con la institución en la que labora. Y el sentirse bien se convertirá casi siempre en mayor productividad. La finalidad de la organización e institución en la actualidad, especialmente las grandes transnacionales y que trabajan con miles de talentos es tratar de hacer que ellos se sientan bien. Por lo que podemos cerrar con el siguiente pensamiento, “La felicidad es el ingrediente secreto de los negocios con éxito” Richard Branson. (Varela, 2018)

Dewa Diputra Received: (2018), sostiene que, con base a los resultados obtenidos en su trabajo de tesis, pudo concluir que el liderazgo es capaz de influir, en el clima organizacional, en la motivación y también en el desempeño de sus trabajadores; además el clima tiene a su vez un alto grado de influencia en la motivación y el desempeño del empleado de PT. sucursal del banco del Desarrollo Regional de Bali Negara. Por lo tanto, está demostrada la importancia que el clima institucional tiene sobre la motivación de los trabajadores en cualquier organización y por lo tanto en el desempeño de los mismos, con las consiguientes consecuencias lógicas sobre el desarrollo de las mismas, como así lo menciona el artículo que mencionaba, el éxito de las empresas transnacionales al tomar en cuenta el bienestar de sus trabajadores. (Diputra, 2018)

(Luqman, 2020) en su investigación “Efecto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física” concluyó que los instructores de

educación física no solo se sienten cómodos en un ambiente saludable sino también con el nivel del clima organizacional, pues el también aumenta su nivel de desempeño. El estudio también describió esa efectividad en la estructura de comunicación, sistema de recompensas, trabajo de equipo, desempeño profesional, planificación, estrategias y toma de decisiones son los ingredientes valiosos para mejorar el rendimiento de los instructores educación física. Teniendo en cuenta los resultados del estudio actual, se recomienda que el jefe de la institución puede enfocar o promover una cultura de apoyo en sus respectivas instituciones educativas. Recordemos que el rendimiento de la educación física, es el desempeño al que se dedican los docentes de dicha área de estudios, por ello se decidió tomar en cuenta su trabajo, especialmente porque incluye algunos elementos que nos parece interesantes como la efectividad de la comunicación; es decir que entre los integrantes de la comunidad, la comunicación asertiva es el primer paso para llevarse bien, ella ayudara a evitar malos entendidos para un clima adecuado, sistema de recompensas; a todo trabajador le motiva a seguir adelante una recompensa, la misma que no necesariamente debe ser económica, aún si solo es simbólica influirá en la emocionalidad del empleado, trabajo en equipo, en el desempeño docente es muy importante pues en esta época la mayor parte de actividades deben realizarse en consenso de área e inter-áreas, por grados y multigrados; desarrollo profesional y planificación en medio de una competencia implícita promovida por la carrera docente para el logro de la siguiente escala, cada curso, capacitación, una segunda especialidad y un nuevo grado son parte del desarrollo profesional y las estrategias de toma de decisiones; con más razón, por ser consideradas parte esencial del clima en una organización y por lo tanto de un mejor desempeño.

Gamarra, H. Tesis sobre. “Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas” quien asevera en; la categoría concerniente a la confianza de docentes y directivos menciona que ha observado satisfacción, pero se necesita resaltar la presencia de descontento de ciertos profesores en relación a la idea que tienen de esta categoría, pues creen que el necesario mejorar el clima de su centro de trabajo, así como también una correcta manera de interceder en las desavenencias o problemas. También, se observa que existen grupos de docentes con diversos niveles de confianza lo que no ayuda al trabajo en equipo, sino que se convierte en obstáculo para cumplir con algunas acciones programadas. Esto perjudica a la organización especialmente cuando se quiere lograr un clima laboral agradable para los docentes que permita alcanzar las metas previstas y ofertar una educación de acuerdo a las



demandas de la sociedad del contexto. Actualmente la forma de trabajo en los colegios es en equipos, tanto directivos, docentes como estudiantes y como bien lo mencionan Helen, C; Gamarra, R esto no es posible si encontramos trabajadores divididos en grupos de oposición conviviendo en medio de un clima laboral inadecuado. (Gamara, 2014)

Altez, E. Arias, L. en la investigación, clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del emporio comercial de Gamarra; concluye que el clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores y fundamenta; los trabajadores de la gran y mediana empresa, logran más producción si el clima de su lugar de trabajo es bueno. Esto es en las empresas de venta de prendas de vestir y de calzado entre las más conocidas empresas textiles nacionales de Gamarra, a saber es solo un ejemplo, pues todas las organizaciones deben darle una real importancia, acatar y participar en actividades para mejorar el cuidado del clima laboral, por ser el ser humano el factor relevante de una institución, especialmente si se trata del sector educación. (Altez, 2019)

Sulca, N, sustenta en su trabajo, clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones públicas de secundaria, Palcazu: que: “Existe una correlación moderada significativa directa entre el clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de secundaria”, convirtiéndose en el primer trabajo de coincidencia exacta con el presente trabajo, pues es realizado en una institución pública de nivel secundario, solo cambiando el contexto, pues pertenece a la zona andina del sur del país. Es imperante que iniciando desde las esferas más altas en la línea de mando en educación se tome en cuenta este aspecto para mejorar la educación. (Sulca, 2018)

Víctor Pastrana, concluye que “El clima organizacional en la actualidad es deficiente, con existencia de errores en cada uno de los factores que forman parte de él”. Los directivos y docentes mantienen una comunicación que presenta algunas fallas en su forma descendentes como ascendente y el 20,93% la califica como buena. Además, los niveles de motivación son bajos, tienen un nivel de aprobación del 31,57% de los encuestados. Lo que se convierte en su debilidad más grande es que no se reconoce el trabajo, por otro lado, el grado de confianza existente en la institución es muy bajo con un 19,77% creen que es posible confiar en sus colegas de trabajo y en los líderes de la organización. En lo concerniente a la participación, se corroboró que es la mayor debilidad, puesto que 15,19% solamente manifiesta sentirse comprometido en las acciones de la organización y también

forman parte del factor, toma de decisiones. En conclusión queda demostrado que el clima organizacional actual es deficiente, con existencia de errores en cada uno de los factores que forman parte de él (Pastrana, 2017)

Estrada E y Mamani; compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de educación básica. Con base en los datos encontrados, se determinó que existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones de educación básica del distrito de Las Piedras, 2018, al encontrar estadísticamente un coeficiente de correlación de Spearman rho de 0.724 con un p-valor inferior al valor de significancia ( $p=0.000<0.05$ ). demostrando que a pesar de los problemas visibles en algunas instituciones no se refleja en la conclusión, pero permite, hacer las sugerencias para tomar las medidas correspondientes oportunamente. (Estrada, 2020)

(Chiroque, 2019), según la encuesta aplicada en el “Programa de desarrollo de las relaciones humanas fundamentado en Elton Mayo para la mejora del clima institucional de la I.E: Federico Villarreal” de Túcume-Lambayeque a los profesores de la institución; resultando, que, el clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros, pese a que existía una indiferencia entre el personal docente, y una mínima práctica de valores como la solidaridad, cooperación y respeto, esto condiciona el porcentaje de motivación y el rendimiento laboral. Los maestrantes Chiroque y Arbañil, realizaron un trabajo de investigación aplicando un programa para mejorar la convivencia en una institución de la zona de Lambayeque determinaron que las relaciones de los docentes son inadecuadas y no son capaces de comprometerse por el éxito de su institución mostrando indiferencia frente a las acciones realizadas, dejando de lado la práctica de algunos valores, lo que no permite mejorar el clima institucional, esto es algo que es visible en algunos profesionales en distintas instituciones y preocupa, porque es imprescindible que las personas convivan en armonía en do quiera que se interrelacione, por el bienestar emocional de cada uno, por el mejor desempeño y por el éxito de la organización.

(Inocente, 2017), El propósito de su investigación es determinar en qué grado influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red de agencias del Banco de la Nación, concluyendo que con un buen clima institucional no solo se puede lograr un mejor desempeño como proponemos los maestrantes; sino que además se logra cohesionar equipos de trabajo que van a poner su mejor esfuerzo y conocimiento para el logro de metas u objetivos. Para que esto sea posible además recomienda que las diversas organizaciones tomen en cuenta al recurso humano pues asegura que él es la base para que la empresa logre ser exitosas, algo con lo que estamos totalmente de acuerdo.

Otro trabajo que se convierte en un antecedente importante para este trabajo por sus resultados es el de (Arancibia, 2018), denominado clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria Vista Florida, Chiclayo; quienes concluyen que el clima de la institución tiene una influencia directa y positiva en el desenvolvimiento de sus trabajadores del INIA, presentando un nivel significativo de correlación de un valor de 68,7% esto expresa que un mayor nivel del clima organizacional tiene una influencia de 68,7% en el incremento del trabajo de los colaboradores del Instituto nacional de innovación agraria. La variable desempeño, resultado con un nivel regular de 83% y en bajo 17% siendo un factor de preocupación, el incumplimiento de las normas y un bajo nivel de compromiso de los trabajadores hacia la organización. Además, nos muestra que para relacionar ambas variables inmersas en la investigación es posible utilizar talleres, dinámicas, capacitaciones, programas motivacionales y políticas de reconocimiento lo que podría ser aplicado en otras instituciones con algunas variaciones de acuerdo a la realidad de cada una.

Seminario, nos permite conocer las conclusiones de su investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo”. La relación de ambas variables en las I.E C1(I.E. 11019), C” (I.E. 11015) y C3 (I.E. 10828) de Chiclayo tiene una correlación significativa, según la prueba de Spearman, S el clima organizacional se desarrolla en la misma proporción repercutirá en el desempeño laboral. A la vez recomienda: encuestas una vez por año para diagnosticar el clima, que ayude a los líderes a brindar asesoramiento y fortalecer con planes para que los subordinados se involucren y comprometan con la institución educativa. Incrementar la valoración del desempeño laboral, a través de cuestionarios de Sotomayor (2013), para así tomar las medidas de mejora en el momento oportuno. Recomiendan, además, el seguimiento para determinar si las acciones de la investigación han tenido efecto en la percepción de los trabajadores y su rendimiento en la escuela. (Seminario, 2019)

El presente trabajo se justifica desde diferentes aspectos, sin embargo, por cuestión de diseño estructural se justificará desde el ámbito social y metodológico, lo que permitirá dar una mirada consensuada al clima laboral en la institución educativa Santa Lucía, para comprender el porqué de la condición actual del desempeño de sus docentes. Lo que queremos decir, es que, al desarrollar esta investigación será presentada no solo para optar el grado de maestro, sino también para que sea tomada en cuenta por los directivos de la

institución y que se utilice para tomar las medidas correspondientes ya que ello beneficiará en primer lugar al clima de una institución donde se interrelacionan aproximadamente 80 docentes, sino que además el beneficio repercutiría en los más de 1600 estudiantes que interactúan durante medio día por nueve meses al año, de los mejores años de su vida; y por ende influirá positivamente en la comunidad ferreñafana en general, pues una persona que tiene su mundo emocional y motivacional en completa armonía puede proyectar lo mismo a las personas con las que se relaciona; de allí la gran importancia y trascendencia del presente trabajo.

Metodológicamente se justifica porque utiliza el método científico y sus estrategias para generar conocimiento válido y confiable, utiliza instrumentos de recojo de datos los mismos que serán sometidos a procesos de validez y confiabilidad, siendo instrumento único (cuestionario).

Otra razón por la que este proyecto de investigación es importante es porque en la actualidad el clima organizacional es un aspecto estratégico para lograr el desarrollo institucional, y su estudio sirve como una referencia a futuros trabajos de investigación puesto que es un tema que cobra relevancia en el actual currículo educativo.

Es también importante hacer mención que no se tiene información de estudios anteriores, de tal manera que no existen antecedentes del clima organizacional dentro de la institución educativa.

### **Hipótesis**

Hi: El clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño del personal docente de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe – 2020.

Ho: No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe – 2020.

### **Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe - 2020.

### **Objetivos específicos:**

- Determinar la percepción del clima organizacional entre los docentes de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe 2020.
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe – 2020.

Clima organizacional es un aspecto muy importante que lleva a las organizaciones hacia el triunfo. Es por ello que los trabajadores que forman parte de ella, deben estar conscientes de quienes son, de sus arraigos culturales y costumbres, de las capacidades para realizar un trabajo. Pues ello les permitirá alcanzar reconocimientos y metas dentro de la organización de la cual llegan a formar parte.

El término clima organizacional ha sido denominado de distintas formas a lo largo del tiempo; clima laboral, atmósfera, ambiente laboral, medio laboral, entre otros; no obstante, durante las últimas décadas diferentes estudiosos han intentado explicar su naturaleza e incluso dimensionarlo. (Iglesias, 2017), en su trabajo demuestran que aún no se llega a un acuerdo sobre su significado.

El modelo que se utilizó para medir el clima de la IE: Santa Lucía; ha tomado como base el trabajo de Marlenis Urcos Brito (2011), y las dimensiones psicológicas organizacionales, individuales y grupales, diseñadas por Brunet (1987), al cual se complementa con los aportes de diversos estudiosos como: Álvarez (1992), Litwin y Stringer (1967), Likert (1961, 1967), Toro (2005), Payne (1971), Schneider (1968, 1983), Silva (1992), Jones et al. (1979), Goncalvez (2000), Mendez (2006) y Rodriguez (2005), La autora hace una división de la variable clima organizacional en las dimensiones propuestas por los autores, pero tomando en cuenta los tres tipos de factores de Brunet (1987); que son dimensión psicológicas individuales, grupales y organizacionales. Sin embargo, a diferencia del modelo de (Urcos, 2011), esta investigación tomará en cuenta, las sub dimensiones que sean necesarias para medir

el clima del colegio Santa Lucía cuyas características propias difieren del trabajo de Urcos en el nivel al que se evalúa. Además, suponer que las variables que participan en este trabajo son iguales para todos, podría llevarnos a errores en el momento de hacer la medición de la mencionada variable. En la actualidad está demostrado que las diferencias de credo religioso, de nacionalidad, culturales, raciales, tienen influencia no solamente en la idea que los individuos tienen del contexto local, nacional y global, también en su proceder ante las circunstancias de su diario vivir y puede ser que aquello que es importante para uno, no lo sea para otro.

Además, se ha trabajado una tabla diferente para medir el desempeño docente, tomando como base la Ley de Educación 28044 y los módulos de educación diseñados por el Ministerio de Educación. Como “El marco del buen desempeño docente” elaborado y pensando exclusivamente para el país. También se han elaborado tres figuras en las que se muestran las tres dimensiones y las sub dimensiones consideradas en esta investigación, las tres dimensiones consideradas por la autora, que pertenecen a la propuesta de (Luc, 2011, pág. 4), que son factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales, a las que nosotros denominaremos dimensiones y sub dimensiones, a continuación, se definen:

Dimensión psicológica individual, cada organización tiene características propias y las personas que se integran a ellas, tienen una manera de reaccionar y sentir frente a estas características y en especial a cada una de las determinadas situaciones, de acuerdo a sus percepciones individuales de los significados. Para algunos autores, la definición de clima organizacional según (Schneider)(1968) está condicionado por procesos psicológicos, al hacer mención a estos procesos que las personas tenemos en las organizaciones resalta: 1) La precisión que sentimos de entablar interrelaciones sociales, por eso buscamos y seleccionamos a otras personas; 2) Lo indispensable de establecer la identificación de los individuos con la organización y 3) La afirmación de un sentimiento bueno o malo con respecto a la organización.

La dimensión psicológica individual que se muestra en la figura 1, también muestra las sub dimensiones que son: grado de satisfacción, autonomía individual, motivación, compromiso con los objetivos organizacionales, sentido de pertenencia y disposición al cambio.

*Figura 1 Dimensión psicológica individual, diversificada de múltiples autores y las sub dimensiones*



*Fuente: Marlenis Ucros Brito (2011), Elaboración propia*

Dimensión psicológica grupal, Según (Toro & Sanín, Gestión del Clima Organizacional: Intervención basada en evidencias. CINCEL. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional , 2013), sostiene que clima es la impresión que tiene el grupo sobre las vivencias diarias al interior del colectivo en el que los procesos sociales que se dan durante la ejecución de las tareas y se transforman en la base de confianza y seguridad constante, se impulsa el desarrollo del personal, se aprende a cooperar, a respetar las diferencias y a ser tolerante. Ello permite un agradable clima de asertividad que permita a su vez, minimizar el grado de agresión entre el personal, extrae una lección cuando ocurre un conflicto lo que ayuda a los individuos y a las organizaciones a lograr mejores resultados para la sociedad.

En el gráfico 2, se observa la dimensión grupal y las sub dimensiones correspondientes como: Apoyo y consideración del líder, crecimiento del trabajo en equipo, cooperación y confianza en el grupo, interrelaciones, moralidad del grupo y liderazgo.

*Figura 2 Dimensión grupal diversificada de múltiples autores, sub dimensiones*



*Fuente: Marlenis Ucros Brito (2011), elaboración propia*

Dimensión organizacional, cada organización cuenta con indicadores y características propias que lo hacen única y estas, influye en su clima organizacional interno y a la vez repercuten en la forma en que se desenvuelven los empleados o trabajadores y por lo tanto en la producción de la institución o empresa. (Toro & Sanín, 2013, pág. 144).

En el gráfico N°3 se puede observar la dimensión organizacional y sus respectivas sub divisiones, que de uno u otra manera influyen en el clima de la misma; entre ellos sobresalen: La influencia del cargo en las personas, comunicación, incentivos, riesgos en el trabajo, normas y políticas. En consecuencias, del análisis de los tres gráficos, se elaboraron los ítems para construir el instrumento de medición del clima en la institución educativa Santa Lucía.



*Figura 3 Dimensión organizacional de múltiples autores, sub dimensiones*



*Fuente: Marlenis Ucros Brito (2011), elaboración propia*

Tomaremos en cuenta las definiciones de algunos autores, para clima organizacional por ser de relevancia para el presente trabajo:

(Brunet, 2011, pág. 4), sostiene que inmerso en la expresión clima organizacional se encuentra una fusión de dos corrientes del pensamiento: Escuela Funcionalista y la escuela Gestalt.

Escuela Funcionalista, afirma, el modo de comportarse y de pensar de la persona depende del contexto que lo rodea y que las coincidencias y diferencias de su entorno tienen un rol muy preponderante en la inserción de la persona en su medio.

La Escuela Gestalt, manifiesta que, en la organización, la percepción se centra en que la suma de las partes no coincide con el todo de la organización. La escuela Gestalt, además brinda dos fundamentos de la apreciación del individuo: 1) Percibir el orden exacto de como existen las cosas en el mundo. 2) Tener un orden nuevo mediante procedimientos de integración del pensamiento. Por lo tanto, la escuela infiere, las personas entienden el contexto en el que se desenvuelven basados en criterios que son percibidos personalmente y se desenvuelven de acuerdo a como percibe este mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento. En pocas palabras, la percepción que

se tiene del medio laboral y del contexto es lo que influye en nuestro comportamiento. En conclusión, para la escuela Gestalt, el ser humano debe adaptarse a su medio pues no tiene otras opciones, más la escuela funcionalista incluye, el rol de las diferencias individuales, es decir el trabajador se interrelaciona con su entorno y se involucra en el tipo de clima en que convivirá. En general si se toman en cuenta ambas corrientes, para el estudio del clima organizacional, ambas coinciden en el nivel de homeostasis, mejor dicho, equilibrio que cada uno desea encontrar en el centro de trabajo. Ejemplo; cuando una persona siente o percibe agresión en el clima de su centro laboral, manifestará una inclinación a comportarse a la defensiva de tal manera que pueda obtener un equilibrio con su medio, ya que para ella dicho clima necesita estar a la defensiva.

Así tenemos que Brunet, dice, que la percepción directa o indirecta que tienen los trabajadores de las características de su ambiente de trabajo, es clima organizacional, sin embargo, hay aspectos determinantes en la percepción de él, como actitudes y valores de cada uno y que a la vez conforman la fuerza que influye en su actuación y conducta.

Chiavenato, (1990) define el clima laboral como el contexto interno y la atmosfera de una institución; en el que los factores como las normas y sus reglamentos, la tecnología, el tiempo de vida de la institución, los modos de actuar del líder, influyen en el comportamiento y la forma de actuar de los trabajadores, en el desempeño y en la producción de la organización, citado por (García M. y., 2011)

Méndez Álvarez, (2006) Para este autor el clima laboral es la exposición de las interpretaciones que los individuos tienen de su ambiente al interior de la organización de la que forman parte; concepción multidimensional, que incluye dimensiones como; reglas, procesos, estructura, relaciones interpersonales y metas, citado por (García & Ibarra, 2011)

Forehand y Gilmer, (1964). El clima organizacional es un proceso que ocurre al interior de los seres humanos y que se ve influenciado por los

valores, emociones, actitudes, normas que los individuos sienten por la institución a la cual pertenecen. Sin embargo, también es un proceso objetivo, es decir lo que se ve que ocurre en la organización y que hace diferente a la empresa y por lo tanto va a influir directamente en el actuar de las personas que la conforman, citado por (Robbins, 1999) p.159-160

Clima organizacional, para el caso de nuestro estudio, se define como el conjunto de sensaciones y apreciaciones que tiene el docente sobre su ambiente laboral, el mismo que es influenciado por los comportamientos, conductas, emociones, sentimientos de sus integrantes en el proceso de interrelación con el conjunto de la comunidad educativa santaluciana.

Definiciones de las sub dimensiones de la dimensión clima organizacional.

- **Autonomía individual:** (Stinger, Cultura Organizacional. los 9 factores que determinan el clima organizacional., 2013), declarado como empoderamiento, es una sub dimensión que señala el grado de autonomía que poseen los empleados para desarrollar sus actividades o labores. Es importante resaltar el patrón de supervisión que se lleva a cabo, los desafíos de la actividad y la obligación, pacto con los resultados.
- **Grado de Satisfacción Locke (1976)** satisfacción evidencia una opinión de valor dual, discrepancia entre lo que la persona ambiciona o quiere y lo que él comprende que puede conseguir tomando como énfasis lo que él quiere. Por lo consiguiente al evaluar satisfacción evidencia la cohesión de ambas definiciones. Locke asevera, “La satisfacción en el trabajo es la condición anímica o emocional agradable o positivo que resulta de la valoración de su trabajo, desempeño o de sus experiencias de trabajo”. (Locke, pág. 567)
- **Motivación (Robbins1999).** se aprecia mediante las preferencias, perseverancia y vigor de la conducta motivada, por lo tanto, el proceso motivacional interno sea cual fuere su origen, se manifiestan en tres formas en el actuar de las personas a tal conclusión llegaron (García G. , 2007, pág. 162) para el trabajo motivación se refleja a través de la productividad, eficiencia y capacidad y desempeño de los individuos.

- **Sentido de Pertenencia:** Se refiere a la sensación, emoción, sentimiento de pertenencia a la empresa u organización. Esta dimensión nos permite percibir que tan comprometidos están los trabajadores con las metas de la organización y que tan orgullosos se sienten pertenecer a la misma. (Sanín & Toro, 2013)
- **Compromiso con los objetivos organizacionales:** El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea, es decir el compromiso y la buena disposición de los empleados hacia la organización. (Robbins S. , 1999, pág. 79)
- **Disposición al cambio,** dimensión que trata de la inclinación, predisposición o nivel de involucramiento de los empleados con el proceso de modificación de la empresa, para mantenerse eficaz y vigente siempre participara en proceso de cambio, la cual se lleva a cabo en tres niveles, individual, grupal y organizacional. Por supuesto todo cambio organizacional determina modificaciones de conductas de las personas y sus patrones de pensamiento, sin embargo, a la vez debe modificarse las normas, el liderazgo, la conducta colectiva, relaciones interpersonales y la formación de grupos de trabajo.
- **Consideración y apoyo del jefe:** es la percepción individual que se tiene relacionado al grado en que el jefe o líder estimula, valora, apoya y facilita la participación de sus trabajadores (Toro 2013 p. 45)
- **Relaciones Interpersonales.** Daniel Goleman (2007), en su teoría de la “Inteligencia Social” todos los seres humanos estamos dispuestos a ser sociables y nos asociamos constantemente en una forma de “Ballet neuronal” que une de cerebro a cerebro con las personas que se encuentran alrededor, por lo tanto, debemos estar predispuestos a poner de nuestra parte para disfrutar de un clima laboral armonioso y saludable. “No obstante, un ambiente de trabajo que se percibe tenso y hostil requerirá de mayores habilidades de los líderes para brindar apoyo,

retroalimentar, escuchar y dar posibilidades de participación” (Toro 2013. p 119)

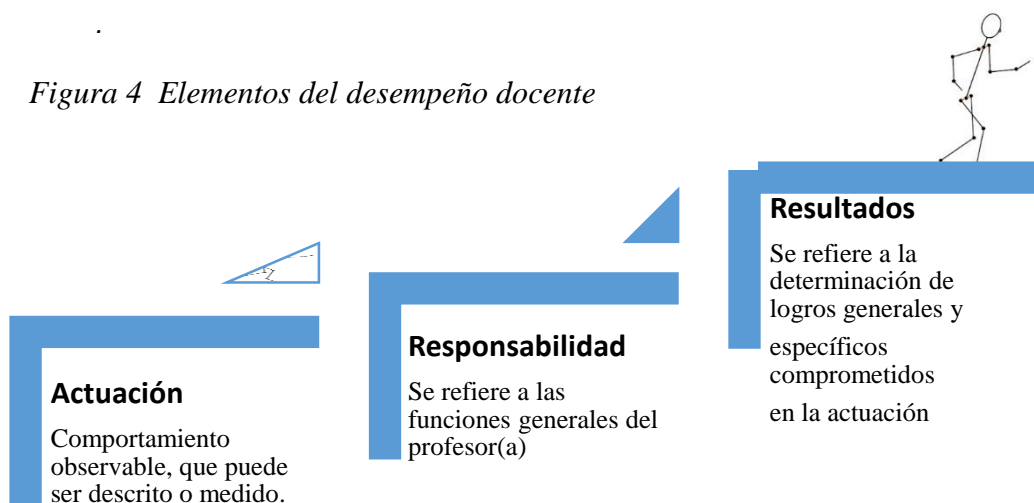
- Desarrollo de trabajo en equipo, Toro (2001) es el grado en que se comprende en que existe en la institución una forma organizada de trabajar juntos y que esa forma de trabajo es beneficioso para el trabajador y la organización.
- Apoyo y confianza en el grupo: la mayoría de organizaciones se identifican dos tipos de grupos, los informales y los formales; el grupo de los informales se constituyen de una forma natural y son la respuesta a las necesidades de la interacción social y los formales son aquellos conformados por la administración y su comportamiento de sus integrantes están normados por la estructura, por lo tanto, grupo se define como “dos o más personas que interactúan y son independientes y que se han unido para alcanzar objetivos particulares”. (Robbins, 1999:240).
- Liderazgo: se define como la facultad, capacidad de influir, contribuir de manera positiva en el grupo para el logro de las metas. Robbins 2000: 347.
- Valores colectivos: Toro (2001) señala como el nivel en que se considera el medio interno: La responsabilidad (obligación, cumplimiento, esfuerzo adicional) la cooperación (colaboración, ayuda mutua) y el respeto (estima consideración, buen trato).
- Normas y Políticas: Litwin y Stringer señalan como la percepción, idea de las obligaciones compromisos, políticas y las normas, reglas que tiene toda empresa u organización.
- Nivel Jerárquico y su Influencia en el cargo: Litwin y Stinger (2015) señala que son los métodos de mando, significa la manera en la que utiliza el liderazgo para influir, contribuir positivamente en los trabajadores para el logro de metas institucionales.
- Comunicación: Robbins, señala a la comunicación como “La transferencia y el entendimiento del significado” en otras palabras, que

es importante, que la fotografía mental del emisor sea igual que la fotografía mental del receptor para que exista una comunicación perfecta, ya que con frecuencia se señala que una mala comunicación entre las personas es un factor que ocasiona conflictos. Por lo que se recomienda que la comunicación debe ser una ayuda permanente, constante para el proceso de medición del clima laboral en una institución y no un impedimento para hacerlo, citado de. (García G. , 2007).

- **Incentivos** (Stiger, 2013) definen a los incentivos, como el conocimiento que tienen los empleados sobre premios y recompensas que ellos perciben por el esfuerzo realizado para lograr metas establecidas por la empresa las cuales no necesariamente se refieren a las económicas, pero sí que sean motivadoras para el empleado y lo lleve a realizar un mejor desempeño.
- **Riesgos Laborales e Institucionales:** (Litwin & Stringer, 1968) la definen como la percepción que se tiene del nivel de reto y riesgo que se manifiestan en las situaciones de trabajo en una empresa.

Desempeño docente, Proviene del término inglés performance o perform, que significa desempeño, es decir, es la actuación observable del profesor, expresa su competencia la cual puede ser evaluada y descrita.

Además, en el desempeño se identifican tres condiciones: responsabilidad, actuación observable y logro de resultados.



*Fuente: Adaptada del Marco del Buen Desempeño Docente. p.29.*

El modelo que se construyó para la evaluación de la variable, desempeño docente en la IES-SL; tiene como base el módulo publicado por el Ministerio de Educación y que debe ser utilizado por el docente, como guía del trabajo y a la vez guiar el aprendizaje de los estudiantes. El mismo que se encuentra clasificado en tres dominios y que para nuestro trabajo se convierten en las dimensiones: a) Dimensión preparación para la enseñanza, b) Desarrolla actividades en el aula, y c) Desarrollo de la identidad y profesionalidad docente. (MINEDU, 2014, págs. 24-52).

Preparación para la enseñanza; se trata del trabajo pedagógico previo como, la planificación del programa curricular, en la I.E se inicia con la programación anual, luego están las unidades didácticas y finalmente las sesiones de aprendizaje diario tomando en cuenta el enfoque intercultural inclusivo y haciendo referencia a las características culturales, cognitivas y sociales de los estudiantes. Otro aspecto importante es manejar el contenido, teorías, materiales, estrategias y evaluación para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Desarrolla actividades en el aula, dimensión que comprende la ejecución del proceso de enseñanza a través de una visión que valore la diversidad y la inclusión en su máxima expresión, también con la valoración del profesor en medio de un clima favorable al aprendizaje, la forma como se maneja los contenidos, se mantiene una motivación constante en los estudiantes, se pone en juego una serie de estrategias metodológicas de retroalimentación y de evaluación.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: el docente debe comprometerse con las metas y objetivos de la escuela actuando democráticamente para llegar a lograr una comunidad de aprendizaje respetuosa y con valores, con la capacidad para relacionarse con los aliados estratégicos para su institución y en su camino a alcanzar el desarrollo y la excelencia profesional.

- Conoce y comprende las características de sus estudiantes, el docente debe ser capaz de llegar a conocer sobre la forma como aprenden sus estudiantes según su desarrollo y sus distintas características en el

marco de una gama de indicadores: Las necesidades educativas más frecuentes, la edad y el género según cada uno de los contextos socioculturales, las prácticas culturales, características familiares e identifica habilidades.

- Domina la disciplina que enseña, entre las acciones más importantes que debe conocer un docente es manejar los fundamentos y conceptos más importantes de su área, el contenido curricular de las disciplinas correspondientes a su área, la relación existente entre contenido, secuencialidad que deben guardar de acuerdo a las edades de sus estudiantes.
- Planifica la enseñanza de forma colegiada, esto se manifiesta en la participación de la programación curricular en el ámbito institucional y planifica con la colaboración de sus colegas, situaciones de aprendizaje que correspondan al nivel educativo, grado y área curricular.
- Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia, para ello el docente debe fomentar la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y en el que el estudiante se sienta parte. Además, debe crear las oportunidades necesarias para que los alumnos expresen emociones, afectos e ideas de forma respetuosa sin miedo a la burla o el error orientándolo según la etapa de su desarrollo y el contexto.
- Conduce el proceso de enseñanza, para este aspecto el docente debe guiar la enseñanza demostrando dominio de contenidos, estrategias y recursos adecuados para lograr que todos sus estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica para que el estudiante aprenda a solucionar problemas que se presentaran en su entorno, de acuerdo a sus intereses ya que formaran parte de su experiencia.
- Evalúa y retroalimenta permanentemente en el tiempo oportuno, el docente en el aula para evaluar utiliza principalmente, la observación, la entrevista, los trabajos de los estudiantes, análisis y valoración de la información en la evaluación valorativa. Además, es importante brindar las oportunidades en especial para que el alumno tome



conciencia de su avance y mejoren su rendimiento. La retroalimentación se debe dirigir sobre el nivel en que se encuentran, hacia el nivel que se desea lograr de ellos indicando lo que deben hacer para alcanzar el deseado.

- Participa activamente con actitud colaborativa en la I.E. el docente participa en las actividades extracurriculares de la institución; trabajando colaborativamente, de forma coordinada y respetando acuerdos.
- Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad, el docente utiliza los recursos de su entorno y comunidad, se comunica con las familias de los estudiantes, con las autoridades para alcanzar retos en su trabajo y comunica los avances.
- Reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional. Practica nuevas experiencias de su desempeño profesional, de acuerdo a sus necesidades, y los de su comunidad. Forma parte de las propuestas en políticas educativas, dando una opinión competente y actualizada mostrando su profesionalismo.
- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales. El docente debe demostrar su ética profesional, al resolver problemáticas de la convivencia escolar, tomando en consideración respetando los derechos del niño y el adolescente.

Definición de desempeño docente, dicha variable para nuestro trabajo la definimos como, la capacidad del docente de ser, líder, creativo, innovador, con pleno conocimiento de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes, eficiente y competente en el dominio de los contenidos de la disciplina que enseña, impulsor de un clima saludable y armonioso en el desarrollo de sus sesiones de clase, motivador constante no solo al utilizar recursos y materiales relevantes sino en el desarrollo de evaluación tomando en cuenta criterios, estrategias e instrumentos que permitan el logro de los aprendizajes, así mismo un educador participativo involucrado con la comunidad, comprometido e identificado con las metas establecidas por la institución.

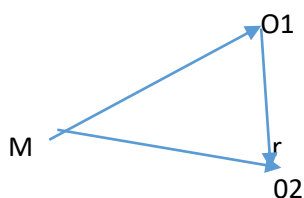
## II. MÉTODO.

### 2.1 Tipo de investigación.

Se ha tomado en cuenta al clasificación de Hernández, R y otros, quienes proponen cuatro tipos de los estudios de investigación, exploratorios, descriptivos y explicativos, sin embargo complementan su trabajo con la división (Dankhe, 1986), quien propone una clasificación agregando el tipo de investigación correlacional. En este caso nos ocuparemos del correlacional, ya que las investigaciones de este tipo miden dos o más variables que se intenta comprobar si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas” (Herández, R. et al, 2018) haciendo que sea posible predecir el valor aproximado que tendrá la variable a partir de los valores de la variable relacionada. ejemplo: ¿Mientras más capacitación, mayor rendimiento en el trabajo?

Este trabajo identificará la percepción del clima organizacional existente en la institución educativa “Santa Lucía de Ferreñafe, con el objetivo de recoger información que nos dé la oportunidad de conocer las características de este y a la vez si existe o no relación con el desempeño docente. La investigación permitirá realizar un diagnóstico que luego presentaremos a los directivos de la institución para su conocimiento y si la situación lo amerita, tomar las acciones correspondientes. El tipo de estudio es no experimental ya que no se ha intervenido a ninguna de las variables dentro de la institución educativa, sino que se recogerán los datos en su contexto, por lo tanto, el diseño es descriptivo correlacional y en nuestro caso el propósito es conocer la relación entre las variables; clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Lucía - Ferreñafe.

Esquema



M = Muestra de docentes de la I.E “Santa Lucía”. 53

O1 = Variable 1. Clima organizacional

O2 = Variable 2. Desempeño Laboral

r = Relación de las variables de estudio.

## 2.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional**

VARIABLES	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA INSTRUMENTAL		
Clima Organizacional	Psicológico individuales	Motivación	¿Personalmente se siente Motivado(a) a trabajar por el éxito de la institución?	1			
		Compromiso	¿Se siente muy bien en la institución que se compromete con el éxito y reconocimiento de la misma?	2			
		Sentido de pertenencia	¿Se siente orgulloso de formar parte de la familia santaluciana?	3			
		Satisfacción personal	¿Se siente feliz y realizado con los logros obtenidos en la institución?	4			
		Disposición al cambio	¿Está dispuesto a sumir cambios si son por el bien de la comunidad educativa y no se hace problemas?	5			
		Autonomía individual	¿Tiene una actitud proactiva en la institución y busca liderar nuevos proyectos que realcen la institución y su persona?	6			
		Grupal	Consideración y apoyo del jefe	¿El director respalda y estimula su trabajo?		7	Cuestionario encuesta.
			Relaciones interpersonales	¿Al desarrollar trabajos en equipo logran consolidar objetivos?		8	
			Desarrollo de trabajo en equipo	¿Puede afirmar que las relaciones con sus colegas son agradables y armoniosas?		9	
			Apoyo y confianza en el grupo	¿El trabajo en equipos de área o inter-áreas es productivo y a la vez ameno?		10	
			Liderazgo	¿Forma parte de un grupo en la institución con el que se siente bien y confía plenamente?		11	
			Valores colectivos.	¿Es escuchado por el director cuando quiere comunicarle algo? Para Ud. ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los docentes y el director?		12	
	Organizacional	Normas y políticas	¿ El trabajo en equipo es difícil por la desavenencia entre colegas?	13			
		Nivel jerárquico	¿Las Normas y Políticas dadas por la administración afectan las interrelaciones entre los docentes?	14			
		Comunicación	¿Usted tiene la idea de que el cargo ha cambiado a algunas personas en su institución?	15			
		Incentivos	¿En la Institución los canales y formas de comunicación son iguales para todos?	16			
		Riesgos laborales e institucionales	¿La dirección, con qué frecuencia felicita o premia a los docentes por hacer bien su trabajo?	17			
				¿No controlar sus emociones, puede afectar o poner en riesgo su trabajo?	18		
					19		

Fuente: Ucros Brito, Marlenis. Elaboración propia.

**Tabla 2 Operacionalización de variable 2: Desempeño docente**

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS INST
Desempeño Docente	Preparación para la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de sus estudiantes.</li> <li>• Domina la disciplina que enseña.</li> <li>• Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> </ul>	¿Conoce cuáles son las necesidades educativas e intereses de los estudiantes?	1	Cuestionario encuesta
			¿Se interesa por la problemática personal de sus estudiantes?	2	
			¿Conoce el marco curricular de su área, de acuerdo a los nuevos descubrimientos del mundo globalizado?	3	
			¿Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área curricular que enseña?	4	
			¿Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y las utiliza en su práctica docente?	5	
			¿Domina variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos?	6	
			¿Planifica, con la colaboración de sus colegas del grado y área curricular?	7	
	Desarrolla actividades en el aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia.</li> <li>• Conduce el proceso de enseñanza dominando contenidos, estrategias y recursos.</li> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje según los objetivos institucionales</li> <li>• Retroalimenta a sus estudiantes en forma oportuna.</li> </ul>	¿Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y al diversidad del grupo que enseña?	8	
			¿Utiliza estrategias de negociación inéditas y éticas en la solución de problemas para mantener un clima armonioso en el aula?	9	
			¿En su práctica docente prefiere trabajar con todos o dedicarse a los mejores estudiantes?	10	
			¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	11	
			¿Formula estrategias de enseñanza incorporando soluciones innovadoras a diversos problemas de aprendizaje de los estudiantes?	12	
			¿Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje basadas en situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes?	13	
			¿Utiliza recursos, tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	14	
			¿Utiliza instrumentos de evaluación coherentes con las competencias de su área?	15	
			¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	16	
			¿Realiza retroalimentación oportuna de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?	17	

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Participa activamente con actitud colaborativa en la gestión de la IE	¿Participa activamente en las actividades extracurriculares programadas por la institución?	18
	• Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad.	¿A participado en equipos de trabajo para la elaboración de PEI u otro plan de mejora institucional?	19
	• Desarrolla aprendizajes para construir su identidad profesional.	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de su institución?	20
	• Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	21
		¿Reflexiona junto a sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	22
		¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del colegio?	23
		¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	24
		¿Resuelve dilemas prácticos de la vida escolar en base a las normas?	25
		¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?.	26

*Fuente: Adaptada del Marco de Buen Desempeño Docente p.52-54. y creación propia.*

### **2.3 Población:**

La investigación estará dirigida a los profesores de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe. La población está constituida por 73 colaboradores, de los cuales 53 son nombrados y los otros 20 son personal contratado por lo que cada año son renovados en el trabajo o cambian por depender de los puntajes que obtengan en los exámenes de concurso nacional para contrato de personal. en el caso del presente año los 20 docentes que llegan en calidad de contratados, son nuevos, reduciendo nuestra muestra a los 53 docentes nombrados por ser los que conocen la situación del clima en la institución. En ese sentido la población coincide con la muestra por ser finita.

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

La Técnica utilizada, es la encuesta, la cual va a permitirnos examinar el proceso o cuestionar la muestra para obtener datos sobre, producto o proceso, y de esta manera evaluar la satisfacción o descubrir necesidades. Con respecto a la recolección de datos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, una por cada variable, con escala de actitudes Likert, los cuales tienen las siguientes alternativas:

- (1) Nunca.
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

### **Validez del instrumento**

Se hizo uso de la técnica de juicio de expertos en la que, este instrumento tuvo que ser validado por 3 expertos, los mismos que examinaron el instrumento considerando; contenido y construcción del mismo. En consecuencia, si los expertos determinan que el instrumento cumple con ambos, entonces, dará el visto bueno al documento, por lo tanto, estará listo para ser aplicado.

## **Confiabilidad del instrumento.**

La confiabilidad del instrumento del presente trabajo fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que es normalmente utilizado para esta acción, en cambio para procesar los resultados utilizamos el software SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 23.

*Tabla 3 Estadística de fiabilidad de la variable clima organizacional*

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,789	19

Se muestra resultados de la aplicación de la encuesta piloto a 9 docentes de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro para obtener la fiabilidad, cuyo valor para la variable clima organizacional es de 0,789.

*Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño docente*

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	27

Se aprecia los resultados de la aplicación del instrumento (encuesta) piloto a 9 docentes de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro, para obtener la fiabilidad, cuyo valor para la variable desempeño Docente es de 0,925, determinándose que dicha encuesta es confiable.

## **2.5. Procedimiento**

La recolección de datos se realizó mediante el siguiente procedimiento:

1. Organización del trabajo
2. Aplicación de encuesta a los docentes de la I.E
3. Ordenar los datos recogidos
4. Ingresar los datos al SPSS Statistics versión 23
5. Analizar resultados.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos recogidos se utilizó el software estadístico utilizado para ciencias sociales SPSS Statistics 23, el mismo que permito elaborar tablas y a la vez los gráficos de barra, los que permitieron presentar los datos.

Para dar inicio a la recolección de información, se ingresaron los datos de 09 cuestionarios que formaron parte de un piloto que permitiría determinar la fiabilidad del instrumento y al a corroborar la escala de medida, se determinó el coeficiente alfa de Cronbach.

Al aprobarse el instrumento permitió continuar con el trabajo de investigación, ingresándose los datos de 53 cuestionarios del total de docentes de la I.E. Santa Lucía, nuestra población, el mismo que tuvo como objetivo identificar las características relacionadas con las variables de investigación.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados y concluyeron de forma correcta y con carácter científico.

## **2.7. Aspectos éticos.**

Se ha cumplido con la puesta en práctica de los valores éticos correspondientes a una investigación, en primer lugar, se obtuvo la autorización de la I.E Santa Lucía donde se realizó la investigación, firmada por el director, Mg. Julio Pedro Alberto Rentería Corrales, Ferreñafe.

Así también, cada docente que ha permanecido por más de tres años en la institución (esto porque para responder algunos ítems, era necesario haber tenido un tiempo de permanencia en la institución), fue informado oralmente sobre el trabajo que se realizaba y que los datos que brinden serán confidenciales, libremente aceptaron el llenado de la encuesta.

Por último, los datos obtenidos han sido procesados como corresponde fidedignamente.



### III. RESULTADOS

Producto de la aplicación de los instrumentos a continuación se describirá los resultados obtenidos:

*Tabla 5 Análisis de la dimensión psicológica individual de la variable 1*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	2	3.8	3.8	3.8
Malo	0	0.0	0.0	3.8
Regular	1	1.9	1.9	5.7
Bueno	16	30.2	30.2	35.8
Muy bueno	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Presenta la distribución de frecuencia y porcentual de la dimensión psicológico individual donde se observa que del 100 % de docentes nombrados de la institución educativa Santa Lucia el 64.2% tienen actitudes positivas y se sienten muy bien al pertenecer a esta comunidad educativa, demostrándose en los resultados obtenidos al ser encuestados, mientras que el 30 % tienen el calificativo de bueno, sintiéndose realizado con los logros individuales obtenidos en la institución y el 4% de profesores no se comprometen con el éxito de la misma. Dicho resultado determina sugerir utilizar estrategias motivacionales, como las de reconocimiento por el trabajo realizado, permitir que los docentes estén satisfechos y con una buena disposición al cambio las que determinen mejorar dicha dimensión.

*Tabla 6 Análisis de la dimensión grupal de la variable 1*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Válido	acumulado
Muy malo	0	0	0	0
Malo	3	5.7	5.7	5.7
Regular	24	45.3	45.3	50.9
Bueno	26	49.1	49.1	100.0
Muy Bueno	0	0	0	
Total	53	100.0	100.0	

Podemos observar que en esta dimensión el 5,7% de los docentes considera malo debido a que no se siente escuchado, respaldado o motivado por el equipo directivo, al que no está muy predispuesto a brindarle su apoyo; el 45,3% de los docentes encuestados manifiestan que en la institución educativa se desarrolla un regular

trabajo en equipo, de igual manera las relaciones interpersonales entre docentes no son las más adecuadas, así mismo falta de predisposiciones para realizar proyectos en equipo el 49,1% califica como bueno y no existe ningún docente del total de encuestados que señale un calificativo de muy bueno, tampoco el otro extremo muy malo, dichos resultados corresponden a la dimensión grupal, relacionada al clima organizacional. Lo que demuestra que es necesario mejorar la percepción de esta dimensión para que la institución logre sus metas planificadas.

*Tabla 7 Análisis de la dimensión organizacional de la variable 1*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0,0	0,0	0,0
Malo	1	1.9	1.9	1.9
Regular	27	50.9	50.9	52.8
Bueno	24	45.3	45.3	98.1
Muy bueno	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Se aprecia la distribución frecuencia y porcentual de la dimensión organizacional, donde el 1,9 % lo consideran como muy buena, mientras que 41,5% de docentes manifiestan buena, el 50,9 % califican como regular dicha dimensión y ya que los canales de comunicación, los incentivos para el trabajo no son iguales para todos y el cambio que ocasiona en algunos docentes ocupar un cargo directivo que sin mirar al ser humano buscan el cumplimiento de la norma no permite percibir esta dimensión como muy buena, pero se resalta el hecho de que ninguno de los docentes señala que el funcionamiento organizacional de la institución es muy malo. Es importante tomar en cuenta dichos resultados para desarrollar algunos proyectos que permitan integrar a toda la comunidad santaluciana y lograr un ambiente armonioso como consecuencia tener un clima organizacional muy bueno.

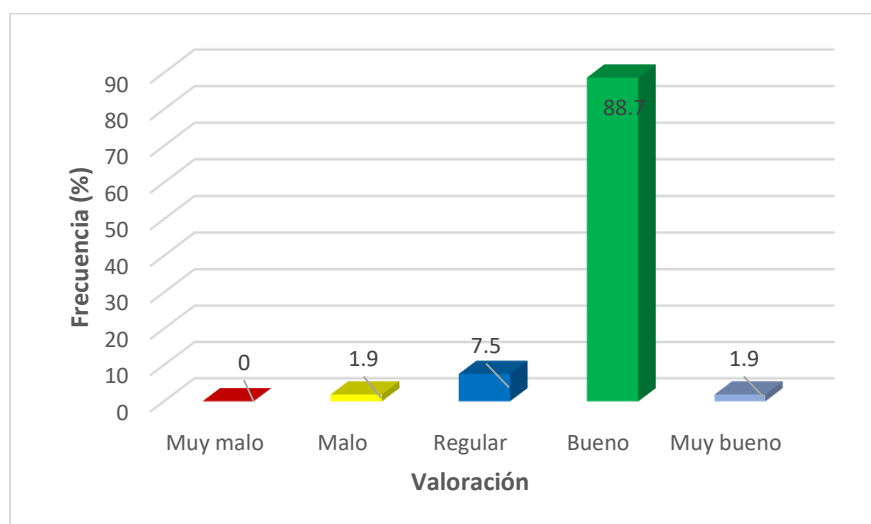
*Tabla 8 Análisis de la variable 1: Clima organizacional*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0	0	0
Malo	1	1.9	1.9	1.9
Regular	4	7.5	7.5	9.4
Bueno	47	88.7	88.7	98.1
Muy bueno	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Se observa la distribución y frecuencia porcentual del clima organizacional de La institución educativa Santa Lucia donde se observa que el 1.9% del total de docentes encuestados manifiesta que la institución tiene muy buen clima organizacional, el 88,7 % considera que existe un buen clima organizacional, el 7,5% opina que el clima organizacional existente en ella es regular y solamente el 1,9% considera que el clima en la institución educativa es muy malo. Esto debido a en la principalmente en la dimensión grupal existen dificultades de consideración.

*Gráfico 5*

*Percepción de la variable clima organizacional.*



Representa la distribución y frecuencia de la percepción que tienen los docentes encuestados sobre el clima organizacional de la institución educativa Santa Lucia donde se observa que el 1.9% del total de docentes manifiesta que la institución tiene un muy buen clima; el 88,7 % considera que existe un buen clima organizacional, reforzada en la dimensión psicológica individual; el 7,5% opina que el clima organizacional existente en ella es regular y solamente el 1,9% considera que el clima en la institución educativa es muy malo, atribuyéndose dicho resultado en gran porcentaje a los factores grupales tales como: espíritu de cooperación, relaciones interpersonales entre compañeros, desarrollo de trabajo en equipo, apoyo/confianza en el grupo y valores colectivos.

*Tabla 9 Análisis de la dimensión preparación para la enseñanza de la variable 2*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0,0	0,0	0
Malo	1	1.9	1.9	1.9
Regular	7	13.2	13.2	15.1
Bueno	24	45.3	45.3	60.4
Muy bueno	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Se aprecia los resultados relacionados a la dimensión, preparación para la enseñanza, del total de docentes encuestados el 39,6% consideran que están muy bien preparado para la práctica pedagógica en las aulas, mientras que el 45,3% de encuestados manifiestan que se encuentran con los conocimientos actualizados acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes en este mundo globalizado y con los avances tecnológicos para desarrollar las sesiones de clase, el 13.2 % califica dicha dimensión como regular, que se puede atribuir a que la planificación no se hace de forma colegiada en el área o por grado; no existe ningún docente que manifieste no estar preparado. Esto es muy importante pues demuestra que los docentes de la institución están calificados para satisfacer la demanda educativa actual.

*Tabla 10 Análisis de la dimensión, desarrolla actividades en el aula de la variable 2*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0	0	0
Malo	0	0	0	0
Regular	14	26.4	26.4	26.4
Bueno	37	69.8	69.8	96.2
Muy bueno	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Muestra resultados que se relacionan a la dimensión, desarrolla actividades en aula, de los que el 3,8 % manifiesta que sus actividades desarrolladas en el aula tienen el calificativo de muy bueno, mientras que el 69,8% de docentes califica de bueno su trabajo en el salón de clase, utilizando las estrategias de enseñanza más adecuadas y utilizando recursos tecnológicos y materiales necesarios para desarrollar sesiones interesantes y dinámicas, así el 26,4 % señalan que sus actividades en aula son regulares y que les falta un adecuado monitoreo y / o acompañamiento. Para mejorar dicha dimensión.

*Tabla 11 Análisis de la dimensión: desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable 2*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0	0	0
Malo	0	0	0	0
Regular	20	37.7	37.7	37.7
Bueno	33	62.3	62.3	100.0
Muy bueno	0	0	0	
Total	53	100.0	100.0	

Se observa resultados concernientes a la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, del total de docentes encuestados el 62,3% de ellos manifiestan, que su identificación con la institución tiene un calificativo de bueno, sin embargo el 37,7 % de los profesores señalan que tiene poca participación y regular compromiso con la escuela, asimismo no existen docentes con calificativos extremos es decir ni muy bueno ni muy malo, esto permite indicar, que es necesario utilizar estrategias motivacionales para permitir una mayor identificación con este centro de estudios.

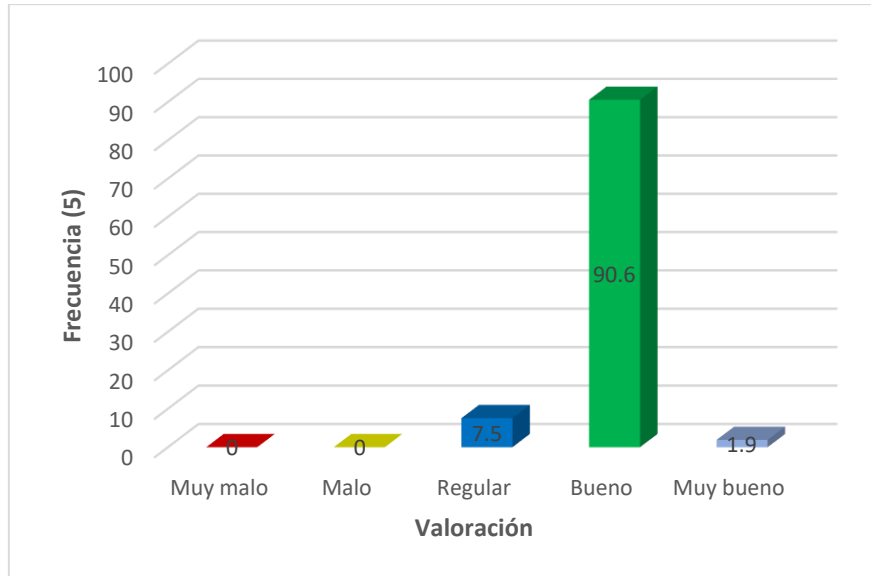
*Tabla 12 Análisis de la variable 2, desempeño docente*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0	0	0
Malo	0	0	0	0
Regular	4	7.5	7.5	7.5
Bueno	48	90.6	90.6	98.1
Muy bueno	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Se muestra los resultados del comportamiento de la variable dependiente, desempeño docente en la institución educativa Santa Lucia, cuyos resultados señalan que el 1,9% considera el desempeño docente de muy bueno, mientras que el 90 ,6% de docentes encuestados califica su desempeño, como bueno, mientras que el 7,5% de docentes consideran un desempeño docente regular. Esto por la influencia en especial de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente que nos lleva a la poca participación y regular compromiso con la escuela, el típico dicho de “Cumplo con mi trabajo y listo”.

Gráfico 6

Percepción de la variable desempeño docente.



También muestra los resultados del comportamiento de la variable dependiente, desempeño docente en la institución educativa Santa Lucía, cuyos resultados señalan que solo un 1,9% tiene un desempeño docente de muy bueno, mientras que el 90,6% de docentes encuestados califica su desempeño, como bueno, es decir de acorde a las exigencias educativas actuales, mientras que el 7,5% consideran un desempeño docente regular, dicho resultado permite diagnosticar que se requiere acompañamiento, estrategias motivacionales, para que la institución cuente con verdaderos líderes pedagógicos con competencias y capacidades que le permitan desenvolverse exitosamente en los diversos contextos y crear sentimientos de identificación y colaboración con la institución.

Tabla 13 Análisis de la correlación de las variables: Clima organizacional y desempeño docente

Valoración		Clima organizacional	Desempeño docente
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	.112
	Sig. (bilateral)		.426
	N	53	53
Desempeño docente	Correlación de Pearson	.112	1
	Sig. (bilateral)	.426	
	N	53	53

Se observa la correlación existente entre las variables clima organizacional y desempeño docente, cuyo valor obtenido es 0,112 la que considera que el clima organizacional tiene relación positiva débil con relación a desempeño docente, el mismo que se atribuye a una percepción de poca motivación, incentivo a la labor por la administración, al escaso sentido de cooperación en los equipos de trabajo; a comportamientos e intereses personales, falta de compromiso con los objetivos organizacionales de algunos docentes, mostrando una relación poco armoniosa y de confraternidad con sus colegas y la institución.

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe – 2020, por lo consiguiente se ha elaborado la discusión de resultados, la cual se muestra a continuación.

En base a los resultados obtenidos 0,112 se considera que el clima organizacional tiene relación positiva débil con relación a desempeño docente, esto se debe a diversos factores como el hecho de que los docentes en la variable independiente presentan un comportamiento en el que le dan más importancia a su sentimientos, percepciones e intereses personales, siendo poca su relación amical con el grupo en general de docentes y por ende con la organización. En cuanto a la variable dependiente desempeño docente de igual manera lo que resalta es preparación para la enseñanza, es decir un trabajo aislado destacando personalmente. Concordando con lo reportado por Sulca, quien señala que existe una moderada relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de secundaria cuyo coeficiente de correlación es igual a 0,527 es decir a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente, dicha información es importante para mejorar la educación. Méndez Álvarez, (2006)) afirma el clima laboral como la exposición de las interpretaciones o percepciones que los trabajadores tienen de su ambiente interno de la organización a la que forman parte; concepción multidimensional, que incluye dimensiones como; reglas, procesos, estructura, relaciones interpersonales y metas. Al comparar con nuestro estudio la correlación débil entre el clima organizacional y el desempeño docente se percibe, que existe coincidencia entre los resultados obtenidos en la investigación de Sulca, aunque ella obtiene una relación significativa moderada que se fundamenta en la teoría de Méndez Álvarez, quien sostiene que, el clima laboral es un conjunto de propiedades multidimensionales relacionadas con las reglas, la disposición con las relaciones interpersonales, la autonomía de la persona que influye en la conducta del trabajador. Por lo tanto, estas características influyen en el grado de relación de ambas variables.

Con respecto a la variable clima organizacional en la institución educativa Santa Lucia se observa que el 1.9% del total de docentes encuestados manifiesta que la institución tiene muy buen clima organizacional, el 88,7 % considera que existe un buen clima organizacional, el 7,5% opina que el clima en la institución es regular y solo el 1,9% considera que el clima organizacional en la institución educativa es muy malo. Resultando



que tiene una relación directa con el trabajo de Altez E. Arias quien determina que el clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores y fundamenta; los trabajadores de la gran y mediana empresa, logran más producción si el clima de su lugar de trabajo es bueno. Coincidiendo con Brunet, que nos dice, que el clima organizacional viene hacer el conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y son determinadas por los valores, actitudes u opiniones personales de los trabajadores y/o empleados y que conforman la fuerza que influye en su actuación y conducta. Confrontándolo con el presente estudio se puede señalar que la variable independiente clima organizacional revela que el 88,7 % considera que existe un buen clima organizacional, esto puede ser observado desde el exterior como una fortaleza, pero en la realidad es que falta alcanzar la categoría de muy bueno. Vinculándolo con el trabajo de Altez, E. Arias, quien llega a la conclusión el clima organizacional va a tener un impacto positivo en el desempeño del trabajador y se sustenta en Brunet quien afirma que el clima es una percepción individual del ambiente organizacional y que va a variar de acuerdo a opiniones propias o de los colegas, de acuerdo a las actitudes e incluso de los valores y ello determinará la satisfacción y la productividad de cada uno de ellos, por lo tanto, un mejor clima.

En efecto al presentar resultados de una de las dimensiones importantes de la variable clima organizacional como es la psicológica individual la distribución de frecuencia y porcentual de un 100 % de docentes nombrados de la institución educativa Santa Lucia el 64.2% tienen actitudes positivas y se sienten muy bien al pertenecer a esta comunidad educativa, mientras que el 30 % se sienten bien y solamente 4% de profesores no se sienten cómodos ni se comprometen con el éxito de la misma. Semejante a este resultado, Chiroque, N; Arbañil, R afirman que el clima organizacional tiene influencia en el comportamiento de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros. La motivación se manifiesta a través de las preferencias, persistencia y vigor de la conducta motivada. Es decir, los procesos motivacionales internos, sea cual sea su naturaleza, se expresan de estas tres formas en el proceder de los individuos a tal acuerdo llegaron Toro y Cabrera (1990). La motivación para el trabajo también se pone en evidencia mediante la productividad, eficiencia y efectividad de los individuos. En la dimensión Psicológica individual los resultados demuestran que el 64.2% de los docentes se sienten motivados para trabajar por el éxito personal en la institución, demostrando actitudes positivas individuales, sin embargo es importante que el 100 por ciento de los trabajadores estuvieran motivados personalmente

para lograr los objetivos de la institución, así lo indican Chiroque, N; Arbañil, R, al afirmar que el clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional y los estudiosos Toro y Cabrera, encontraron un consenso implícito alrededor de la idea de que la motivación se manifiesta a través de las preferencias, persistencia y vigor de la conducta motivada. Por lo tanto, la motivación para el trabajo se pone en evidencia a través de la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas.

Así mismo, el trabajo en equipo constituye una de las dimensiones importantes en el presente estudio de acuerdo a los resultados obtenidos el 45% de los docentes encuestados manifiestan que en la institución educativa se desarrolla un regular trabajo en equipo, de igual manera las relaciones interpersonales entre docentes no son las más adecuadas, así mismo falta de predisposiciones para realizar proyectos en equipo el 49,1% califica como bueno y no existe ningún docente del total de encuestados que señale un calificativo de muy bueno, tampoco el otro extremo muy malo. Lo que demuestra que es necesario mejorar la percepción de esta dimensión para que la institución logre sus metas planificadas. Helen, C. y Gamarra, R. asevera que: Se percibe la presencia de descontento de cierto grupo de profesores en relación a la idea que tienen de esta categoría, pues creen que es necesario mejorar el clima de su centro de trabajo, así como también una correcta manera de interceder en las desavenencias o problemas. También, se observa que existen grupos de docentes con diversos niveles de confianza lo que no ayuda al trabajo en equipo, sino que se convierte en obstáculo para cumplir con algunas acciones programadas. Esto perjudica a la organización especialmente cuando se quiere lograr un clima laboral agradable para los docentes que permita alcanzar los objetivos previstos y ofrecer una educación de calidad en la institución. un grupo se define como “Dos o más personas que interactúan y son interdependientes y que se han juntado para lograr objetivos particulares”. (Robbins, 1999:240). En lo que concierne a la dimensión grupal obtuvimos que un 49,1% de docentes lo califica como bueno y no existe ningún docente del total de encuestados que señale un calificativo de muy bueno, pero, tampoco de muy malo, esto permite encontrar coincidencias con el trabajo de Helen, C. Gamarra, R. quienes consideran que existen grupos de docentes con diversos niveles de confianza lo que no ayuda al trabajo en equipo, sino que se convierte en obstáculo para cumplir con algunas acciones programadas. y lo sustenta; Robbins, quien define grupo como, dos o más personas que interactúan y son interdependientes y que se han juntado para lograr objetivos particulares por lo tanto el trabajo en equipo bien llevado es fuente de satisfacción generando crecimiento personal, es decir, mejor clima, mejor desempeño.

Con respecto a la dimensión organizacional, se aprecia que, el 1,9 % lo consideran como muy buena, mientras que 41,5% de docentes manifiestan buena, el 50,9 % califican como regular y ninguno de los docentes señala que el funcionamiento organizacional de la institución es muy malo. Es importante tomar en cuenta dichos resultados para desarrollar algunos proyectos que permitan integrar a toda la comunidad santaluciana y lograr un ambiente armonioso como consecuencia tener un clima institucional muy bueno. Inocente M. Llego a la conclusión que con un buen clima institucional no solo se puede lograr un mejor desempeño docente como proponemos los maestrantes; sino que además se logra cohesionar equipos de trabajo que van a poner su mejor esfuerzo y conocimiento para el logro de metas u objetivos. Litwin y Stinger (2015) Esta dimensión rememora el sentimiento de pertenencia a la organización. Este elemento nos hace ver que tan involucrados están los empleados con las metas de la organización y que tan orgullosos se sienten de pertenecer a ella. Conociendo que la mayor parte de los docentes de la institución valoran el aspecto organizacional como regular, debemos tomar en cuenta la conclusión a la que llega Inocente M, quien recomienda “Desarrollar un clima favorable generaría beneficios tales como: Los trabajadores aportan su mejor desempeño, conformación de sólidos equipos de trabajo y la institución se puede enfocar mejor en el cumplimiento de metas” además estudiosos como Litwin y Stinger fundamentan, pues el trabajador al tener un sentido de pertenencia a la organización será capaz de involucrarse en los objetivos de la empresa de la cual forma parte. Aspecto que se hace necesario en la institución para alcanzar el nivel de muy bueno en la dimensión.

En lo referente al comportamiento de la variable dependiente desempeño docente en la institución educativa Santa Lucía , cuyos resultados señalan que el 1,9% considera un desempeño docente de muy bueno, mientras que el 90,6% de docentes encuestados califica su desempeño, como bueno, es decir de acorde a la exigencias educativas actuales, mientras que el 7,5% se consideran un desempeño docente, regular, dicho resultado permite enfocar los esfuerzos para reforzar a este grupo reducido de docentes que requiere acompañamiento ,estrategias motivacionales ,para que la institución cuente con verdaderos líderes pedagógicos con competencias y capacidades que le permitan desenvolverse exitosamente en los diversos contextos. Campos A; Seminario K. en su trabajo clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria Vista Florida, Chiclayo; quienes concluyen que el clima organizacional influye positiva y directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, presentando un nivel de correlación significativa de 68,7% esto expresa que un mejor clima organizacional influye en 68,7% en el incremento del desempeño

laboral de los colaboradores del INIA. Concordando MINEDU determina al desempeño docente, como las actitudes y acciones observables del profesor, que puede ser descrita y evaluada porque expresa su competencia. Se entiende que la manera de ejecutar las tareas revela la competencia o desempeño del docente. Además, en el desempeño se identifican tres condiciones: Responsabilidad, actuación observable y logro de determinados resultados. En la definición de desempeño identificamos: Actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. Los resultados de la variable desempeño docente de este estudio muestran que el 90,6% de docentes encuestados califica su desempeño, como bueno, coincidiendo casi en su totalidad con el clima institucional, que muestran el 88,7% lo considera bueno, pero el porcentaje del nivel deseado es mínimo; contradiciéndose con el trabajo de Campos y Seminario que concluyen que el clima organizacional influye positiva y directamente en el desempeño laboral, el cual según el ministerio de educación deben ser actuaciones de la persona que sean posibles de observar, describir y evaluar; es a través de ellas que se puede corroborar el desempeño docente. Preparación para la enseñanza constituye una de las dimensiones significativas e importantes por los resultados para nuestro estudio

Se aprecia los resultados relacionados a la dimensión preparación para la enseñanza, que del total de docentes encuestados el 39,6% consideran que están muy bien preparados para la práctica pedagógica en las aulas, mientras que el 45,5% de encuestados manifiestan que se encuentran con los conocimientos actualizados acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes en este mundo globalizado y con los avances tecnológicos para desarrollar las sesiones de clase, el 13% califica dicha dimensión como regular, no existe ningún docente que manifieste no estar preparado. Esto es muy importante pues demuestra que los docentes de la institución están calificados para satisfacer la demanda educativa actual. Luqman M. alt. concluyó que los instructores de Educación Física no solo se sienten cómodos en un ambiente saludable sino también con el nivel del clima organizacional, pues él también aumenta su nivel de desempeño. El MINEDU, define la preparación para la enseñanza; la planificación del programa curricular, en la I.E se inicia con la programación anual, luego están las unidades didácticas y finalmente las sesiones de aprendizaje diario tomando en cuenta el enfoque intercultural inclusivo y haciendo referencia a las características culturales, cognitivas y sociales de los estudiantes. Otro aspecto importante es manejar el contenido, teorías, materiales, estrategias y evaluación para el proceso de enseñanza aprendizaje. Mientras que la dimensión preparación para la enseñanza los resultados se convierten en una dificultad son el 13, % que califica su preparación como

regular, haciéndose necesario la implementación de planes de acción para mejorar la capacitación del docente, sugiriendo que puede ser el grupo de docentes que contestaron como malo el clima organizacional. Lo mencionado se relaciona con el estudio realizado por Luqman M. alt que concluyen en que el trabajador aumenta su desempeño cuando tienen un ambiente saludable y un buen nivel del clima organizacional. Además, el ministerio de educación hace de conocimiento de todo el personal docente del país que para demostrar una buena preparación para la enseñanza el docente debe conocer y manejar diferentes recursos como: la planificación u elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Se refiere al conocimiento de las más importantes características sociales, culturales, y cognitivas de los estudiantes, el dominio de teorías y contenidos de la disciplina, así como también la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza, y evaluación del aprendizaje.

Al realizar el análisis señalaremos que los resultados se relacionan con la dimensión desarrolla actividades en aula, de los cuales el 3,8% docentes manifiesta que sus actividades desarrolladas en el aula tienen el calificativo de muy bueno mientras que el 69,8% de docentes califica de bueno su trabajo en el salón de clase, utilizando las estrategias de enseñanza más adecuadas y utilizando recursos tecnológicos y materiales necesarios para desarrollar sesiones interesantes y dinámicas, así mismo 26,4% de profesores señalan que sus actividades en aula son regulares y que les falta un adecuado monitoreo y / o acompañamiento. Para mejorar dicha dimensión. Concordando con Zans, A. en su trabajo de investigación, clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, unan – Managua en el período 2016, concluye, “El personal docente y directivos de la facultad concuerdan en que un mejor clima organizacional influirá positivamente en el desempeño laboral y las interrelaciones entre el personal, permitirá que se sientan bien en su centro laboral, por ello se debe incentivar. MINEDU Señala que el desarrollo de actividades en aula constituye la interacción pedagógica del profesor en el desarrollo del clima más favorable para el aprendizaje y el uso de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de estrategias y de evaluación. En base a los resultados logrados señalaremos que en la dimensión desarrolla actividades en clase existe algunas coincidencias con el estudio de Zans, A quien manifiesta que El bienestar emocional es un factor muy importante para los trabajadores, es una característica que permite a un profesional estar motivado e inmerso con la institución en la que labora y mejorar la productividad, por consiguiente en el presente trabajo se obtuvo el 69,8 % de profesores

señalan que sus actividades en aula son buenas deduciéndose que el acompañamiento , monitoreo, buen liderazgo , aspectos motivacionales debe ser más eficaces para alcanzar el calificativo de muy bueno.

En la tabla N° 11 se observa los resultados concernientes a la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, del total de docentes encuestados el 62,3% de ellos manifiestan que su identificación con la institución educativa tiene un calificativo de bueno, sin embargo 37.7% de profesores señalan que tiene poca participación y regular compromiso con la escuela, asimismo no existen docentes con calificativos extremos es decir ni muy bueno ni muy malo, esto permite indicar que es necesario utilizar estrategias motivacionales para permitir una mayor identificación con este centro de estudios. Coincidiendo con el estudio de investigación de Víctor Pastrana (2017) en esta dimensión, el clima de la institución en la actualidad no es bueno y existen graves fallas en cada una de las dimensiones que lo conforman. La comunicación entre docentes y directivos falla en su forma descendentes como ascendente y el 20,93% la califica como buena. Además, los niveles de motivación son bajos, tienen un nivel de aprobación del 31,57% de los encuestados. Lo que se convierte en su debilidad más grande es que no se reconoce el trabajo, por otro lado, el grado de confianza existente en la institución es muy bajo con un 19,77% creen que es posible confiar en sus colegas de trabajo y en los líderes de la organización. En lo que concierne a la dimensión de participación, se corroboró que es la mayor debilidad, puesto que 15,19% solamente manifiesta sentirse comprometido en las acciones de la organización y son parte del proceso de toma de decisiones. MINEDU sostiene sobre el desarrollo de la profesionalización e identidad docente como tiene que ver con la participación en la gestión de la escuela, con la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, con el proceso y las prácticas que la excelencia profesional, las actividades en grupo, la mutua colaboración y su preocupación por su desarrollo como profesional. Del análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio el 37,7% que tiene poca participación y regular compromiso con la institución , podemos manifestar que existe cierta similitud, con lo mencionado por Víctor Pastrana (2017) en su trabajo” El estado actual del clima de la institución “en lo que respecta participación, se pudo determinar que es la dimensión que presenta la mayor debilidad, debido a que tan solo el 15,19% de los encuestados expresa sentirse involucrado en las actividades que realiza la institución y que forman parte del proceso de toma de decisiones en la organización , lo que demuestra que cuando existen empleadores que no utilizan estrategias motivacionales, no valoran el recurso humano con que cuentan, ni tratan de solucionar conflictos además de no

tener una comunicación asertiva y empática ,traduciéndose en resultados negativos como es un bajo y regular desempeño, una falta de compromiso con las metas de la institución.

Por último es necesario resaltar algunas sub dimensiones como liderazgo, comunicación e incentivos en la presente investigación ya que sus resultados también influyeron en el comportamiento de la variable clima organizacional en tal sentido podemos mencionar con respecto a la sub dimensión liderazgo como uno de los factores que afectan los resultados obtenidos en el presente estudio relacionada al clima organizacional consistente en % 7,5 calificativo regular 1,9% correspondiendo al calificativo de malo, dicha información se basa a las respuestas dadas por lo docentes encuestados con relación al clima organizacional , coincidiendo con la investigación de Valenzuela quien señala la importancia del trato del directivo con sus trabajadores de su organización, la cual se reflejara en su desempeño ,según Chiavenato define el clima laboral como el contexto interno y la atmosfera de una institución en la que existen factores tales como reglamentos, políticas, estilos de liderazgo entre otros los cuales tienen influencia en los comportamientos y actitudes de trabajadores. Así mismo Robbins, define al liderazgo como la capacidad de influir positivamente en el grupo para el logro de las metas. Es importante señalar que la sub dimensión comunicación también juega un papel importante en los resultados logrados en este trabajo, ya que existe un 45,3% califica como regular al trabajo en equipo, asumiendo que uno de los factores es una inadecuada comunicación entre los compañeros de trabajo o colegas, concordando con el trabajo realizado por Luqman M. Rehman, J. Islam Z, Khan, quienes en su estudio también describen esa efectividad en la estructura de comunicación, sistema de recompensas, trabajo de equipo, desempeño profesional, planificación, estrategias y toma de decisiones son los ingredientes valiosos para mejorar el rendimiento de los instructores educación física. Teniendo en cuenta los resultados del estudio actual, se recomienda que el jefe de la institución puede enfocar o promover una cultura de apoyo en sus respectivas instituciones educativas. Lo que asevera Robbins al respecto la comunicación es la transferencia y el entendimiento del significado deduciéndose que es necesario que la fotografía mental del emisor, sea igual que la fotografía mental del receptor para que la comunicación sea perfecta.

Finalmente La sub dimensión relacionada a los incentivos también constituyó un aspecto que no se tomó en cuenta como motivacional esto fue determinado por los docentes participantes en la encuesta del presente estudio quienes 50,9% señalaron como regular el funcionamiento organizacional coincidiendo con la investigación realizada por Campos A, quien asevera que para el logro de una buen desempeño laboral se requiere aplicar diseño de

políticas de reconocimiento, programas motivacionales, utilizar talleres, dinámicas y capacitaciones lo que podría ser aplicado en otras instituciones con algunas variaciones de acuerdo a la realidad de cada una. Litwin y Stinger manifiestan al respecto los incentivos son la percepción que tienen los trabajadores sobre las recompensas que ellos reciben por el esfuerzo realizado para el logro de las metas empresariales que no necesariamente deben ser económicas, pero que motiven al trabajador a realizar su mejor desempeño.



## V. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, inferimos las siguientes conclusiones:

1. El clima organizacional de la institución educativa Santa Lucía de la provincia de Ferreñafe se relaciona con el desempeño de sus docentes, esto se demuestra con el resultado obtenido cuyo valor es de 0,112 determinando una correlación positiva débil, el mismo que se atribuye a aspectos como una percepción de poca motivación e incentivo a la labor por parte de la administración, al escaso sentido de cooperación en los equipos de trabajo; comportamientos, actitudes, intereses personales que los hace destacar pero de forma individual, mostrando falta de compromiso con los objetivos organizacionales de algunos docentes y una relación poco armoniosa con sus colegas y la institución.
2. Con respecto a la variable clima organizacional del total de docentes encuestados solo el 1,9 % tiene una percepción de muy bueno, el 88,7 % es bueno, el 7,5 % considera el clima organizacional como regular y el 1,9 % como muy malo reflejándose la necesidad de mejorar algunos aspectos relacionados a esta variable tales como, las relaciones interpersonales, valores colectivos, apoyo y confianza en el grupo, desarrollo de trabajo en equipo y liderazgo.
3. Se identificó el nivel de desempeño docente, determinándose por el total de docentes encuestados 100% , quienes en un 1,9 % califico de muy bueno, el 90,6 % de bueno y el 7,5% de regular; resultados que demuestran que los profesores valoran su desempeño pero existe un grupo menor que necesita reforzar, aumentar o manejar el nivel de desempeño docente y disponer de docentes que posean las tres condiciones importantes , como, ser responsables con el conocimiento de las características generales de sus estudiantes, demostrar a través de su desempeño que están comprometidos con los logros generales y específicos de la organización y por último no dejar de prepararse para ser mejores profesionales cada permitiendo mantener y mejorar el prestigio de la organización.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De las conclusiones arribadas, señalamos las siguientes recomendaciones:

1. A los directivos de la institución educativa, se recomienda conocer la percepción laboral de los docentes y su disposición para contribuir a enfrentar los retos en base a ello fomentar espacios de monitoreo y acompañamiento que posibilite la reflexión y autoevaluación para mejorar el desempeño docente al nivel de muy bueno, que es el deseado y sea la población estudiantil la mayor beneficiada con una enseñanza de calidad de acuerdo a las exigencias de un mundo globalizado.
2. A los directivos de la institución educativa, se les recomienda mejorar el clima organizacional, desarrollando espacios de compartir e interactuar entre los miembros de la comunidad, implementando charlas motivacionales, desarrollando trabajos en equipo, acercándose a sus docentes sin distinción y ejerciendo un liderazgo que permita optimizar el clima en la institución educativa.
3. A los directivos se les recomienda establecer canales de información y comunicación, que propicien el dialogo entre los docentes y directivos, así como crear mejores condiciones para la operatividad de las actividades y tareas del docente, poner en práctica estrategias destinadas a premiar la iniciativa, creatividad, identificación y buenas prácticas.
4. A los docentes se les recomienda dejar a un lado en la medida que le sea posible, el pensamiento y las actitudes egoístas e individualistas, involucrándose con el trabajo en beneficio de los estudiantes y de la institución. Los estudiantes se dan cuenta de la forma de accionar de sus docentes y se pierde credibilidad si le enseñamos sobre identificación, compromiso y trabajo en equipo, pero observan que no se practica entre los docentes.
5. A los docentes se les recomienda una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo Institucional (PEI), participación en proyectos educativos, en actividades tanto en forma individual, como grupal. Colaboración, preocupación y responsabilidad por su desarrollo como profesional, para contribuir al establecimiento de un clima institucional favorable beneficiando a toda la familia santaluciana.

## REFERENCIAS

- Altez, E. y. (14 de Mayo de 2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Obtenido de Repositorio Académico UPC Lima-Perú:  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>
- Arancibia, S. y. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria vista florida - instituto nacional de innovación agraria, Chiclayo*. Obtenido de  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5616?show=full>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnostico y consecuencias*. tomado de <https://es.scribd.com/doc/244913524/El-Clima-de-Trabajo-en-Las-Organizaciones>. México: Trillas Editorial.
- Castillo, E. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Obtenido de InfoMED. Revista Cubana de Salud Pública:  
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351/1242>
- Chiroque, N. y. (28 de Noviembre de 2019). *Programa de desarrollo de las relaciones humanas fundamentado en Elton Mayo para mejorar el clima institucional de la I.E. "Federico Villarreal" de Túcume - Lambayeque 2015*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.:  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7101>
- Dankhe. (1986). *Manual metodológico para el investigador científico*. Devmor B Centty Villafuerte. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/CLASIFICACION%20DE%20DANKHE%201986.htm>
- Diputra, D. (06 de Agosto de 2018). *La influencia del liderazgo y el clima organizacional del desempeño de los empleados a través de la motivación como variable de mediación*. Obtenido de Dewa Gede Anggada Sayoga Diputra's scientific contributions:  
[https://www.researchgate.net/scientific-contributions/2145929812\\_Dewa\\_Gede\\_Anggada\\_Sayoga\\_Diputra](https://www.researchgate.net/scientific-contributions/2145929812_Dewa_Gede_Anggada_Sayoga_Diputra)
- Educación en Red, N. (Marzo de 2019). <https://noticia.educacionenred.pe/2019/03/convivencia-docentes-conflictos-docentes-suponen-problemas-funcionamiento-ieee-171797.html>.
- Estrada, E. y. (23 de Enero de 2020). Revista Innova Educación. *Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institution*.  
<http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/154/143>. Madre de Dios, Perú.

- F, J. T., & Montero Plaza, Y. (2015).  
[https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar\\_a2015v51n1/educar\\_a2015v51n1p169.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar_a2015v51n1/educar_a2015v51n1p169.pdf).
- Gamara, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5650>:  
<http://hdl.handle.net/20.500.1240/5650>
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)
- García, G. (2007). *Clima Organnizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. Obtenido de "Clima Organizacional y Gestión Humana" de la Unversidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga Colombia.:  
[http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)
- García, M. y. (2011). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de Educación de la universidad de Guanajuato*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- García, M., & Ibarra, L. (2011). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- Gestión. (29 de Abril de 2019). *Aptitus. "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Obtenido de Management & Empleo:  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus>
- Gil Mena, F. (12 de Marzo de 2019). <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>.
- Herández, R. et al. (2018). Obtenido de <http://josetavarez.net/Compendio- Metodologia-de-la- Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri Roberto. (2018). *Compendio de metodología de la investigación*. Obtenido de <http://josetavarez.net/Compendio- Metodologia-de-la- Investigacion.pdf>
- Humano, I. C. (2019). <http://www.infocapitalhumano.pe/featured/60-de-los-peruanos-prefiere-un-buen-clima-laboral-en-vez-de-un-buen-sueldo/>.
- Iglesias, A. y. (Enero de 2017). *Tomado del Texto: Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con*. Obtenido de Texto del modulo 3 Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva:  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Inocente, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación, año 2016*. Obtenido de Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9017>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Organisational climate from view point of motivation in district hospital, India*. Obtenido de Scientific Research An Academic Publisher. tomado de Bhaskar Purohit, Ashok Wadhwa: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=497194](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=497194)
- Locke. (s.f.). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. Gargallo A. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20(1).pdf
- Luc, B. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones: Definición, diagnostico y consecuencias*. tomado de <https://es.scribd.com/doc/244913524/El-Clima-de-Trabajo-en-Las-Organizaciones>. México: Trillas Editorial.
- Luqman, M. R. (2020). *Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. Pedagogy of Physical Culture and Sports*. Obtenido de <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente para mejorar tu práctica como docente y guiar es aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva - Texto del modulo*  
3<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efecti>. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Pastrana, V. (Marzo de 2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima*. Obtenido de Repositorio Institucional PIRHUA: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3012>
- Pupo, B. V. (Diciembre de 2017). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>, 71-83.
- Robbins. (1999). Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)
- Robbins. (2007). Citado de: *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. Clima Organizacional y gestión humana de la Universidad Pontificia Bolivariana*. Bucaramango-Colombia: Porik An.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional 13 edición*. Obtenido de Academia. edu: [https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edici%C3%B3n\\_Stephen\\_P.\\_Robbins](https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_Stephen_P._Robbins)
- Ronald Career Services Group. (2019). *Info Capital Humano. 60 % de los peruanos prefieren un buen clima laboral en vez de un buen sueldo*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe>
- Sacramento, R. (08 de Febrero de 2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca - Huacho*. Obtenido de Repositorio Institucional - UNJFSC: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2163>
- Sanín, A., & Toro, F. (2013). *Gestión del Clima Organizacional Intervención Basada en Evidencia*. Medellín: L. Vieco e Hijas LTDA. Obtenido de C.
- Schneider, B. E. (s.f.). *Citado por: Jaime, P y Araujo, Y. Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Documat-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886.pdf>
- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL\\_SeminarioCabrejosBelen.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL_SeminarioCabrejosBelen.pdf)
- Solís, M. N. (2016). *Problemas en la inserción profesional de profesores: Necesidad de Mentoría*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000500012>
- STACKS Law Firm. (18 de Enero de 2018). *¿Qué deben hacer los empleadores cuando las relaciones personales entre los empleados se vuelven agrias?* Obtenido de News and Resources: <https://www.stacklaw.com.au/news/business-disputes/employers-personal-relationships-employees-turn-sour/>
- Stinger, L. y. (2013). *Cultura Organizacional: Los 9 factores que determinan el clima Organizacional*. Obtenido de Blog Travesía y algo más de Juan Carlos Valda: <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
- Stinger, L. y. (2013). *Cultura Organizacional. los 9 factores que determinan el clima organizacional*. Obtenido de Blog Travesía y Algo más de Juan Carlos Valda.: <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
- Stinger, L. y. (2013). *Cultura Organizacional: Los 9 Factores que determinan el clima organizacional*. Obtenido de Blog Travesía y algo más de Juan Carlos Valda: <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
- Sulca, N. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco*. PERÚ – 2018. Obtenido de Repositorio

- Universidad Cesar Vallejo:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca\\_hn.pdf?sequence=1&i](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca_hn.pdf?sequence=1&i)
- Tahull, J. P. (2015). Malestar en la Escuela. Conflictos entre profesores.  
<https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/66432/028607.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. *Educar*, vol. 51/1, 172.
- Toro, F. (2013). *Gestión del Clima Organizacional*. Medellín: L. Vieco e Hijos LTDA.
- Toro, F., & A, S. (2013). *Gestión del Clima Organizacional Intervención Basada en Evidencias*. CINCEL Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. Medellín: L. Vieco e Hijos LTDA.
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). Medellín: L. Vieco e Hijos Ltda.
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). *Gestión del Clima Organizacional Intervención Basada en Evidencias*. . Medellín: L. Vieco e Hijos Ltda.
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). *Gestión del Clima Organizacional: Intervención basada en evidencias*. CINCEL. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional . Medellín: L. Vieco e Hijos Ltda.
- Tuko. (Setiembre de 2018). *Causas del Conflicto en una Organización*. Obtenido de Best Digital News Plataform. <https://www.tuko.co.ke/285943-causes-conflict-organization.html>.
- Urcos, M. (2011). *Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana*. Obtenido de Revista Omnia Universidad de Zulia Venezuela. vol. 17, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 91-102: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf>
- Valenzuela N, B. C. (2014). Red Internacional de Investigadores en Competitividad (ISBN 978-607-96203-0-4) Universidad Autónoma Facultad de Administración y Contaduría. *Análisis de clima organizacional para establecer estrategias que mejoren la efectividad en Súper Centro Comercial el Mirador*. Coahuila, Colombia.
- Valenzuela Salazar, N. L., Buentello Martínez, Clara Patricia, & Barrón Quezada, V. (2014). *Análisis del clima organizacional para establecer estrategias que mejoren la efectividad del Super Centro Comercial El Mirador* . Colombia.
- Varela, A. (27 de Noviembre de 2018). *Profesionales felices, la importancia de sentirse bien en el trabajo*. Obtenido de <https://www.justinprogress.com/>:  
<https://www.justinprogress.com/profesionales-felices-sentirse-bien-en-el-trabajo/>
- Zans, A. (Febrero de 2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA MATAGALPA: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

# ANEXOS

## Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Título: “Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe” – Lambayeque 2020

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<b>Problema general</b>		<b>Objetivo General</b>				
1. ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño docente de la institución educativa Santa Lucía?	<p>Hi: El clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño del personal docente de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe – 2020.</p> <p>Ho: No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe – 2020.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe - 2020.</p>	<b>V.I.: Clima organizacional</b>	<p>1. Clima organizacional</p> <p>1.1. Definición</p> <p>1.2 Dimensiones del clima organizacional</p> <p>1.3 Sub dimensiones del clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía individual</li> <li>• Grado de Satisfacción</li> <li>• Motivación</li> <li>• Sentido de Pertenencia</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Desarrollo de trabajo en equipo</li> <li>• Apoyo y confianza en el grupo</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	<p>Psicológicas individuales</p> <p>Grupales</p>	<p><b>Diseño:</b> No Experimental – descriptivo correlacional</p> <p><b>Población:</b> 53 Docentes.</p> <p><b>Muestra:</b> 53 Docentes.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p>
<b>Problemas Específicas</b> Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa para tomar en cuenta las dificultades y sus posibles soluciones en bien de los estudiantes.		<b>Objetivos específicos</b>				
		<p>2. Determinar la percepción del clima organizacional entre los docentes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe 2020.</p> <p>3. Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe – 2020.</p>	<b>V.D.: Desempeño docente</b>	<p>2. Desempeño Docente</p> <p>2.1. Definición</p> <p>2.2. Dimensiones del Desempeño Docente</p> <p>2.3. Sub dimensiones del desempeño Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de sus estudiantes</li> <li>• Domina la disciplina que enseña</li> <li>• Planifica la enseñanza de forma colegiada</li> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia.</li> </ul>	<p>Organizacionales</p> <p>Preparación para la enseñanza.</p> <p>Desarrollo de actividades en el aula</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos</b> De <b>Análisis</b> De <b>Investigación:</b> Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS</p>



## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

### CLIMA ORGANIZACIONAL

**Estimado trabajador(a):** El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el clima de la institución.

**Instrucciones:** A continuación, Lea cuidadosamente cada una de las aseveraciones que se dan y califique el clima organizacional colocando un aspa (X) en el grado de la escala que mejor describa su percepción del nivel. Entendiendo que corresponden a las dimensiones psicológicas individuales, grupales y organizacionales, tratándose de la variable clima organizacional.

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración de acuerdo a la escala de Likert.:

VALOR	1	2	3	4	5
SIGNIFICADO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES		GRADOS				
		1	2	3	4	5
<b>PSICOLÓGICAS INDIVIDUALES</b>						
1	¿Personalmente se siente Motivado(a) a trabajar por el éxito de la institución?					
2	¿Se siente muy bien en la institución que se compromete con el éxito y reconocimiento de la misma?					
3	¿Se siente orgulloso de formar parte de la familia santaluciana?					
4	¿Se siente feliz y realizado con los logros obtenidos en la institución?					
5	¿Tiene una actitud proactiva en la institución y busca liderar nuevos proyectos que realcen la institución y su persona?					
6	¿Está dispuesto a sumir cambios si son por el bien de la comunidad educativa y no se hace problemas?					
<b>GRUPALES</b>						
7	¿El director respalda y estimula su trabajo?					
8	¿ Al desarrollar trabajos en equipo logran consolidar objetivos?					
9	¿Puede afirmar que las relaciones con sus colegas son agradables y armoniosas?					
10	¿El trabajo en equipos de área o inter-áreas es productivo y a la vez ameno?					
11	¿Forma parte de un grupo en la institución con el que se siente bien y confía plenamente?					
12	¿Es escuchado por el director cuando quiere comunicarle algo?					
13	Para Ud. ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los docentes y el director?					
14	¿ El trabajo en equipo es difícil por la desavenencia entre colegas?					
<b>ORGANIZACIONALES</b>						
15	¿Las Normas y Políticas dadas por la administración afectan las interrelaciones entre los docentes?					
16	¿Usted tiene la idea de que el cargo ha cambiado a algunas personas en su institución?					

17	¿En la Institución los canales y formas de comunicación son iguales para todos?					
18	¿La dirección, con qué frecuencia felicita o premia a los docentes por hacer bien su trabajo?					
19	¿No controlar sus emociones, puede afectar o poner en riesgo su trabajo?					

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimado trabajador(a):** El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el Desempeño docente.

**Instrucciones:** A continuación, Lea cuidadosamente cada una de las aseveraciones que se dan y califique el clima organizacional colocando un aspa (X) en el grado de la escala que mejor describa su percepción del nivel. Entendiendo que corresponden a las dimensiones: Preparación para la enseñanza, desarrolla actividades en el aula, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración de acuerdo a la escala de Likert.:

VALOR	1	2	3	4	5
SIGNIFICADO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES		GRADOS				
		1	2	3	4	5
<b>PREPARACIÓN PARA EL LA ENSEÑANZA</b>						
1	¿Conoces cuáles son las necesidades educativas e intereses de los estudiantes?					
2	¿se interesa por la problemática personal de sus estudiantes?					
3	¿Conoce el marco curricular de su área, de acuerdo a los nuevos descubrimientos del mundo globalizado?					
4	¿Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área curricular que enseña?					
5	¿Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y las utiliza en su práctica docente?					
6	¿Domina variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos?					
7	¿Planifica, con la colaboración de sus colegas del grado y área curricular?					
8	¿Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad del grupo que enseña?					
<b>DESARROLLA ACTIVIDADES EN EL AULA</b>						
9	¿Utiliza estrategias de negociación inéditas y éticas en la solución de problemas para mantener un clima armonioso en el aula?					
10	¿En su práctica docente prefiere trabajar o dedicarse a los mejores estudiantes?					
11	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
12	¿Formula estrategias de enseñanza incorporando soluciones innovadoras a diversos problemas de aprendizaje de los estudiantes?					
13	¿Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje basadas situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes?					
14	¿Utiliza recursos, tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje?					
15	¿Utiliza instrumentos de evaluación coherentes con las competencias de su área?					
16	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					

17	¿Realiza retroalimentación oportuna de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
18	¿Participa activamente en las actividades extracurriculares programadas por la institución?					
19	¿A participado en equipos de trabajo para la elaboración de PEI u otro plan de mejora institucional?					
20	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de su institución?					
21	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
22	¿Reflexiona junto a sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?					
23	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del colegio?					
24	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?					
25	¿Resuelve dilemas prácticos de la vida escolar en base a las normas?					
26	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?.					

## Validación del instrumento



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : OLIVOS SARRIN Pedro Alberto  
 1.2. Grado académico que ostenta : MAESTRO  
 1.3. Institución donde trabaja : I.E. APLICACION  
 1.4. Experiencia laboral (años) : 24 años  
 1.5. Título de la tesis : Clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "Santa Lucía"- Ferreñafe.  
 1.6. Nombre del autor de la tesis : 1 Guevara Mundaca Flor de María.  
 2 Vilalobos Alvarez María Elvira  
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Instrumento de medición de la variable Clima organizacional aspectos a validar e instrumento de medición de la variable desempeño docente.

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	30	15	28	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			✓		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			✓		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																			✓		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			✓		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			✓		
7. CONSISTENCIA	Elacado (a) en aspectos técnicos científicos.																			✓		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			✓		
9. METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			✓		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			✓		
TOTAL:																						

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 90

**Lugar y fecha:** Chiclayo 28 de febrero del 2020

  
**FIRMA DEL EXPERTO**  
**DNI: 16664070**



**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: BARDALES ROMAN EDUARDO  
 1.2. Grado académico que ostenta: DOCTOR EN EDUCACION  
 1.3. Institución donde trabaja: F.B. MESONES MUÑOZ Y UCV  
 1.4. Experiencia laboral (años): 35  
 1.5. Título de la tesis: Clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "Santa Lucía"- Ferreñafe.  
 1.6. Nombre del autor de la tesis: 1 Guevara Mundaca Flor de María.  
2 Villalobos Alvarez María Elvira  
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Instrumento de medición de la variable Clima organizacional aspectos a validar e instrumento de medición de la variable desempeño docente.

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			✓	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			✓	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			✓	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			✓	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																			✓	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			✓	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			✓	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			✓	
TOTAL																					

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 2020

90

Lugar y fecha: Chiclayo 28 de febrero del

FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 16496852



**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: OLIVERA DELGADO CARMEN ROSA  
 1.2. Grado académico que ostenta : MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA  
 1.3. Institución donde trabaja : SANTA LUCÍA  
 1.4. Experiencia laboral (años) : 26 AÑOS DE SERVICIO  
 1.5. Título de la tesis : Clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "Santa Lucía"- Ferreñafe.  
 1.6. Nombre del autor de la tesis :1 Guevara Mundaca Flor de María.  
 2 Villalobos Alvarez María Elvira  
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Instrumento de medición de la variable Clima organizacional aspectos a validar e instrumento de medición de la variable desempeño docente.

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																	X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																	X			
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																	X			
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																	X			
9. METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																	X			
TOTAL																					

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Es muy adecuado para su aplicabilidad.

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Chiclayo 28 de febrero del 2020

FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 16669507

**“Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe” – Lambayeque 2020**





## Autorización para el desarrollo de la tesis



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
"COLEGIO NACIONAL SANTA LUCIA"  
- PATRIMONIO CULTURAL DE FERREÑAFE -  
Av. Andrés A. Cáceres N° 551 Telef. 286487 - FERREÑAFE**

*"Año de la Universalización de la Salud"*

### **Autorización para el desarrollo de la tesis**

El Director de la Institución Educativa "Santa Lucía" de Ferreñafe, expide la siguiente:

#### **AUTORIZACIÓN**

Visto la solicitud presentada por la Lic. en Educación Flor de María Guevara Mundaca y la Bach: María Elvira Villalobos Álvarez, maestrantes de la Universidad "César Vallejo", donde solicitan aplicar su trabajo de investigación de tesis, se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a ambas maestras

Guevara Mundaca, Flor de María.

Villalobos Álvarez, María Elvira.

Aplicar el proyecto de tesis titulado: "Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa "Santa Lucía" de Ferreñafe" 2020.

Ferreñafe, 02 de Abril del 2020

Julia Pizarro Alberto  
DIRECTOR