



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y desempeño docente en la Institución  
Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Lara Huamán, Oscar Alberto (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5428-254X>)

**ASESORA:**

Mg. Zorrilla De Ventura, Gladys Dalila (ORCID: [0000-0003-3856-0698](https://orcid.org/0000-0003-3856-0698))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

En memoria de mis queridos abuelos Alberto y Graciela, por haber brindado mucho amor y gran parte de su vida a mi crecer profesional.

A mis padres Mauro y Emérita por su empuje, coraje, amor y gratitud para conmigo.

Especialmente a mi señora esposa Edita, compañera de toda la vida, por alentarme permanentemente en el quehacer diario y en mi formación académica.

A mis hijos Oscar y D'anghello, por su paciencia, espera, sabiendo que mañana mis logros serán sus guías.

Y por último a mis hermanos Wilfredo, Roger, Alicia y Daysi, por ser mis compañeros en el trajinar educativo.

## **Agradecimiento**

A nuestro Padre Celestial, por todas las bendiciones que me ofrece, por su irradiación impartida en mi caminar para seguir adelante y lograr todos mis sueños.

A la Hermana Florencia Ascención, por brindarme su apoyo espiritual, moral y la fortaleza permanente en el logro de mis ideales.

Igualmente, al Dr. Merito Benjamín director de nuestra Institución Educativa “Santa Inés”, por orientarme y darme la oportunidad para realizar el presente trabajo de investigación.

A la asesora de tesis Mg. Gladys Zorrilla, por sus conocimientos y sugerencias impartidas en la redacción de mi tesis.

También para Agustina Natividad compañera inseparable en nuestros estudios, siempre allí junto en el caminar.

Finalmente, a la maestra Anita, por su apoyo y sus buenos deseos para alcanzar mi anhelado sueño.

## 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. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS. ....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	38

### Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de desarrollo del clima organizacional IE. Santa Inés.....	18
Tabla 2	Nivel de desarrollo del desempeño docente en la IE. Santa Inés...	19
Tabla 3	Análisis de Correlación de Karl Pearson entre las variables.....	20
Tabla 4	Análisis de Correlación de Karl Pearson entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente.....	21

### Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación correlacional .....	18
----------	---	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, del distrito Guadalupe, provincia Pacasmayo, región de La Libertad. Fue una investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se tomó como muestra a cuarenta docentes seleccionados por el muestreo no probabilístico por conveniencia. Para medir el clima organizacional, se aplicó un cuestionario que considera las cinco dimensiones de la variable, validado por tres expertos y altamente confiable. Para evaluar el desempeño docente se utilizó un cuestionario agrupado en cuatro dimensiones, con un coeficiente de Conbrach de 0,953. Se concluyó, casi la totalidad de docentes manifestó el clima organizacional en la institución fue regular, por su parte, el desempeño docente mostró un nivel regular en poco menos de la totalidad de encuestados. Asimismo, se determinó a través de la prueba de Pearson las variables y sus dimensiones tienen relación. En conclusión, existe relación entre las variables, se puede determinar que de mejorar o empeorar el clima organizacional, el desempeño de los docentes se verá afectado.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño docente, marco de buen desempeño, institución educativa

## **Abstract**

The present research aimed to determine the relationship that exists between the level of the organizational climate and the teaching performance in the Santa Inés Educational Institution, of the Guadalupe district, Pacasmayo province, La Libertad region. It was a basic investigation, correlational level, non-experimental design and cross-sectional. Forty teachers selected by non-probability convenience sampling were taken as a sample. To measure the organizational climate, a questionnaire was applied that considers the five dimensions of the variable, validated by three experts and highly reliable. To evaluate teaching performance, a questionnaire grouped in four dimensions was used, with a high Cronbach coefficient. The results showed almost all of the teachers stated that the organizational climate in the institution was regular, for its part, the teaching performance showed a regular level in just under all of the respondents. Likewise, the variables and their dimensions are related through the Pearson test. In conclusion, there is a relationship between the variables, it can be determined that if the organizational climate improves or worsens, the performance of teachers will be affected.

**Keywords:** Organizational climate, teacher performance, good performance framework, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio de la cultura organizacional y su impacto en la satisfacción laboral a través del capital humano dentro de las organizaciones según Simbrón y Sanabria (2020) ha sido importante en los últimos años debido a que se ha demostrado que estos factores influyen en la productividad de los empleados; por lo tanto, Leyva y Napán (2021) manifestaron que no mantener un entorno de trabajo administrado de la mejor forma, impiden que se logren de manera efectiva los objetivos.

Ritacco y Amores (2018) mencionaron en las antiguas instituciones los directivos intentaron mantener a sus trabajadores produciendo e implementando reglas disciplinarias; sin embargo, para Morgan (2017) con el paso de tiempo los directores o gerentes se dieron cuenta que la mejor manera de que la mano de obra incremente su productividad, era motivarlos mediante incentivos satisfactorios. Es así que hoy en un mundo globalizado y moderno, los administradores insisten en la búsqueda de personas valiosas que contribuyan en la mejora de la organización, a partir de programa de alicientes motivacionales permanentes (Majad, 2016).

Conforme a Segredo (2016) las instituciones educativas son organizaciones donde sus directores deben de gestionar sus procesos de manera óptima, más aun siendo conscientes de la importancia que tiene el talento humano en sus procesos. Ramírez (2019) comentó, actualmente la situación se suscita de manera contraria y la problemática radica en la falta de gestores que asuman roles gerenciales para optimizar los procesos y conseguir un ambiente agradable, considerando que la carrera docente está sujeta a evaluaciones; es así que Lima et al. (2021) mencionaron se pueden ocasionar actos extremos de competencia entre docentes generando un resquebrajamiento en la atmosfera laboral.

Otro problema suscitado en las instituciones educativas es la comunicación entre pares, la misma que muy a menudo no se desarrolla de forma planificada y organizada (Huma et al., 2017). Generalmente, explicaron Quiroz y Torres (2019) se utilizan una variedad de medios digitales o también medios tradicionales para interactuar entre los miembros directivos y docentes; sin embargo, estas acciones para Papic (2016) no son suficientes para colmar las expectativas de alcanzar una comunicación asertiva y fluida.



Sardon (2017) mencionó en el Perú las instituciones educativas presentan problemas debido a la limitada capacidad de gestión de sus directivos, lo que se ve reflejado en el ambiente laboral con resultados negativos de incumplimiento, productividad, conflictos interpersonales y falta de liderazgo. Estos factores según Blanco et al. (2021) hacen que se resquebraje o no surja un buen desempeño docente, aumentando el riesgo de fracasar en el proceso enseñanza aprendizaje. Es por ello que el Ministerio de Educación (MINEDU), ha realizado evaluaciones del desempeño docente de diferentes formas y en diferentes campos (Estrada y Mamani, 2020). Sin embargo, estas evaluaciones solo se han categorizado como juicios sobre cómo un maestro toma el protagonismo en la formación académica de los alumnos, descuidando de esta manera el análisis del entorno en el que desempeñan sus funciones (Paredes y Santos, 2021).

Por otra parte, conforme a López et al. (2019) el ambiente organizacional también es un aspecto fundamental en la mejora de las instituciones educativas; por lo tanto, estas deben contener elementos de motivación, identidad, cohesión, trabajo en equipo y sobre todo liderazgo para promover un entorno armónico de cambio e innovación en la oferta formativa (Seifollahi y Kolor, 2018). Es así que Blanco et al. (2021) mencionaron se debe estudiar el clima organizacional hasta comprender su naturaleza y pueda ser constituido como un agente de cambio, para mejorar el desempeño de cada docente y el proceso de enseñanza y aprendizaje.

A su vez, Charry (2018) también consideró al clima organizacional como un componente importante para que los docentes desarrollen sus actividades; ante ello, deben asumir su responsabilidad en base a parámetros de calidad. Endang et al. (2020) mencionaron es necesario determinar cómo afecta este en el desempeño laboral, así como también conocer cuáles son las condiciones en las que se desarrolla la función docente.

En la institución educativa Santa Inés se observaron problemas como falta de identidad, compromiso, a su vez malestares frente a la autonomía y las recompensas ofrecidas, además de diferencias negativas entre docentes lo que genera conflictos. A partir de esta problemática, se planteó como pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad?

La investigación se justificó en la teoría social cognitiva de Albert Bandura propuesta en 1977, la cual explica cómo se relaciona la autoeficacia y el desempeño docente en los centros educativos. Este rendimiento asocia a la autoeficacia determinada como las experiencias ya que de esta forma se fortalece el sentido de eficacia del profesor. El clima organizacional se fundamentó en la teoría de la administración del recurso humano de Chiavenato propuesta en 1993, la cual menciona los procesos de cómo se logra gerenciar organizaciones a partir del talento humano.

A nivel metodológico sirve para abordar sobre estrategias de rendimiento laboral y administración organizacional, así como de técnicas didácticas que permitan al docente alcanzar sugerencias de mejoramiento pedagógico con el objetivo de otorgar un servicio educativo de calidad. A nivel práctico permite solucionar conflictos sobre la gestión organizacional en los colegios para que los responsables puedan tomar decisiones para mejorar la gestión y el desempeño docente. A nivel social, es beneficioso porque permite a través de una buena gestión organizacional dar al docente la capacidad de organizar y ejecutar acciones para lograr con éxito objetivos y metas de enseñanza.

El estudio tuvo como objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Santa Inés, del distrito Guadalupe; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de desarrollo del clima organizacional presente en la institución educativa Santa Inés; Evaluar el nivel de desarrollo del desempeño docente en la institución educativa Santa Inés; y Verificar el grado de la relación entre las dimensiones del clima organizacional con el desempeño docente.

Se planteó como hipótesis de investigación: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe; y como hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tienen investigaciones como la realizada en Costa Rica por Blanco et al. (2021) quienes analizaron multifactorialmente el entorno organizacional de los centros educativos públicos. Fue un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño ex - post facto. La muestra fueron 657 docentes seleccionados por medio del muestreo probabilístico estratificado, a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario. Los autores concluyeron el entorno organizacional en estos centros educativos públicos es aceptable, por lo que es importante fortalecer las relaciones interpersonales para desarrollar el trabajo colaborativo. El estudio fue relevante e importante por cuanto permitió fundamentar la teoría del clima organizacional en las instituciones educativas.

En Barranquilla, Niebles et al. (2019) se propusieron identificar el grado de relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional, a través de un estudio cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se aplicó como instrumento un cuestionario con 30 ítems a una muestra de 107 docentes. Se concluyó las instituciones evaluadas desarrollaron un clima organizacional bueno, basado en las relaciones interpersonales, la motivación y el liderazgo. Por otro lado, se conoció que el desempeño docente fue diagnosticado como bueno, específicamente en el área de competencias académicas, es decir se destacaron las habilidades multidisciplinares desarrolladas. Asimismo se determinó existe relación entre las variables, ya que a través del análisis de Pearson se evidenció el clima organizacional influye en el desempeño docente. La investigación fue importante ya que evidenció la importancia de una buena gestión en las organizaciones permite desarrollar un buen desempeño en el capital humano.

Hincapié et al. (2019) propusieron diagnosticar el ambiente organizacional en los establecimientos educativos de Santa Marta, a través de un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó como instrumento un cuestionario aplicado a 89 directivos y docentes. Al finalizar se concluyó, en algunas instituciones se evidencia un tipo de clima paternalista autoritario, en menor escala un ambiente participativo consultivo, predominando un contexto laboral fomentado en la confianza y el respeto entre ambas partes; finalmente el ambiente organizacional se percibió en un nivel medianamente bueno.

Este estudio tuvo relevancia ya que permitió determinar cómo las relaciones docentes, permiten tener buenos desempeños profesionales en las organizaciones.

León et al. (2018) en su investigación realizada en Ecuador, evaluaron los diferentes factores del ambiente organizacional, asociados al rendimiento de los profesores. Fue un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, donde se utilizó como instrumento el cuestionario aplicado a 25 docentes de educación secundaria de una escuela estatal. Al culminar se concluyó la edad, el sexo, la remuneración, la infraestructura, el nivel de seguridad y los años en el ejercicio docente, son aspectos vinculados al ambiente organizacional y determinan el buen rendimiento en la labor de los docentes de esa institución educativa. El estudio ha servido de motivación para fortalecer el afán investigativo referente al clima organizacional y al desempeño del docente.

A nivel nacional, Chávez (2021) investigó sobre la incidencia del entorno organizacional y el rendimiento del docente en instituciones educativas de Trujillo; a través de un estudio cuantitativo, de tipo básico, revisión sistemática, diseño no experimental y corte transversal. La población fueron 60 revistas indexadas y como muestra 21 de ellas. La investigación concluyó que estadísticamente el clima organizacional influye de manera positiva y significativa en el desempeño docente. Se deben proponer estrategias con el objetivo de que los docentes reflexionen sobre su experiencia laboral y cómo responderían a situaciones específicas, por lo que cada tema que se abordó pretende mejorar la cultura organizacional y el rendimiento docente. El estudio fue importante ya que evidencia la importancia que tienen los climas laborales en el desempeño del personal para realizar actividades.

Espinoza (2019) al analizar el clima laboral a partir de la labor docente educativo en Lima, se realizó una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. El estudio tomó como muestra a 871 docentes, a los cuales se les aplicó como instrumento el cuestionario. Se concluyó los estudiantes se encuentran muy satisfechos en relación a la estructura de la organización. Además el clima organizacional en esta institución es percibido en niveles altos y está asociada significativamente al desempeño docente. Finalmente a través de la prueba de Spearman se determinó existe relación positiva media entre las variables. El estudio determinó como el clima organizacional es un factor

importante para lograr entendimiento en la comunidad educativa, propiciando un buen desempeño docente.

En el Callao, Fustamante (2019) se propuso determinar si existen diferencias significativas entre el clima organizacional en dos I.E. del Callao, desde la perspectiva docente. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo comparativo, diseño no experimental y corte transversal. La población se conformó por 66 docentes de ambas instituciones a quienes se les administró como instrumento un cuestionario de 30 preguntas. Finalmente, casi todos los docentes manifestaron sentir un alto grado de identidad para con la institución; es decir, se sienten parte y orgullosos de pertenecer a esta entidad. En conclusión, según el análisis, se pudo conocer que la mayor parte de los docentes manifestó vivir en un clima organización con niveles regulares y altos. La enseñanza que nos deja es que a buen clima institucional, la comunidad docente se desempeña en forma eficiente.

En Puno, Sancho (2018) se propuso estudiar el ambiente laboral en centros educativos. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental. Se consideró como muestra a 58 docentes de 5 centros educativos, seleccionados a través del muestreo por conveniencia, a quienes se le aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron un bajo nivel del clima organizacional en todas las instituciones respecto a la identidad y la integración, siendo la motivación, la dimensión con el nivel más bajo resaltada por los docentes, ya que jamás se ha desarrollado alguna estrategia motivacional. En conclusión, el nivel del clima organizacional es relativamente regular. El informe fue relevante por cuanto se ratifica la importancia que tiene el clima organizacional, para brindar un servicio educativo acorde con la calidad profesional de los docentes.

Gálvez y Milla (2018) en su afán de analizar el desempeño del docente relacionado a la realización para el aprendizaje, realizaron un estudio cuantitativo, de nivel descriptivo, propositivo y diseño no experimental transeccional. Se utilizó como población a 95 profesores y 6 directivos de 4 instituciones, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Se concluyó el desempeño docente mostró niveles bajos, debido a la baja preparación para el aprendizaje. El estudio es importante por cuanto presenta al docente como la piedra angular, para brindar un excelente servicio educativo trayendo consigo prestigio y afluencia de estudiantes.

Gálvez (2017) para analizar el ambiente organizacional en una institución educativa de Lima, realizó una investigación cuantitativa, de tipo simple y diseño no experimental; donde utilizó como muestra a 80 docentes y le administró un cuestionario con 28 preguntas. Los resultados mostraron que, poco más de la mitad de los docentes se desempeña de manera adecuada; asimismo en menores porcentajes mantuvieron niveles medios y bajos. Se concluyó que tan solo para un 51% de estos docentes, el clima organizacional fue considerado como adecuado. El informe es relevante ya que menciona como en muchas instituciones educativas, el ambiente laboral, es de suma importancia para lograr hacer realidad el sueño de brindar una educación de calidad.

Gutiérrez (2017) al tratar de determinar la relación existente entre el entorno organizacional y el rendimiento de los maestros, realizó un estudio de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, aplicado a una muestra de 73 estudiantes de la IE. Fe y Alegría y 36 estudiantes de la IE. Salamanca, a quienes se les administró un instrumento por cada variable. El informe concluyó, el entorno organizacional tiene relación directa con el rendimiento de los maestros, mostrando un nivel de correlación positiva considerable. El informe es importante por cuanto menciona que la relación directa entre estas variables de estudio, permitirán brindar un buen servicio educativo.

Flores (2018) en su informe doctoral realizado en Moquegua sobre la influencia del ambiente organizacional y el desempeño laboral de profesores, se utilizó un estudio aplicado, correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Para su aplicación se tomó como muestra 66 docentes, a quienes se les aplicó un instrumento por cada variable. El informe concluyó existe una notable relación significativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento que presentan los docentes de dicha institución. La investigación fue relevante por cuanto permitió tener un concepto más claro de las teorías al investigador.

Ortiz (2017) desarrolló un estudio sobre ambiente organizacional y rendimiento docente. Fue un estudio básico, de nivel correlacional y diseño no experimental. Su muestra fueron 78 docentes. Para la obtención o recolección de datos de utilizo un cuestionario y una escala de estimación. Respecto a los resultados, se concluyó que existe una total relación entre las variables. En otras

palabras, mientras exista un buen nivel de clima organizacional, mejor será el desempeño del docente en los establecimientos educativos.

A nivel regional, Gutiérrez et al. (2021) en su artículo sobre ambiente laboral y rendimiento docente del nivel secundario de una institución educativa del distrito de Trujillo, se elaboró un informe cuantitativo de nivel correlacional; donde se utilizó como muestra a 100 docentes y se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Se concluyó existe una influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño del docente; situación comprobada por la prueba de Kendall. A su vez se dedujo las variables son elementos fundamentales en las instituciones competitivas. Esta investigación demuestra la importancia de mantener un buen ambiente laboral para fortalecer el desempeño de los profesores.

Villalobos (2020) en su informe sobre clima organizacional y desempeño docente, se buscó demostrar la relación que existe entre las variables antes mencionadas. El estudio cuantitativo, de tipo básico y nivel correlacional, utilizó el método hipotético deductivo. La muestra seleccionada fueron 33 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos para medir el ambiente organizacional y el rendimiento docente. Se concluyó existe una relación significativa entre las variables; esta investigación demostró que tan importante es mantener un buen espacio laboral para mejorar productividad de los docentes.

Finalmente, Cabrera (2019) al estudiar el clima laboral y el rendimiento de los docentes en instituciones primarias, propuso un estudio de tipo correlacional y diseño no experimental, mediante un método hipotético deductivo. Se aplicaron dos cuestionarios a 39 docentes de nivel primario. Al finalizar se concluyó se presenta asociación directa; es decir, mientras mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño. Esta indagación muestra la importancia de impulsar la mejora del clima organizacional, como condición importante para la optimización del desempeño laboral.

Ahora, bien, para conocer específicamente la esencia teórica del clima organizacional, es preciso señalar que esta se fundamenta en la teoría de la administración del recurso humano propuesta en 1993 por Chiavenato, el cual define la organización como el ambiente grato y con condiciones laborales donde un sujeto realiza actividades bajo condiciones beneficiosas tanto para su vida profesional como personal (Cejas et al., 2016). Otros autores lo definen como el

ambiente o entorno satisfactorio y con características motivacionales donde interactúan los trabajadores bajo condiciones óptimas (Manosalva et al., 2015).

Es preciso mencionar que, la teoría ha sido referenciada por tres corrientes, como la teoría de las relaciones humanas, donde se pudo notar y reconsiderar componentes como la moral y los valores psicológicos (Arano et al., 2016). Posteriormente estudiosos del pensamiento administrativo presentaron la teoría de la motivación a partir de Maslow y Herzberg, para luego McGregor otorgue su teoría X-Y, así como Ransis Likert la de los cuatro cuadrantes (Hamui et al., 2020).

Estas ideas, desde la década pasada han cobrado mayor importancia, ya que las organizaciones, se encuentran constantemente en la búsqueda imparable de la mejora continua, y al ser conscientes de la importancia del recurso humano, pretenden constantemente mejorar el ambiente o la atmósfera laboral, de tal manera que el colaborador se sienta valorado y pueda alcanzar un aumento significativo de productividad (Lee et al., 2017).

El clima organizacional de una escuela está determinado por todos los elementos estructurales, funcionales y personales de la institución (Don et al., 2021). Esta calificación desde el plano personal, es otorgada por la percepción del docente en relación al cumplimiento de su satisfacción (Espinoza, 2020). Conceptualmente Cejas et al. (2016) lo define: como el ambiente grato y con contextos laborales, en donde profesionales realizan actividades bajo condiciones beneficiosas, tanto para su vida profesional como personal.

El clima organizacional está delimitado en cuatro tipos, cuadrantes o sistemas (Iglesias y Sánchez 2015). Uno es el autoritario, el mismo que constituye un autoritario explotador y otro paternalista. El primer tipo tiene características basadas en la nula confianza, con ambientes de temor, castigos y amenazas. Por otro lado, el sistema autoritarismo paternalista diferencia del anterior, la relación de confianza entre la alta dirección y sus subordinados es comparado en la relación que existe entre un padre e hijo en un sistema paternalista (Hincapié et al., 2019).

Un tercer tipo es el participativo consultivo, el mismo que representa confianza y armonía, basadas en una buena comunicación entre directivos y trabajadores; tal es así que a pesar de que la toma de decisiones es propia de la dirección, se tiene permitido la participación de los subordinados para que en situaciones adversas puedan tomar decisiones en favor de la organización. Se tiene



además el sistema de participación en grupo y a diferencia de los demás, este sistema o clima de trabajo, está caracterizado por una estrecha confianza entre la alta dirección y los trabajadores; por lo tanto, la toma de decisiones se maneja de manera horizontal (Pedraja et al., 2020).

A lo largo de tiempo, se han construido escalas con componentes basados en la percepción que mide el clima organizacional a partir de 9 dimensiones como el liderazgo, comunicación, responsabilidad, estructura, riesgo, cordialidad, apoyo conflicto, identidad y estándares (Iglesias y Sánchez, 2015). De la misma forma se ha propuesto la medición del clima laboral a partir de las condiciones laborales, autorrealización, liderazgo, recompensa e identidad (Pedraja et al., 2020).

La dimensión condiciones laborales, hace referencia a las características de acuerdo a la percepción de la comodidad y seguridad del lugar donde se labora, y que otorgan condiciones para que el trabajador se pueda desempeñar exitosamente; es decir, ejecutar labores diarias en un ambiente confortable en relación al conocimiento institucional, sintiendo autonomía para desarrollarse y sobre todo con una remuneración de acorde a su capacidad y desarrollo intelectual (Cota, 2017). Los indicadores considerados fueron el confort, el conocimiento institucional, la autonomía y remuneración.

Asimismo, se tiene a la autorrealización, dimensión que da a entender que el bienestar de los empleados no es solo un campo material, sino también un campo psicológico. Probablemente se deba a la educación y formación a nivel profesional, así como a las oportunidades de crecimiento personal en áreas sencillas y especialmente importantes; por lo tanto, el empleado, su percepción la construye a partir de las oportunidades que el medio laboral le ofrece a favor de su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, en un determinado tiempo, tanto corto o largo plazo (Pilligua y Arteaga, 2019). Los elementos considerados fueron el desarrollo personal y cumplimiento de objetivos.

El liderazgo, es la dimensión que asocia la percepción de un trabajador a la forma de guiar y dirigir de sus superiores e incluso a de sus propios compañeros. Esta dimensión también asocia a la comunicación interviniente entre la alta dirección y los trabajadores; es la forma en cómo es que se sienten al percibir cómo es que sus jefes pueden influenciar, guiarlos y direccionarlos para que puedan

alcanzar sus objetivos laborales (Pedraja, 2020). Los indicadores considerados fueron e autocrático e improvisado.

La recompensa indica el sentimiento que tiene el trabajador en relación a lo conseguido por el cumplimiento de los objetivos, por lo tanto, si en esta institución se utiliza más el castigo que el premio, el sentimiento será negativo. Caso contrario, se obtendrán mejores resultados. Como señalan Litwin y Stringer; este sentimiento de recibir algo a cambio de un buen trabajo es confortable y evita generar situaciones adversas para el logro de los objetivos (Ceron, 2016). Los indicadores considerados fueron los incentivos, la evaluación adecuada y reconocimiento justo.

Esta última dimensión llamada identidad se refiere al sentido de relevancia, al grado de percepción y sensación del trabajador como un elemento importante y valioso para el equipo de trabajo; compartiendo sentimientos personales y organizativos. Por lo tanto, el simple hecho de sentirse dentro de los elementos de valor dentro de su organización contribuye a su motivación para alcanzar sus metas (Rivera et al., 2016). Los indicadores considerados fueron personal y social.

Es importante evaluar el comportamiento del desempeño laboral del educador, el cual se fundamenta en la teoría social cognitiva de Albert Bandura propuesta en 1977, la cual explica como diversos autores relacionan la autoeficacia y el desempeño docentes en las organizaciones educativas. Este desempeño valorado asocia a la autoeficacia determinada como las experiencias directas, ya que de esta forma se fortalece el sentido de eficacia del profesor (Chávez, 2021).

Para comprender el estudio, se partirá de la definición de desempeño laboral, concepto que desde sus inicios está asociado al esfuerzo físico y/o mental realizado en el cumplimiento de una labor o trabajo. Esto significa que toda acción realizada por un pedagogo tiene como respuesta a una evaluación, de lo que realiza en el aula, por lo que se resume en términos de rendimiento (Gómez y Valdés, 2017).

Teniendo en cuenta este análisis Paredes y Santos (2021), lo definen como: un proceso sistemático de evaluación de los beneficios educativos generados a partir de la práctica docente, que se basa en habilidades educativas, emociones, responsabilidades laborales y la naturaleza de las relaciones interpersonales con los estudiantes. En lo operacional se define como: la medición de desempeño a partir de las dimensiones de evaluación determinadas por el marco del buen desempeño docente del MINEDU, con 42 interrogantes.

En el ámbito escolar, el desempeño de un docente está conceptualizado como el indicador que referencia el rendimiento en base a un cúmulo de acciones específicas realizadas por el docente y basadas en competencias y habilidades aplicadas al proceso enseñanza aprendizaje (Anchundia, 2019).

Este desempeño, incluye un conjunto de decisiones y acciones en las que los docentes participan en un contexto institucional con el objetivo de formar a personas que puedan contribuir y cambiar el entorno sociocultural. Esa evaluación es un requisito imprescindible para lograr una mejor calidad de educación, es por ello, debe de ser un proceso sistémico que asegure resultados fehacientes respecto a la incidencia que genera en los estudiantes en relación a un buen desarrollo de competencia y el adecuado logro de aprendizajes (Martínez et al., 2020)

Por otro lado, el desempeño docente, propone cuatro dominios o conjunto de desempeños que se consideran dimensiones, entre ellas se tiene la preparación para el aprendizaje, participación en la gestión, enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad (Anchundia, 2019).

La preparación para el aprendizaje, incluye la planificación del trabajo pedagógico en los programas curriculares, las lecciones y las sesiones. Demanda el conocimiento de los rasgos socio culturales y cognitivos del estudiante, la adquisición de contenido educativo y la acción disciplinaria, así como también la selección de estrategias educativas, evaluaciones y materiales. Los indicadores considerados son: conocimiento y entendimiento, planificación de la enseñanza. La enseñanza para el aprendizaje; dominio que garantiza la inclusión de los estudiantes ante la diversidad en todos sus niveles (MINEDU, 2018).

El tercer dominio referencia a la participación activa con gestión escolar y la capacidad para la participación a través de una comunicación efectiva con todos los integrantes de la comunidad educativa. Este indicador evalúa la disponibilidad para la participación en la elaboración del proyecto educativo institucional y el manejo y gestión para un clima institucional óptimo. Los indicadores considerados fueron participación activa en la gestión del PEI y trabajo colaborativo con pares (Martínez et al., 2020).

Finalmente, el cuarto dominio es el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, que engloba la práctica y el proceso que describen el desarrollo y crecimiento de la comunidad profesional. Se refiere a una consideración

sistemática de sus prácticas educativas, con el trabajo en grupo, junto a sus colegas y la participación en sus actividades para su desarrollo profesional. Esto encierra el valor de la responsabilidad de la información respecto al proceso de aprendizaje y sus resultados, así como también al diseño y ejecución de normativas y políticas educativas de la nación y de la región; los elementos considerados son la participación democrática y relaciones de respeto (Anchundia, 2019).

### III. MÉTODOLOGÍA

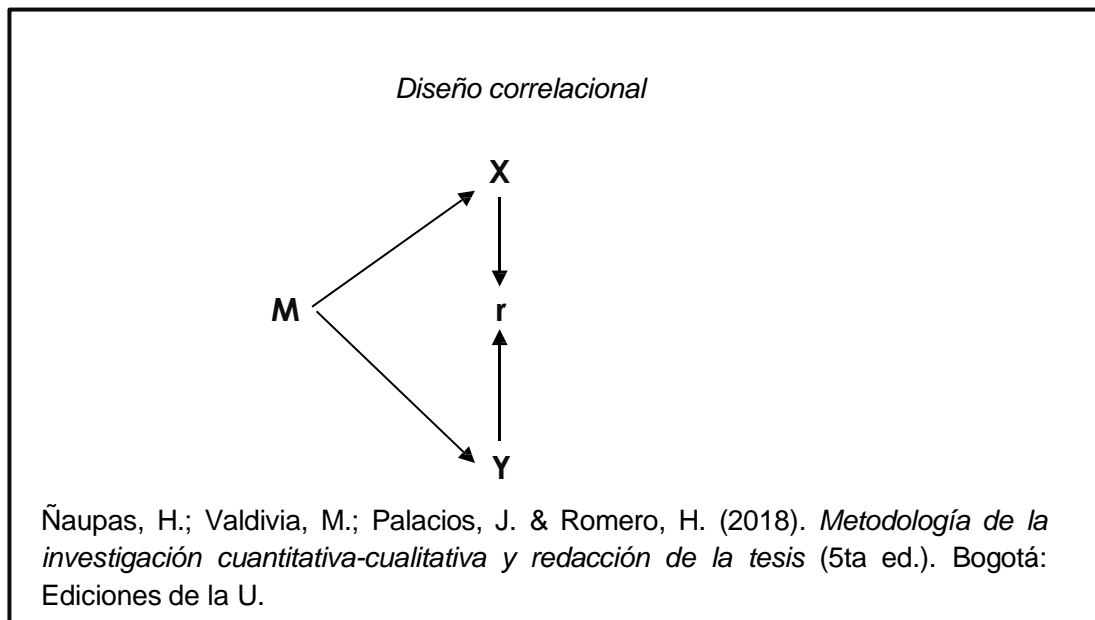
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** básica según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2019) y tuvo como eje principal el descubrimiento de nuevos saberes. Estuvo bajo un enfoque cuantitativo, ya que buscó conocer el comportamiento de las variables a partir de la medición y análisis de datos, para lo cual fue necesario cuantificarlos y empleando la estadística descriptiva demostrar patrones de comportamiento en un contexto específico (Ñaupas et al., 2018).

**Diseño de investigación:** no experimental de corte transversal, debido a que no se realizó manipulación deliberada de las variables al momento de medirlas. De corte transversal ya que los datos se recopilaron en un momento único y específico determinado por el investigador (Hernández y Mendoza, 2018). Para Bernal (2016), el nivel de investigación fue correlacional y tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

#### Figura 1

*Diseño de investigación correlacional*



Dónde:

M: docentes de una institución educativa de Guadalupe

X: observación del clima organizacional

Y: observación del desempeño docente

r: grado de correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Clima Organizacional**

**Definición conceptual:** es el ambiente grato y con condiciones laborales donde un sujeto realiza actividades bajo condiciones beneficiosas tanto para su vida profesional como personal (Cejas et al., 2016).

**Definición operacional:** medición de clima organizacional a partir un cuestionario de 30 ítems agrupados en cinco de dimensiones y medidos en una escala de Likert.

#### **Desempeño Docente**

**Definición conceptual:** proceso sistemático de evaluación de los beneficios educativos generados a partir de la práctica docente, basada en habilidades educativas, emociones, responsabilidades laborales y la naturaleza de las relaciones interpersonales con los estudiantes (Paredes y Santos, 2021).

**Definición operacional:** medición de desempeño docente a partir de las dimensiones de evaluación del Marco del buen desempeño docente propuesto por el MINEDU.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** está referida al total de elementos con características similares y requeridas que le permiten ser parte de una investigación (Ñaupas et al., 2018). El estudio tomo como población a 40 docentes de la institución educativa Santa Inés de Guadalupe.

#### **Criterios de inclusión**

Se consideraron como criterios de inclusión a los docentes de ambos sexos con contrato en el año lectivo 2022 de los tres niveles educativos.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluyó a docentes con licencias, personal contratado para talleres y personal administrativos de la institución educativa.

**Muestra:** se consideró como muestra de estudio a toda la población por ser pequeña.

**Muestreo:** se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia; (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó como técnica de investigación la encuesta; esta técnica según Bernal (2016) permitió abordar al docente participante para recabar la información por medio de un instrumento como es el cuestionario, el mismo que consiste en un documento físico o digital que contiene una batería de preguntas o ítems clasificados por dimensiones que miden las variables.

Específicamente, se emplearon dos instrumentos para el cumplimiento del objetivo de investigación. Para medir la variable clima organizacional, se utilizó un cuestionario de escala Likert, compuesto por treinta ítems asociados en cinco dimensiones, construidas a partir de teorías expuestas por Litwin y Stringer. El instrumento fue validado por el juicio de tres expertos en el tema; además se obtuvo un coeficiente de confiabilidad excelente, lo cual indicó fue un instrumento bueno para su aplicación.

Para medir el desempeño docente se aplicó un cuestionario con cuarenta y dos interrogantes, agrupados en cuatro categorías las cuales fueron estructuradas y validadas por el MINEDU en el marco del buen desempeño docente.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de recopilación de información se inició con la autorización por parte del director de la institución educativa Santa Inés, para realizar la investigación. Seguidamente se elaboraron los instrumentos para ser validados por expertos y analizar su confiabilidad por medio de una prueba piloto. Se solicitó a la IE., información de contacto (correo electrónico y número de teléfono) de los docentes a fin de enviar un correo para o archivo a través del WhatsApp para encuestarlos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación cuantitativa utilizó como método la estadística descriptiva e inferencial; este análisis propone el estudio y presentación de características que contienen las variables para establecer relaciones e inferir conclusiones. Los datos fueron tabulados y analizados en el programa estadístico SPSS; para luego ser presentados en tablas de frecuencia. Asimismo, para determinar la relación entre variables se recurrió a la prueba estadística de correlación de Rho-Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

Basados en Espinoza y Calva (2020) se consideraron como aspectos éticos el consentimiento informado por parte de la dirección de la institución educativa para que los docentes puedan tener participación voluntaria en el estudio y se pueda recolectar información sin que esta genere un perjuicio moral; la originalidad permitió seguir un proceso metodológico respetando normas e investigaciones de otros autores bajo las normas APA 7; finalmente el manejo de riesgos, consideró que toda información otorgada por los participantes en el estudio no originan perjuicio a la institución ni a los docentes por guardar estricta confidencialidad.



#### IV. RESULTADOS.

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos sobre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Inés, se obtuvieron resultados de acuerdo a los objetivos de investigación.

**Tabla 1**

*Nivel de desarrollo del clima organizacional IE. Santa Inés*

VARIABLE	NIVEL	ESCALA	N°	%
Clima organizacional	Malo	30 - 70	0	0%
	Regular	71 - 110	38	95%
	Bueno	111 - 150	2	5%
<b>TOTAL</b>			<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Respecto a la variable desarrollo del clima organizacional, se identificó que en el análisis realizado a los docentes de tres niveles educativos, poco menos del total presento un nivel regular en el ambiente laboral educativo; asimismo, un mínimo porcentaje de encuestados manifestó el nivel de ambiente organizacional presenciado es bueno.

**Tabla 2**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente en la IE. Santa Inés*

<b>VARIABLE</b>	<b>NIVEL</b>	<b>ESCALA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Desempeño docente	Malo	40 - 93	0	0%
	Regular	94 - 147	39	97%
	Bueno	148 - 200	1	3%
<b>TOTAL</b>			<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Respecto al nivel de la variable desempeño docente, se evaluó de los 40 maestros de la institución educativa Santa Inés, poco menos del total mencionó el rendimiento durante sus labores educativas fue regular, mientras que un porcentaje mínimo de encuestados consideró la labor durante las clases ha sido buena.

**Tabla 3**

*Análisis de Correlación de Karl Pearson entre las variables*

		DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coef. de correlación de Pearson	,793**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	40

\*\* la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**Nota.** Al aplicar la prueba estadística de Pearson se verificó un coeficiente de correlación positivo alto entre las variables, lo que determina existe asociación entre el clima organizacional y desempeño docente. Asimismo el valor de significancia calculado fue menor al formulado, apreciándose correlación significativa bilateral, por lo tanto se rechaza la Ho (hipótesis nula) y se acepta la alternativa (Hi); es decir, existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe

**Tabla 4**

*Análisis de Correlación de Karl Pearson entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente*

		DESEMPEÑO DOCENTE
Condiciones laborales	Coef. de correlación Rho de Pearson	,638**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	40
Autorrealización	Coef. de correlación Rho de Pearson	,627**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	40
Liderazgo	Coef. de correlación Rho de Pearson	,686**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	40
Recompensa	Coef. de correlación Rho de Pearson	,695**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	40
Identidad	Coef. de correlación Rho de Pearson	,607**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	40

\*\* la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**Nota.** Al analizar la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente se determinó existe relación entre las dimensiones, se evidenció que en las dimensiones condiciones laborales, autorrealización, liderazgo, recompensa e identidad el valor del coeficiente de correlación de Pearson indica que existe un nivel de asociación alta positiva. Además, se puede observar que respecto al tipo de correlación que se establece, el valor de significancia calculado es inferior al valor de significancia planteado, describiendo de esta manera una relación significativa.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo identificar el nivel de desarrollo del clima organizacional imperante en la institución educativa Santa Inés; se obtuvo de los datos procesados los educadores mostraron la mayor parte refleja un nivel regular y un mínimo porcentaje determinan el clima es bueno. Los resultados demostraron que en la institución educativa materia de análisis, las relaciones interpersonales, el buen trato y el liderazgo, están bien encaminados, además que los actores educativos cumplen positivamente su labor, aspecto que se nota por la preferencia de los padres de familia en matricular a sus hijos en la entidad escolar, hechos que se reflejan en el buen servicio educativo que se brinda.

Los resultados mencionados anteriormente no guardan relación con los encontrados por Blanco et al. (2021) quienes en su estudio al analizar multifactorialmente el clima organizacional en instituciones educativas de Costa Rica, señalaron la gestión organizacional es aceptable; sin embargo, si se tiene similitud al recomendar fortalecer las relaciones interpersonales del personal involucrado en la institución para desarrollar el trabajo colaborativo y una cultura de trabajo en equipo.

Por otra parte, los resultados del estudio no son semejantes con lo investigado por Niebles et al. (2019) en organizaciones educativas de Barranquilla, donde los autores evidenciaron la organización cultural fue buena, ya que en todo momento estuvo basada en relaciones armónicas del personal, motivación y liderazgo, mientras que en nuestra investigación se tuvo un nivel regular.

Asimismo, estos resultados no se asocian la investigación realizada por Hincapié et al. (2019) quienes al analizar el clima organizacional en centros educativos de Santa Marta percibieron el nivel de cultura organizacional fue medianamente bueno, debido al ambiente grato y con condiciones laborales donde los docentes realiza actividades bajo condiciones beneficiosas; por ello reconocieron trabajar bajo un ambiente o entorno satisfactorio con características motivacionales donde los trabajadores puedan construir un ambiente laboral grato y con contextos profesionales beneficiosos.

Respecto al objetivo evaluar el nivel de desarrollo del desempeño docente en la institución educativa Santa Inés; se aprecia en el análisis realizado a los educadores encuestados casi la totalidad se encuentra en el nivel regular y un

mínimo porcentaje en el nivel bueno. Asimismo, los indagados manifestaron estar aptos profesionalmente para desempeñar su labor educativa en bien de la niñez y juventud del distrito. Este resultado ratifica el espejeo, que la comunidad guadalupana tiene de la imagen institucional, pues en ambas variables se advierte la aceptación notándose por la aceptación y preferencia en matricular a los alumnos en dicha institución.

Lo mencionado anteriormente no es acorde con los resultados del Niebles et al. (2019) en su estudio en centros educativos de Barranquilla donde se reconoció el desempeño que realizan los docentes en el área de competencias académicas fue bueno, destacando de esta forma habilidades multidisciplinarias.

Los resultados difieren además con el estudio de Gálvez y Milla (2018) quienes al estudiar el desempeño de docentes de cuatro centros educativos identificaron, los profesores presentan bajos niveles de desempeño docente, lo que evidenció esta carencia se debe al déficit de preparación para el aprendizaje; es por ello que se debe evaluar con nuevos métodos a docentes en indicadores de reflexión y mejora.

En cuanto al objetivo verificar el grado de la relación entre las dimensiones del clima organizacional con el desempeño docente, los resultados indicaron a través de la prueba de correlación de Pearson se tiene correlación por cuanto se obtuvo un coeficiente positivo y alto entre las variables; además, el valor de significancia calculado fue menor al formulado, lo que explica existe dependencia y/o asociación entre las variables, aceptando la hipótesis alternativa de trabajo.

Los resultados mencionados guardan semejanza con los resultados en la investigación de Espinoza (2019) quien al analizar la correlación por medio de la prueba de Spearman entre el clima organizacional a partir del trabajo del profesional de maestros, concluye que estos están directamente relacionados, por lo que una buena cultura organizacional es un elemento importante para lograr los objetivos de las instituciones por medio de un rendimiento docente eficaz.

Asimismo, se tiene relación con los resultados de Cabrera (2019) quien a través del análisis de Karl Pearson, determinó existe asociación directa significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente; por lo tanto mientras se tenga un ambiente laboral confortable el rendimiento laboral del personal docente será óptimo.

A su vez, concuerdan con los hallazgos de Niebles et al. (2019) quien al evaluar el grado de relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional, concluyeron el ambiente laboral educativo tiene influencia directa y significativa sobre el desenvolvimiento de maestros. Siempre y cuando el clima este basado en buenas relaciones interpersonales, motivación para laborar y liderazgo se desarrollará un buen desempeño del capital humano.

Al comparar el estudio con el realizado en Lima, por Gutiérrez (2017) sobre influencia del ambiente laboral y rendimiento de profesores en la IE. Fe y Alegría, se identificó tienen similitud por cuanto al analizar la correlación por medio del estadístico de Karl Pearson, el ambiente laboral está relacionado positiva, directamente y significativamente con el rendimiento de los docentes; es decir, que a mayor nivel de una variable existirá mayor nivel de la otra.

Además, los resultados encontrados por Cabrera (2019) en su estudio sobre ambiente laboral y rendimiento de los docentes en Trujillo, están en consonancia con los encontrados en esta investigación, donde se presenció existe relación positiva y directa entre estas dos variables; además, se guarda relación con el estudio efectuado por Villalobos (2020), quien sostiene, la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento docente es altamente positiva y significativa.

También se encuentra coincidencia con lo indagado por Flores (2018) quien al estudiar la relación entre el entorno de trabajo y el rendimiento de los docentes de la institución educativa Modelo san Antonio en Moquegua, concluyó por medio del análisis de correlación de Pearson existe relación significativa y directa entre las variables.

En referencia a la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales con el desempeño docente en la institución educativa, se aprecia del análisis realizado a los profesores encuestados, casi la totalidad presentó un nivel regular de rendimiento laboral, mientras que un porcentaje reducido un nivel bueno, lo que demuestra que los maestros están satisfechos con la infraestructura y logística que les brinda el personal directivo.

Los hallazgos que se encontraron en el estudio, encuentran similitudes a la indagación efectuada por León et al. (2018) en su estudio donde evaluó los factores del ambiente organizacional asociados al rendimiento del desempeño laboral de los docentes; en él, los resultados permitieron identificar que los factores personales,

sociales y ambientales, como es el caso de la seguridad e infraestructura, son aspectos asociadas al ambiente laboral, que determinan el rendimiento de los maestros de la institución educativa analizada.

Al comparar los resultados con el estudio de Cota (2017) se determinó las condiciones laborales, hacen referencia a las características, de acuerdo a la percepción de la comodidad y seguridad del lugar donde se labora, y que otorgan condiciones para que el trabajador se pueda desempeñar exitosamente, es decir, ejecutar labores diarias en un ambiente confortable en relación al equipamiento institucional, al sentimiento de autonomía, para desarrollarse y sobre todo a la remuneración acorde a su capacidad y meritocracia

Sobre la relación que existe entre la dimensión autorrealización con el rendimiento docente en la institución educativa, se pudo establecer que los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre la variable desempeño docente y la dimensión clima organizacional de maestros son significativos. El valor nos permite conocer que existe una correlación moderada positiva entre las dimensiones; además, el nivel de significancia calculado fue menor al establecido.

Al relacionar los resultados con el estudio de Pilligua & Arteaga (2019) mantienen similitud ya que mencionan la autorrealización se refiere al bienestar de los empleados no solo en el campo material, sino también un campo psicológico. Probablemente se deba a la educación y formación a nivel profesional, así como a las oportunidades de crecimiento personal en áreas sencillas y especialmente importantes; por lo tanto, el empleado, su percepción la construye a partir de las oportunidades que el medio laboral le ofrece a favor de su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional en un futuro ya sea de corto o largo plazo.

En cuanto a la relación que existe entre la dimensión liderazgo con el desempeño docente en la institución educativa, se visualizan los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre la variable desempeño docente y la dimensión Liderazgo, en el cual, el valor de significancia calculado fue menor al formulado, describiendo una correspondencia significativa. El coeficiente de correlación evidencia que existe relación moderada positiva, entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Inés.

Estos resultados encuentran coincidencias con el estudio realizado por Hincapié et al. (2019) quien al analizar el ambiente laboral y el rendimiento del



personal, identificó que la práctica del liderazgo en algunas instituciones demuestra un clima paternalista autoritario y en menor escala un ambiente participativo consultivo, predominando un contexto de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo. Asimismo, se determinó si no existe una buena relación en la comunidad docente producto de un liderazgo efectivo, es difícil obtener buenos rendimientos profesionales.

Los hallazgos con acordes con la investigación de Pedraja et al. (2020) se identificó el liderazgo asocia la percepción de un trabajador, a la forma de guiar y dirigir de sus superiores, e incluso a la de sus propios compañeros. También asocia a la comunicación interviniente entre la alta dirección y los trabajadores. Finalmente, es la forma en cómo, es que se sienten al percibir la influencia de sus jefes para, guiarlos y direccionarlos a fin de que puedan alcanzar sus objetivos laborales.

Sobre la relación entre la dimensión recompensa con el desempeño docente en la institución educativa, se aprecia que los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre la variable desempeño docente y la dimensión recompensa, tienen un valor de significancia calculado inferior al planteado, apreciándose una asociación significativa. El valor del coeficiente nos describe que existe correlación moderada positiva, entre la dimensión recompensa y el desempeño docente en la unidad de análisis.

Al comparar los resultados con el estudio de Sancho (2018) se evidenció existe un bajo nivel en las organizaciones respecto a la identidad y la integración, siendo la motivación, la dimensión que más fue resaltada por los docentes, ya que para ellos jamás, se ha desarrollado alguna estrategia motivacional. Finalmente se guarda similitud ya que es importante mejorar el clima organizacional, resaltando la necesidad de impulsar la motivación y recompensa a los educadores como aspecto sustancial para promover su desempeño profesional.

Según los resultados de Ceron (2016) se vinculan ya una mejor organización laboral mejora la recompensa conseguido por el cumplimiento de los objetivos, por lo tanto, si en esta institución se utiliza más el premio que el castigo, el sentimiento será positivo. Este sentimiento de recibir algo a cambio de un buen trabajo es confortable y evita generar situaciones adversas para el logro de los objetivos institucionales.

Sobre la relación que existe entre la dimensión identidad con el desempeño docente en la institución educativa, se identificó el valor del coeficiente de correlación, el cual permite deducir que existe reciprocidad moderada positiva, entre las dimensiones. Por su parte el valor de significancia calculado fue menor al formulado, describiendo correlación significativa.

Al comparar los resultados con la investigación Ribera et al. (2016) se identificó guardan concordancia por cuanto mencionan la identidad se refiere al sentido de relevancia, grado de percepción y sensación del trabajador como elemento importante y valioso para el equipo de trabajo; compartiendo sentimientos personales y organizativos. Por lo tanto, el simple hecho de sentirse integrante de los elementos de valor dentro de su organización, contribuye a su motivación para alcanzar sus metas.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Respecto al clima organizacional, casi la totalidad de docentes encuestados en la institución educativa Santa Inés, presentó un nivel de desarrollo regular, debido a que no se evidenciaron problemas en el ambiente laboral y psicológico; además la mayoría de relaciones entre el personal fueron aceptables. El buen ambiente organizacional al ser percibido por la comunidad da respaldo para que la institución tenga preferencia en la provincia.
2. En referencia al desempeño docente, casi la totalidad de maestros evaluados presentó un nivel regular de rendimiento, lo que refleja mayoritariamente los educadores poseen las capacidades indispensables para desarrollar un buen proceso de enseñanza y aprendizaje; asimismo, cuentan con las estrategias necesarias para impartir conocimiento y capacidad de gestión pedagógica.
3. Existe relación positiva, alta y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés de Guadalupe; a su vez, las dimensiones de las variables presentaron significancia, lo que significa existe liderazgo directriz que propicia un buen ambiente laboral de trabajo entre los actores educativos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al director de la Institución Educativa Santa Inés, se le sugiere proponer planes para crear un ambiente de trabajo positivo, dentro de una atmosfera de entusiasmo y motivación donde los trabajadores lleguen a mejorar el rendimiento de la organización. Se sugiere mantener un ambiente de apoyo entre el trabajo y la vida del docente, dar flexibilidad en el lugar de trabajo, así como reconocer los logros de los colaboradores, dando autonomía y programando diversas actividades fuera del trabajo.
2. Es importante que para mejorar el desempeño de maestros se propongan programas de aprendizaje y desarrollo. Ante ello la institución educativa tiene la responsabilidad de capacitar a los docentes para de esta forma fomentar la productividad y rendimiento laboral; para ello se debe gestionar planes de aprendizaje otorgando los recursos necesarios y un entorno que respalde las necesidades de cada profesional.
3. Se recomienda a la dirección desarrollar un programa de desarrollo institucional como una forma de mantener un ambiente organizacional que motive e incentive a toda la comunidad educativa, para reforzar el compromiso e identidad en sus educadores. Se debe además fortalecer el trabajo de los docentes mediante compromisos para asegurar su permanencia, procurando el logro de los objetivos institucionales, brindando así un servicio de calidad, acorde con la exigencia y demanda de la sociedad.

## REFERENCIAS

- Anchundia, D. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Revista Dominio de las Ciencias*, 5(2), 1–13. <https://orcid.org/0000-0001-6729-8671>
- Arano, C., Escudero, M., & Delfín, B. (2016). Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical approach. *Revista Ciencia Administrativa* (1), 9-14. <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323/4128>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). Pearson Educación.
- Blanco, S., Cerdas, V., & García, J. (2021). Clima Organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/41927>
- Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera\\_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones*. (1ra ed.). Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Ceron, J. (2016). *La importancia de la motivación en las empresas*. [Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10654/7316>

- Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista Comuni@cción*, 9(1), 25-34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).
- Chávez, D. (2021). *Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56437>
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *“Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento Renacyt”*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Cota, L. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Revista Ciencias administrativas*, 5 (10). <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/3130/3458>
- Don, Y., Yaakob, M., Wan, W., Yusof, M., Kasa, M., Omar-Fauzee, M., & In-Keeree, H. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 465–475. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.20703>
- Endang, K., Kania, A., & Otong, K. (2020). Strategy for Improving Service Performance through. *Budapest International Research and Critics Institute - Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 1360-1368. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.994>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). Ethics in educational research. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333–340. <https://www.caluniv.ac.in/academic/Education/Study/Ethics-Education-Mphil.pdf>
- Espinoza, L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente educativo en la “Unidad Educativa Martin Luther King”, periodo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza\\_II.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza_II.pdf?sequence=3)

Espinoza, S. (2020). *Desempeño docente y calidad de servicio educativo en una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47530>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 21(1), 132 - 146.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Flores, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo san Antonio – Moquegua, 2017*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28003/flores\\_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28003/flores_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fustamante, W. (2019). *Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital. [https://repositorio.usil.edu.pe/items/bf23a338-](https://repositorio.usil.edu.pe/items/bf23a338-69ec-443d-8ef2-133c72d991e0)

[69ec-443d-8ef2-133c72d991e0](https://repositorio.usil.edu.pe/items/bf23a338-69ec-443d-8ef2-133c72d991e0)

Gálvez, L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6191>

Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Revista Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407 - 429.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1266>
- Gutiérrez, C., Medina, R., & Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa del distrito de Trujillo. *Revista SCIENDO, Ciencia para el Desarrollo*, 21(1). <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>
- Hamui, A., Vives, T., Gutiérrez, S., Castro, S., Lavalle, C., & Sánchez, M. (2014). Organizational culture and climate: situated learning in the Medical residencies. *Revista en Education Médica*, 3(10), 74-84. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(14\)72730-9](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(14)72730-9)
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra ed.). Editorial Mc Graw Hill Education. [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Hincapié, N., Orellana, E., & Corellanao C. (2019). Organizational climate in the educational institutions of Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores*, 9, 34–57. <https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>
- Huma, A., Raza, H., Aiza, R., Salwa, A., & Syed, N. (2019). The Role of Organizational Climate on Employee Performance: An Empirical Study of Government Hospitals of Lahore, Pakistan. *Revista European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2019, 8(4). <http://www.european-science.com>
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). An Overview of the Organizational Climate. *Revista Medisur*, 13(3), 455-457. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180039699016>



- Lee, X., Yang, G., & Ly, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Revista Anales de Psicología*, 33(3), 697-707. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio. Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad la Salle en Bolivia*, 16(16), 15–32. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es).
- Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Lima, J., Mendes, A., & Rezende, A. (2021). Avaliação de desempenho docente: culpar, punir ou desenvolver profissionalmente? *Revista Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29(111). <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002902701>
- López, E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18). <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(8), 148-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>
- Manosalva, C., Manosalva, L., & Nieves, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Revista AD-minister*, (26), 5-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

- Ministerio de Educación. (2018). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Biblioteca Nacional del Perú: N° 2014-04604. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Morgan, J. (2017). Strategic direction for financial planning in international educational institutions. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14). <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v7i14.286>
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Niebles, W., Hoyos, L., & De-La-Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11056>
- Papic, G. (2016). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Revista Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Paredes, M., & Santos, J. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *Revista Igobernanza*, 4(14), 78–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Pedraja, L., Marchiono, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis.

*Revista Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

Pilligua, C., & Arteaga, M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso : Hardepex Cía. Ltda. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).  
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. Educación: *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 25(2), 157-164.  
<https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>

Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ritacco, M., & Amores, F. (2018). School management and pedagogical leadership: a content analysis of the schools principals discourse in the Autonomous Community of Andalusia (Spain). *Revista Educação e Pesquisa*, 44, 1-23.  
<https://doi.org/10.1590/S1678-4634201709162034>

Rivera, M., Cegarra, C., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). El clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>

Sancho, L. (2018). *Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Moho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Archivo digital. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11810>

Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.  
<https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>

- Segredo, A. (2016). Organisational development. A view from the academic field. *Revista Elsevier*, 17(1), 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Seifollahi, N., & Koloor, H. R. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Revista Opción* 34(15), 19–51. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24354>
- Simbrón, S., & Sanabria, F. (2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Revista CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59 - 83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Villalobos, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza - La Libertad, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45173>

## ANEXOS

### ANEXO 1.

#### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el ambiente grato y con condiciones laborales donde un sujeto realiza actividades bajo condiciones beneficiosas tanto para su vida profesional como personal. (Cejas et al., 2016)	Medición de clima organizacional a partir un cuestionario de 22 reactivos agrupados en 5 de dimensiones y medidos en una escala de Likert	Condiciones Laborales	Confort Conocimiento instruccional Autonomía	Ordinal
			Autorrealización	Remuneración Desarrollo personal	
			Liderazgo	Cumplimiento de objetivos Autocrático Improvisado	
			Recompensa	Incentivo Evaluación adecuada	
DESEMPEÑO DOCENTE	Proceso sistemático de evaluación de los beneficios educativos generados a partir de la práctica docente, la misma que se basa en habilidades educativas, emociones, responsabilidades laborales y la naturaleza de las relaciones interpersonales con los estudiantes. (Paredes & Santos, 2021)	Medición de desempeño docente a partir de las dimensiones de evaluación del Marco del buen desempeño docente propuesto por el MINEDU	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y entendimiento Planificación de la enseñanza	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	Clima para el aprendizaje Conducción de proceso de enseñanza Evaluación permanente	
			Participación en la gestión	Participación activa en la gestión del PEI Trabajo colaborativo con pares	
			Desarrollo de la profesionalidad	Participación democrática Relaciones de respeto	

Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario del Clima Organizacional**

Estimado docente: El presente documento contiene una serie de afirmaciones relacionadas al clima organizacional de esta institución educativa por consiguiente se le solicita marque la opción con la que usted se sienta mayormente representado. Se le recuerda que la información brindada será solo empleada con fines estadísticos, por lo tanto, se le garantiza la privacidad de sus respuestas.

**Género:** ..... **Edad:** ..... **Residencia:** Urbana ( ) Rural ( ) **Nivel en que enseña:** Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

**Ultimo nivel de estudios:** .....

Escala: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo. (Ser)					
2	Existe un amplio grado de cooperación ente docentes. (Hacer)					
3	Los objetivos de trabajo están acordes a los parámetros estipulados por MINEDU. (Saber)					
4	Se enfocan en informar de manera clara todos los documentos de gestión (PEI, PAT, otros). (Saber)					
5	En mi organización participo en la toma de decisiones. (Hacer).					
6	La remuneración por los servicios profesionales es entregada de manera puntual. (Hacer).					
7	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros. (Saber).					
8	Me siento identificado por las invitaciones a actividades de proyección social. (Hacer)					
9	Las actividades que realizo permite aprender y desarrollarme (SABER)					
10	En esta institución me reconocen los logros laborales y académicos (SER)					
11	En esta institución existen oportunidades de progresar en la institución (HACER)					
12	Los directivos suelen expresar sus reconocimiento por los logros alcanzado por los decentes SER					
13	Me permiten participar como jurado en las actividades programadas por UGEL (HACER)					
14	Participo en comisiones para elaboración del Plan de trabajo. (HACER)					
15	Los directivos toman en cuenta las opiniones y dudas de los docentes. (SABER)					
16	Las funciones directivas están adecuadamente definidas (SABER)					
17	Se tienen en cuenta los intereses de los docentes al momento de tomar decisión (HACER)					
18	Se fija niveles de esfuerzo, cumplimiento y estimulación a los miembros en cuanto a su rendimiento (HACER)					
19	Las iniciativas son realizadas por los compañeros de trabajo. (SER)					

20	Me siento bien con los estímulos no económicos recibidos (resolución de felicitación). (Hacer)					
21	Existen incentivos laborales para hacer mejor mi trabajo.(HACER)					
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.(SER)					
23	Luego de la evaluación existe retroalimentación constante.					
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa (SABER)					
25.-	El reconocimiento está acorde a mi desempeño.					
26	Me siento orgullo de pertenecer a esta institución. (SER)					
27	Me siento ser parte de un equipo eficiente. (SER)					
28	Siento satisfacción de representar a toda la comunidad educativa de esta institución. (HACER)					
29	Siento satisfacción en transmitir y desarrollar en mis estudiantes el sentido de responsabilidad para propiciar que se conviertan en agentes de cambios en la sociedad.					
30	Comparto con la comunidad educativa los éxitos y triunfos logrados. (HACER)					

## Cuestionario de Desempeño Docente

Estimado docente: El presente documento contiene una serie de afirmaciones relacionadas al desempeño docente en esta institución educativa por consiguiente se le solicita marque la opción con la que usted se sienta mayormente representado. Se le recuerda que la información brindada será solo empleada con fines estadísticos, por lo tanto, se le garantiza la privacidad de sus respuestas.

**Género:** ..... **Edad:** ..... **Residencia:** Urbana ( ) Rural ( ) **Nivel en que enseña:** Inicial ( ).  
 Primaria ( ) Secundaria ( ) **Último nivel de estudios:** .....

Siempre= 5	Casi siempre= 4	Algunas veces= 3	Casi nunca=2	Nunca= 1
------------	-----------------	------------------	--------------	----------

	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña					
4	Elaborar la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiante y las estrategias y medios seleccionados					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.					
8	Crea selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para sus aprendizajes.					
9	Diseñar la evaluación de manera sistemática pertinente formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
11	Constituye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el afecto, la justicia, la confianza el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos los estudiantes y las comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad en lo que se exprese y sea valorada como la fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					



15	Resuelve conflictos en diálogos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos normas concertadas de convivencia códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexione permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudian y que los motiven a aprender					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes sus familias y autoridades educativas y comunales.					
30	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias organizar el trabajo pedagógico mejor.					
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación propuestas de innovación pedagógica y mejora del desempeño docente educativo de la escuela.					
33	Comenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.					

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participen experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades la de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresado una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 3.

Validez y confiabilidad del instrumento



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

*Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

*Cuestionario para evaluar el "Clima Organizacional"*

**3. TESISTA:**

Br. : Oscar Alberto Lara Huamán

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación con subsanación de observaciones.

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de octubre de 2021



Dr. Merito Benjamín Ordoñez Namoc  
Firma/DNI. 27162165  
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa  
Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

*Cuestionario para evaluar el "Clima Organizacional"*

### 3. TESISTA:

Br. : Óscar Alberto Lara Huamán

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de octubre de 2021

Mg. Walter Oswaldo Flores Sánchez  
EXPERTO  
DNI 19186983



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

*Cuestionario para evaluar el "Clima Organizacional"*

### 3. TESISISTA:

Br.: Oscar Alberto Lara Huamán

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de Octubre de 2021

---

**DARCY PATRICIA LUPERDI TORRES**

*Firma/DNI N° 19249967*

**EXPERTO**

## Confiabilidad del instrumento

Análisis de confiabilidad en SPSS

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	30

## ANEXO 4.

### Autorización de aplicación del instrumento



**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA INÉS" DEL DISTRITO DE GUADALUPE, PROVINCIA PACASMAYO, REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE OTORGA LA PRESENTE**

### AUTORIZACIÓN

Al maestrante **OSCAR ALBERTO LARA HUAMÁN**, identificado con DNI N° 19189024, estudiante de la escuela de posgrado, III ciclo de **Maestría en Administración de la Educación** de la casa superior de estudios César Vallejo, campus Chiclayo para que aplique una encuesta a los docentes de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria de esta institución educativa, ya que como mencionó el interesado, forma parte de su proyecto de tesis, dicho trabajo se titula "**Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad**".

Se expide la autorización a petición del interesado, asimismo se le informa que debe respetar el formato presentado a la institución educativa.

Asimismo, emplear los medios adecuados para la obtención de información, respetar las medidas emitidas por el Ministerio de Salud en el marco de la emergencia sanitaria en resguardo de la salud física y mental de los docentes.

Atentamente

The image shows a circular stamp of the Santa Inés Educational Institution, Subdirección. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name "Dr. Merito Benjamin Uriol Mamoc" and the title "SUB DIRECTOR" are printed in black.

## ANEXO 5.

Baremación para el clima organizacional

Nivel	Clima
Malo	30 - 70
Regular	71 - 110
Bueno	111 - 150

Nivel	Dimensiones del clima organizacional				
	D1	D2	D3	D4	D5
Malo	7 - 16	6 - 14	6 - 14	6 - 14	5 - 12
Regular	17 - 26	15 - 22	15 - 22	15 - 22	13 - 18
Bueno	27 - 35	23 - 30	23 - 30	23 - 30	19 - 25

**D1:** Condiciones laborales

**D2:** Autorrealización

**D3:** Liderazgo

**D4:** Recompensa

**D5:** Identidad



## ANEXO 6.

### Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad seleccionada es la prueba de Shapiro Wilk, teniendo en cuenta de que el grupo es inferior a 50 elementos.

Se ha tomado en cuenta las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

H1: Los datos analizados siguen una distribución normal.

Así mismo se consideró la significación de  $\alpha = 0.05$ , con un grado de fiabilidad del 95%, determinándose la siguiente regla de decisión:

- a) Si Sig.  $p < \alpha$  = Acepta Ho
- b) Si Sig.  $p > \alpha$  = Descarta Ho

### Prueba de Normalidad

*Resultados de prueba de normalidad de las variables Clima organizacional y Desempeño docente*

	Prueba de Shapiro Wilk para una muestra		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima organizacional	,947	40	,058
Desempeño docente	,989	40	,955

En la prueba de Shapiro Wilk, para la variable clima organizacional, y la variable Desempeño docente son superiores al valor de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), descartándose Ho, lo cual nos indica que los datos provienen de una distribución normal. En base a los resultados presentados, se seleccionó el coeficiente de Pearson como prueba estadística.



## ANEXO 8.

### Matriz de Consistencia

TEMA	Clima Organizacional y desempeño Docente					
TÍTULO	El Clima Organizacional y Desempeño Docente de la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad					
LÍNEA/EJE DE INVESTIGACIÓN	Gestión y calidad educativa					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe?	<p><b>GENERAL:</b> Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Santa Inés, del distrito Guadalupe</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Identificar el nivel de desarrollo del clima organizacional presente en la institución educativa Santa Inés</p> <p>Evaluar el nivel de desarrollo del desempeño docente en la institución educativa Santa Inés</p> <p>Verificar el grado de la relación entre las dimensiones del clima organizacional con el desempeño docente.</p>	<p>H<sub>0</sub>: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe</p> <p>H<sub>1</sub>: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe</p>	Clima Organizacional	Condiciones Laborales	Confort	<p>Tipo Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental y transversal</p>
					Conocimiento instruccional	
					Autonomía	
					Remuneración	
				Autorrealización	Desarrollo personal.	
					Cumplimiento de objetivos.	
				Liderazgo	Autocrático	
					Improvisado	
				Recompensa	Incentivo	
					Evaluación adecuada Reconocimiento justo	
				Identidad	Personal	
					Social	