



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en
las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cusi Ludeña, Ruth Edith (ORCID: 0000-0003-1277-6941)

ASESOR:

Dr. Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos que me apoyaron en mis logros.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por la salud.
Agradecer a mi esposo por su apoyo en todo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Operacionalización de variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de la población y muestra del personal docente de las instituciones educativas de la UGEL 01-Lima.</i>	18
Tabla 2. <i>Resultados de Alfa de Cronbach de la prueba piloto</i>	19
Tabla 3. <i>Correlación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente</i>	21
Tabla 4. <i>Nivel de correlación de la dimensión 1 liderazgo de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente</i>	22
Tabla 5. <i>Nivel de correlación de la dimensión 2 motivación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente</i>	24
Tabla 6. <i>Nivel de correlación de la dimensión 3 reciprocidad de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente</i>	25
Tabla 7. <i>Correlación de la dimensión 4 participación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente</i>	26
Tabla 8. <i>Correlación de la dimensión 5 comunicación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente</i>	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Esquema del diseño de la presente investigación. Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)* 14

RESUMEN

En la presente investigación se propuso determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021. Se ubica en enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Para ello, la muestra poblacional estuvo compuesta por 60 docentes. Se aplicó dos cuestionarios, el primero midió el clima organizacional, y estuvo organizado en base a las dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación; y estas a su vez divididas en sus respectivos indicadores. El segundo cuestionario midió el desempeño docente. Los resultados mostraron que la variable clima organizacional y la variable desempeño docente tienen un nivel de coeficiente correlación positiva alta ($Rho = 0,742$). Como conclusión se manifiesta a mayor clima organizacional mayor es el desempeño docente.

Palabras claves: clima, organizacional, desempeño, docente.

ABSTRACT

In this research, it was proposed to determine the relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance in the educational institutions of the UGEL 01- Lima 2021. It is located in the quantitative approach, applied type, non-experimental design, cross-sectional correlation. For this, the population sample consisted of 60 teachers. Two questionnaires were applied, the first one measured the organizational climate, and was organized in the dimensions: leadership, motivation, reciprocity, participation and communication; and these in turn divided into their indicators. The second questionnaire measured teacher performance. The results show that the organizational climate variable and the teacher performance variable have a high positive correlation coefficient level ($Rho = 0.742$). As a conclusion, the higher the organizational climate, the higher the teacher performance.

Keywords: organizational climate, teaching performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es el fundamento para la vida de los seres humanos, ya que ella se sustenta, forma y establece las sociedades que el mundo requiere. Siendo este grupo social el conjunto de ciudadanos capaces de incorporarse a la convivencia en familia y sociedad, que producen y entienden el concepto de la existencia (López y López, 2019). Actualmente, la humanidad se encuentra en una época de permanentes cambios, precisamente por los grandes desafíos generados por una alta competitividad en los distintos ámbitos corporativos de todo el mundo, sobre todo en los contextos educativo.

La tarea y desempeño de los docentes siempre fue un tema de inquietud y debate entre los entes responsables del régimen educativo en los distintos pueblos del mundo, lo que ha originado, en los últimos años, planteamientos con ideas y opiniones que facultan la evaluación de la praxis de los docentes, a fin de medir si es o no la apropiada y que da respuesta a los desafíos de la nueva era. A fin de que se aborde con precisión esta problemática buscando que se establezcan respuestas favorables a estos desafíos (Esquerre y Pérez, 2021).

Las regiones del mundo, y de modo especial la Latinoamericana, presentan investigaciones reflexivas sobre el desempeño docente, considerando en esta temática el contexto histórico, sus tradiciones culturales, sus necesidades y frustraciones, a fin de que optimizar el trabajo pedagógico futuro en el ámbito del desempeño docente (Escribano, 2017). Asimismo, en los países que conforman la región Latinoamericana, en la actualidad, según Escribano (2018) se observa una gran variedad de tradiciones culturales y grados de progreso, aspectos que tienen implicancia en la formación educativa y por ende desafía el desempeño de los docentes en su labor pedagógica.

Por tanto, el desempeño docente en estos ámbitos, se vuelve una incertidumbre en toda institución. En concordancia a la globalización, y según el progreso científico, tecnológico en pleno desarrollo orientado en el contexto político, social, y a nivel internacional se originó muchos paradigmas de reformas educativas para perfeccionar la educación y elevar su calidad. Según Díaz (2018), actualmente, los sistemas de organización muestran preocupación sobre las

diversas entidades de educación, lo cual impulsa a la excelencia educativa bajo un enfoque correcto, por tal motivo se debe tener en cuenta el desenvolvimiento de los docentes que laboran en las diferentes entidades educativas de distintos niveles y lugares.

La realidad del desempeño docente en Perú, según Esquerre y Pérez (2021) no es muy óptimo, ni muy actualizado debido a que se evidencian en muchos trabajos de investigación que se continúa con las actividades educativas basadas en prácticas tradicionales que generan la indiferencia y aburrimiento en los estudiantes, lo cual afecta considerablemente los promedios de los aprendizajes que distan de los esperados.

En la actualidad, por las dificultades que se presentan en la educación del país los directivos encargados necesitan tomar atención en las instituciones educativas, por los problemas existentes manifiestos en la actividad docente y su impacto en el ambiente de la organización, porque cuando se habla del rol de trabajo docente dependerá del ambiente de la organización el cual es abordado en las instituciones educativas. Al respecto Díaz (2018), expone que el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes, los cuales usan la educación a modo de fomentar en sus alumnos su personalidad, su intelecto y lograr metas profesionales que sean útiles a sus pares.

El desempeño del maestro es clave para que una organización pueda desarrollarse sin ninguna dificultad por lo cual el clima organización influye en la conducta y motivación en el trabajo y productividad profesional. Con el fin de lograr un correcto desempeño docente, la institución educativa debe facilitar relaciones firmes, respetuosas, y buen compañerismo, de esta manera se evita un ambiente desfavorable debido al clima organizacional.

En los centros educativos de la UGEL 01- Lima 2021 se notó un desempeño docente inadecuado, sobre todo no innovado de acuerdo a la nueva modalidad educativa, y asociado a este en el ambiente corporativo existe una mala comunicación entre docentes y directivos generando malos entendidos, y el incumplimiento óptimo del trabajo educativo evidenciando una falta de trabajo en equipo, que debilita el rendimiento laboral y la administración de las instituciones

educativas. Pérez (2015) El clima organizacional constituye un instrumento por excelencia para la transformación que demanda el beneficio de una buena eficacia en una institución, ya que es imprescindible en el mundo actual.

Al considerarse lo descrito en la realidad problemática, se planteó la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las Institución educativa de la UGEL 01- Lima 2021? Las preguntas específicas fueron: Primera: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021? Segunda: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021? Tercera: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021? Cuarta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021?. Quinta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021?

La presente investigación se justificó teóricamente porque su propósito fue contribuir al ámbito educativo con sus teorías e información sobre el clima organizacional y desempeño docente. Por tanto, la información que se ha de aportar tiene implicancia en el contexto educativo de investigación, puesto que se pretendió demostrar que el ambiente educativo se relaciona con el desenvolvimiento del educador positivamente, dicha información aportada servirá en pro de resolver los problemas educativos, por la cual se ejecutarán estudios considerando algunos conceptos de carácter teóricos y principios científicos, para describir luego su determinación e influencia que existe entre las variables propuestas en este trabajo clima institucional y desempeño docente.

De modo práctico, se midió la relación entre las variables de estudio a fin de conocer el grado de relación entre ellas, cuyos resultados beneficiará a docentes y por ende a los estudiantes en lo relacionado al clima y desempeño docente en la solución de las dificultades presentadas en este contexto. Asimismo, los elementos

teóricos, lineamientos básicos, y la aplicación correcta de las dimensiones servirán de aporte a otros trabajos relacionados con esta temática de investigación.

Metodológicamente, se contribuyó, mediante la elaboración de instrumentos de investigación que fueron los cuestionarios de interrogantes cerradas sobre el clima organizacional y desempeño docente aplicados a la muestra de estudio para recabar información y otros elementos prácticos aplicados en el desarrollo de la investigación, que permitieron la determinación y la relación del clima organizacional y el desempeño docente, asimismo el presente trabajo servirá de base y como recurso para futuros estudios de investigación.

Para el cumplimiento de este trabajo de investigación se ejecutó el objetivo general que se formuló de la siguiente manera: Determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021. También se consideraron los objetivos específicos: Primero: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Segundo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Tercero: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Cuarto: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Quinta: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.

También se presentaron las siguientes hipótesis, en este caso, la hipótesis general fue: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021. También se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Primera: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Segunda: El clima organizacional en su dimensión motivación se relaciona

significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Tercera: El clima organizacional en su dimensión reciprocidad se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Cuarta: El clima organizacional en su dimensión participación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Quinta: El clima organizacional en su dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se presenta a Soria et al. (2019) quienes en su tesis enfatizaron la relación de los componentes del clima organizacional con la satisfacción profesional. La buena relación o un buen clima organizacional generaron resultados de buena gestión donde participaron 208 empleados, este trabajo fue de tipo descriptiva, aplicándose un cuestionario sobre el clima organizacional. Los autores concluyeron que existió una buena, positiva y significativa relación entre los empleados de la institución.

Asimismo, Rodríguez y Lechuga (2019) plantearon “Desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA” de Colombia, se propuso demostrar los elementos y niveles del desempeño docente. Este trabajo se llevó a cabo de modo descriptivo empleando un modelo que no manipula variables, aplicada a una población de 79 docentes y 5 directores, el instrumento aplicado fue el cuestionario cerrado. Como resultado se evidenció como dificultad un buen desempeño laboral por ausencia de comunicación interna, lo cual ocasiona desacuerdo en los docentes. El trabajo finalizó con que falta motivación en los docentes y una buena comunicación organizacional para crear un ambiente adecuado.

Asimismo, Blanco y Cerdas (2021), analizaron el clima organizacional, en general, así como en el ámbito escolar. La investigación fue de enfoque cuantitativo diseño ex post facto y transversal, la muestra se compuso por 657 docentes primaria y secundaria. Se concluyó que existió un buen clima organizacional desde la visión del maestro, de manera que existe buenas amistades tanto con el directivo y personal, por lo cual es importante el buen trato entre el directivo y docente por lo cual se aconseja el afianzar las relaciones interpersonales.

Barrios et al. (2020) realizó también investigación con enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, su objetivo fue describir el clima organizacional desde un panorama de las fases participativas de la comunidad de los participantes de una escuela colombiana. La recabación de información se realizó mediante el

instrumento planteado por Canchón, Plaza y Zapata (2013); la misma que fue validada mediante el método de Alfa de Cronbach, con un nivel de 0,905. Los resultados indicaron que la variable clima organizacional en su dimensión de relación escuela-padres de familia con las dimensiones de mejora continua y participación y acompañamiento familiar, demostraron una correlación positiva de ($R>0,5$).

Finalmente, Escribano (2018) en su investigación, tuvo como fin, sostener la importancia y el lugar en el que se ubica el desenvolvimiento docente como representante directo añadida a la aptitud educativa. Se establecieron algunos pensamientos básicos como resultado, donde se argumentó que la calidad educativa va adjunta al grupo de componentes entre los cuales se consideró al factor económico, político, cultural, científico y tecnológico, así como el desempeño del docente como factor humano. Como conclusión, se indicaron las limitaciones presentadas en fase instructiva de inicio y continua de los docentes, igual que los retos que deben asumir como parte de su desenvolvimiento para ofrecer un resultado acorde con implicancia educativa de calidad en la actualidad y las innovaciones sociales, culturales y tecnológicas que viven cotidianamente. Esta investigación expresó una orden hipotética, sobre el fundamento de consultas de diversas fuentes sobre la temática, en la que sobresalen, por su mérito, informes de organismos internacionales.

Atarama (2020), el presente estudio buscó hallar la correlación entre el ambiente corporativo y el desempeño docente en la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2017, bajo la perspectiva de los profesores. Esta investigación fue cuantitativa, el tipo empelado fue descriptivo correlacional y contó con un modelo no experimental. Su población se constituyó por 28 docentes, además la muestra empleada fue censal, donde se realizó una encuesta con 20 preguntas medido en la escala de cinco categorías de respuestas descrito por las dos variables. Aquí se encontró una confiabilidad fuerte (0.863) en el instrumento. Asimismo, los resultados empíricos señalaron que el 85.1% consideraron de manera positiva los requerimientos de los indicadores y las dimensiones que se propusieron para el instrumento; aunado a esto se contrastaron usando el chi cuadrado. La conclusión fue que el clima organizacional estuvo relacionado de manera

significativa con el trabajo docente en la Escuela de Comunicaciones del Ejército - 2017.

Por otro lado, la investigación de Varias (2017) buscó relacionar la variable clima organizacional y desempeño docente en el centro educativo “27 de Diciembre”. Fue descriptiva correlacional. Además, se realizó a una muestra de 38 docentes para conocer su juicio acerca del desempeño docente. Los resultados mostraron que el grado de del ambiente organizativo de los profesores, fue 30.73, lo cual es un nivel alto de acuerdo a escala propuesta, además la desviación estándar fue de 0.97. Para el caso del nivel desempeño laboral también fue un calificativo (33.65 puntos), del mismo modo, la desviación estándar fue de 0.96. Por último, la investigación indicó que hubo relación significativamente elevada entre las variables de estudio con un valor de $r=0.81$.

Bada et al. (2021) determinaron la correlación entre el estrés de trabajo y el ambiente de la organización en los maestros del Perú. El diseño metodológico fue descriptivo y correlacional, participando en el estudio 140 docentes. El instrumento que se empleó fue un cuestionario estructurado en escala de Likert. Se halló que el nivel de estrés fue medio con el 80.7%, lo cual demuestra que la correlación fue negativa, sugiriendo que la institución necesita afianzar un mejor clima.

En el trabajo de Salvador y Sánchez (2018) se buscó precisar la correlación entre las variables liderazgo ejecutivo y compromiso organizacional docente. Para ello empleó la técnica cuantitativa con diseño no experimental, este estudio fue de nivel descriptivo correlacional. Empleando el instrumento de encuesta como resultado. Los resultados del estudio describieron que hay una correlación directa entre el liderazgo y compromiso directivo. Concluyendo la presencia de correlación en las variables de estudio con respecto a los profesores. Se puede evidenciar que el docente percibe el buen liderazgo del directivo, mientras que la minoría de docentes presentan un débil liderazgo, por lo que predomina el buen liderazgo.

Orosco (2021), analizó la relación del Síndrome de Burnout con el trabajo docente en un centro educativo de Chiclayo. Este trabajo fue cuantitativo, no

experimental, descriptivo-correlacional, además se basó en la evaluación de hipótesis. La población constó de un conjunto de 50 maestros del grado inicial, primaria y de educación sicomotriz. Asimismo, se levantó la información mediante una encuesta medida en escala de Likert, este se aprobó por la opinión de especialistas. En suma, se halló que el Síndrome de Burnout y el desenvolvimiento del maestro no tienen relación significativa; además se mencionó que el 4% de los maestros están en un nivel medio, mientras que el 96% en nivel bajo; esto se traduce en que tenderían a sufrir este problema, sin embargo, no afectaría su desempeño.

Para el debido desarrollo de esta investigación se hace referencia a algunos términos que sostienen relación como es el caso de las variables y definiendo en este caso la primera Según Díaz (2018), El clima organizacional se trata del ambiente comprendido por los miembros de una organización, y la manera en la que influye sobre la conducta de sus participantes. El compromiso con la institución será favorable, en caso el clima sea bueno, caso contrario será un perjuicio al alcanzar de los objetivos. En tanto, con el fin de comprender el clima de una organización se debe entender cómo se comportan las personas, la manera en que organización está estructurada y los procesos que desarrolla.

Pastrana (2017) definió el clima como el grupo de percepciones compartidas por miembros de una institución, el medio propio de esta y las relaciones interpersonales dadas. Asimismo, se sustentó que los integrantes de la institución pueden concebir de manera diferente el clima que se vive dado por las condiciones en su transcurso de interacción social y en la estructura de la organización. Debido a esto, se entiende que la manera en que el individuo percibe el clima al compartir con otros miembros repercutirá sobre su forma de experimentar dicho clima. Sus perspectivas personales demás de la forma en que se siente señalarán su manera de actuar dentro de la institución. A su vez Sotelo (2017) expone que el clima organizacional puede afectar las conductas, credos, principios y motivaciones de los personajes de una institución.

El clima organizacional conforma un componente básico hacia el crecimiento óptimo de las organizaciones, considerando que las mismas están compuestas de

colectividades en contextos con dinamismo y cambios que se pueden afectar por los diferentes comportamientos de sus miembros (García, 2009)

Entre tanto Díaz (2018), indica que un clima organizacional conveniente debe generar motivación en los profesores hacia la consecución de las metas buscadas, una moral elevada genera mayor satisfacción en las tareas realizadas, así como fomenta la obtención los objetivos. En este sentido, el ambiente organizacional de una organización influirá la actitud del profesor mientras realiza sus labores, del mismo modo, influirá en su comportamiento y hábitos en las tareas dadas dentro de la institución, fomentando un correcto desempeño.

Tiempo después un estudio acerca del clima organizacional de Niebleqs et al. (2019) citan a Alcover et al. (2012) quienes conceptualizan la variable como el conjunto de factores ambientales percibidos de forma consciente por los trabajadores. Asimismo, Orbegoso (2015) señala que este concepto está relacionado con las tendencias del movimiento de las Relaciones Humanas, la Escuela del Comportamiento o Conductista y la Teoría de los Sistemas.

Las instituciones educativas son entidades conformadas por personas que ejercen definidas funciones, objetivos, propósitos y están en indagación de la eficacia. El clima organizacional se comprende como impresión que sostienen los autores acerca de trato y comunicación que existe entre las personas que origina en el lugar de trabajo y se da en origen a las actividades que desempeña cada docente (Rodríguez y Fernández, 2015).

Como dimensiones de la variable clima organizacional se consideraron a las siguientes según Segredo (2013): Dimensión Liderazgo: Es el acto de influenciar de algunos sujetos principalmente de los directivos, en la conducta de otros para obtener respuestas favorables. El contexto social y otros aspectos median para el ejercicio de un buen liderazgo, sus indicadores son: Los valores, normas y procedimientos. Dimensión Motivación: Es la agrupación de objetivos y perspectivas de los miembros en su entorno organizacional, son las conductas propias de oposición de los individuos que lo expresan y hacen presente ante los estímulos manifiestos, sus indicadores son: Autorrealización, reconocimiento de las contribuciones, la responsabilidad, y adaptación a los contextos laborales.

Dimensión Reciprocidad: Se refiere al intercambio recíproco entre el sujeto |individuo y la entidad, sus indicadores son: Cuidado de los intereses de la organización, retribución, y equidad. Chiavenato (2017), expone que al unir esfuerzos las personas se logran sobreponer a sus limitaciones y obtienen resultados. Dimensión Participación: Se refiere al aporte de los distintos sujetos y agrupación formal e informal en el alcance las metas, sus indicadores son: Compatibilización de Intereses, intercambio de los datos e participación en las innovaciones.

Dimensión Comunicación: Se refiere al proceso orientado de viabilizar el movimiento de mensajes impartidos entre los integrantes de la institución, entre la corporación y su entorno al influenciar en las valoraciones. También respecto al comportamiento interno y externo de la institución, y su contribución a la cultura organizacional, sus indicadores son: Apoyo a la cultura organizacional, fases de feedback y los modos de comunicarse.

Respecto a la variable desempeño docente, Dimaté et al. (2017) indica que, al referirse a contextos actuales, se conoce que la labor docente del siglo XXI va más allá de las aulas, debido a esto se deben tomar en cuenta cuatro escenarios: el aula, la institución educativa, el ámbito familiar y la comunidad.

En el caso del desempeño docente considerada en el presente trabajo, se tiene que Varias (2017) citando a MINEDU (2012) menciona que el Marco de Buen Desempeño Docente, concreta las competencias, las capacidades y exposiciones que manifiestan una óptima enseñanza, por tanto, se encuentran demandadas por todo el profesorado de enseñanza básica del Perú. "Constituye un pacto técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad en torno a las capacidades que dominen los docentes del país, en fases progresivas de su vocación profesional, el propósito dl docente es conseguir el aprendizaje de todos los alumnos. Se trata de un instrumento importante en una política integral de desarrollo educativo".

En relación a ello, Saravia, citado por Tapia Tipula (2017), define como las cualidades internas como las que viabilizan, sustentan y se conciben procesos de aprendizaje continuos, de manera individual y grupal. En concordancia a la variable de estudio de interés, Robalino mencionado por Martínez y Lavín (2017) expresa

que el desenvolvimiento del educador impacta sobre la formación de los estudiantes. Es por eso que, Medina (2017) y posteriormente Sancho (2021), y Ruiz (2020) en sus estudios respectivos acerca del clima organizacional y desempeño docente convergen lo cual el ambiente donde el docente labora es un factor fundamental para que el docente asuma, con calidad, su función.

Por su parte, Puente et al. (2018) citando a Roca (s.f) expresa que el desempeño docente se refiere a aquella habilidad de la persona con el fin de que cumpla sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica. Más adelante, Atarama (2020), deja entender en su investigación que el rol del educador se refiere al acatamiento de sus labores: este se encuentra establecido por causa del maestro, el alumno y el medio. Igualmente, el desenvolvimiento se realiza en distintas áreas: el entorno socio-cultural, institucional, el clima de aula y sobre el docente mediante una actitud de reflexión.

Orosco (2021) indica citando a Montenegro (2007), que el rol del maestro “es el conjunto de características del docente, respecto a qué saber hacer, decir, y actuar dentro de su rol de maestro, demostrando dominio de competencias básicas para la formación integral de sus alumnos. El dominio de estas competencias permite una conexión especial con los alumnos, así como la transmisión de conocimientos de forma efectiva, alcanzando objetivos curriculares y personales” (p.13).

Guzmán (2017) sostiene que el desempeño docente siempre será un tema coyuntural debido a la importancia que tiene sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, Esquerre y Pérez (2021) expone que el desempeño docente es una variable fundamental en el área educativa, sobre todo al referirse al desarrollo de aprendizajes en los estudiantes.

Con una mirada más global, Andriani, et al. (2018) exponen que, para Indonesia, el desempeño del docente cuenta con cuatro competencias: pedagógica, personal, profesional y social, estos se encuentran establecidos de acuerdo a estándares nacionales de educación en su Reglamento de Gobierno. Por su parte, López y López (2019), analizando la labor de los profesores en México, concluyen que el docente debe ser un mediador cultural, con el fin de contribuir

para que la meta educativa alcance la transformación de la escuela vinculada a la sociedad y a sus integrantes. En consecuencia, a las distintas situaciones referente al desempeño docente, la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2017), Castro y Solís (2019) y también Córdor y Remache (2019) elaboraron un estudio acerca de esta variable resaltando la problemática de esa y a su vez hacen un análisis donde brindan herramientas, técnicas para mejorar el desempeño docente.

Para este trabajo se consideró la información proporcionada por el Minedu (2012) se consideran: Dimensión Pedagógica: Se refiere a los objetivos y contenidos de la enseñanza, la concepción del estudiante y maestro, el acto de aprender. Es la relación pedagógica; la confirmación de una relación con el entendimiento, es la estrategia didáctica y la evaluación. Sus indicadores son: Juicio pedagógico, liderazgo pedagógico y la vinculación

Dimensión Cultural: Es la acción de realzar algunas culturas dentro la planificación de la existencia con un enfoque a largo plazo, en oposición a los afanes inmediatos, sus indicadores son: Construir sociedades justas y libres, ciudadanos reflexivos y comprometidos, respetuosos en su contexto, docentes con conocimientos de la realidad social y sus retos. Dimensión Política: Se refiere al componente fundamental del desarrollo humano, además del desarrollo de competencia por los sujetos en interacción para de manera conjunta comprometerse solidariamente como comunidad en la edificación de una sociedad que haga justicia, y participe equitativamente en este afán, sus indicadores son: Evaluar los procesos, dilemas y desafíos, entenderlos y adquirirlos como aprendizaje y contextualizar los aprendizajes a las nuevas generaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La tesis fue aplicada de acuerdo con, Arias (2020) mediante teorías se pretende resolver problemas prácticos, basado en hallazgos, descubrimientos y resoluciones planteadas en los propósitos del estudio. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, pues según Ñaupas et al. 2018, se fundamentó en medidas, aplicación de cantidades, la observación y medidas de unidades analíticas.

El desarrollo de este trabajo, se orientó por un modelo no experimental, porque a que las variables no fueron manipuladas, dicho de otra forma, se analizó el fenómeno tal cómo sea su desarrollo y se presente en su ambiente natural. Describe y analiza la variable y la probable relación existente con otra variable (Hernández et al. 2014).

Fue una investigación correlacional simple, porque se encargó de medir la relación entre las variables planteadas (Ríos, 2017). Fue un estudio transversal que según Hernández y Mendoza (2018) se refiere al tiempo de recolección de datos se realizó en un solo tiempo y espacio, cuyo objetivo es explicar las variables y su implicancia de relación en un tiempo dado.

El estudio fue correlacional, a continuación, el siguiente esquema

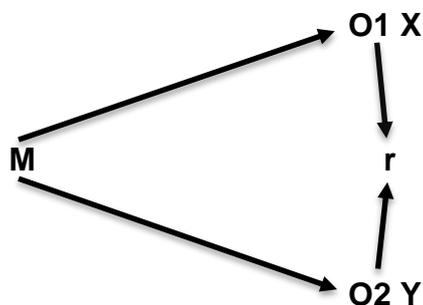


Figura 1: Esquema del diseño correlacional de la presente investigación. Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Dónde:

M = Muestra

O = Observación de las variables

X = Variable 1 = Clima Organizacional

Y = Variable 2 = Desempeño Docente

r = Índice de correlación entre variables

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual: El clima organizacional en una organización se encuentra mediado por el compromiso personal el cual busca la generación de conciencia acerca de la responsabilidad de la profesión y de acuerdo al que la práctica (Díaz, 2018).

Definición Operacional: El clima organizacional, fue analizado de acuerdo a sus componentes: Liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, y comunicación, según la propuesta de Segredo (2013). El instrumento fue el cuestionario elaborado con una cantidad de 25 interrogantes cerrados a medirse según la escala de Likert de cinco modos de respuesta, así como el nivel y rango.

Dimensiones de las variables según Segredo (2013) son:

Dimensión 1 - Liderazgo: Es el acto de influenciar de algunos sujetos principalmente de los directivos, en la conducta de otros para obtener respuestas favorables. El contexto social y otros aspectos median para el ejercicio de un buen liderazgo, sus indicadores son: Los valores, normas y procedimientos.

Dimensión 2 - Motivación: Es la agrupación de objetivos y perspectivas de los individuos en su entorno institucional, son las conductas propias de oposición de los individuos que lo expresan y hacen presente ante los estímulos manifiestos, sus indicadores son: Autorrealización, reconocimiento de las contribuciones, la responsabilidad, y adaptación a los contextos laborales.

Dimensión 3 – Reciprocidad: Se refiere al intercambio recíproco entre el sujeto individuo y la entidad, sus indicadores son: Cuidado de los intereses de la organización, retribución, y equidad.

Dimensión 4 – Participación: Se refiere al aporte de los distintos sujetos y agrupación formal e informal en el alcance las metas, sus indicadores son: Compatibilización de Intereses, intercambio de la datos e participación en las innovaciones.

Dimensión 5 – Comunicación: Se refiere al proceso orientado de viabilizar el flujo de mensajes impartidos en los integrantes de la institución, entre la corporación y el entorno al influenciar en las valoraciones. También respecto al comportamiento interno y externo de la institución, y su contribución a la cultura organizacional, sus indicadores son: Apoyo a la cultura organizacional, fases de feedback y formas de comunicarse.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición Conceptual: Este se describe a la manifestación de la habilidad profesional en la sociedad que genera una conexión entre los alumnos, además busca promover entre estos una educación que consiga competencias y habilidades. Díaz (2018).

Definición Operacional: Se analizó a través de las dimensiones: Pedagógica, cultural y política. Se operacionalizó de acuerdo al modelo del desempeño docente según el MINEDU (2021). El instrumento utilizado para este estudio fue un cuestionario con 15 ítems de interrogantes cerrados elaborada por el investigador, mediante la medida de Likert de cinco opciones de respuesta, y también el nivel y rango.

Dimensiones de la variable según el MINEDU (2021) son:

Dimensión 1 - Pedagógica: Se refiere a los objetivos y contenidos de la enseñanza, la concepción del estudiante y maestro, el acto de aprender. Es la relación pedagógica; la confirmación de una relación con el entendimiento, es la

estrategia didáctica y la evaluación. Sus indicadores son: Juicio pedagógico, liderazgo pedagógico y la vinculación

Dimensión 2 - Cultural: Es la acción de realzar algunas culturas dentro la planificación de la existencia con un enfoque a largo plazo, en oposición a los afanes inmediatos, sus indicadores son: Construir sociedades justas y libres, ciudadanos reflexivos y comprometidos, respetuosos en su contexto, docentes con conocimientos de la realidad social y sus retos.

Dimensión 3 – Política: Se refiere al componente fundamental del desarrollo humano y el desarrollo de competencia por los sujetos en interacción para de manera conjunta comprometerse solidariamente como comunidad en la edificación de una sociedad que haga justicia, y participe equitativamente en este afán, sus indicadores son: Evaluar los procesos, dilemas y desafíos, entenderlos y adquirirlos como aprendizaje y contextualizar los aprendizajes a las nuevas generaciones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se refiere al conjunto finito o infinito de componentes, sujetos o cosas que tienen atributos o particularidades en común, susceptibles de ser observados. (Valderrama, 2020). Para el desarrollo de esta investigación se consideró como población a 60 profesores de las distintas Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021. Entre las cuales 45 fueron del sexo femenino y 15 docentes del sexo masculino con edades promedio de 35 a 58 años.

Muestra: La muestra es, fundamentalmente, un subgrupo representativo de la población. Es decir, la muestra se refiere al subconjunto de componentes pertenecientes al conjunto definido en sus peculiaridades y características a la que se define como población (Hernández 2014). La muestra en esta investigación fue compuesta por 60 docentes el mismo que fue el total de la población. En esta selección muestral no hubo la necesidad de realizar el muestreo, debido a que la muestra se conformó por el total de la población. Por esto, la población a estudiar se precisó como censal por ser al mismo tiempo universo, población y muestra. En este sentido, la muestra poblacional se conformó de la siguiente manera:

Tabla 1.

Distribución de la población y muestra del personal docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima.

DOCENTES		TOTAL
VARONES	MUJERES	
15	45	60

Fuente: Nómina de docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021.

Unidad de Análisis

En esta investigación la unidad de análisis fue el docente tanto varón o mujer con edades promedios de 35 a 58 años de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021.

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

Técnica de recolección de datos: En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, empleado como para recabar los datos de la información requerida para la información.

Instrumentos de recolección de datos: El presente trabajo de investigación empleó dos cuestionarios. El primero midió el clima organizacional, y estuvo organizado en base a las dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación; y estas a su vez divididas en sus respectivos indicadores. El segundo cuestionario midió el desempeño docente, y estuvo organizado en las dimensiones: pedagógica, cultural y política; estas subdivididas en sus respectivos indicadores. Ambos cuestionarios fueron elaborados por la autora, y constaron de ítems de interrogantes cerradas para recolectar los datos sobre el contenido de cada indicador que se encuentran en cada dimensión de las variables de estudio. Cada ítem tuvo una escala de respuestas tipo Likert, de cinco opciones: desde el valor 1 hasta el valor 5.

Validez: Los cuestionarios fueron validados por el discernimiento de tres especialistas en investigación educativa.

Confiabilidad: A fin de hallar la confiabilidad del instrumento a aplicarse en este trabajo de investigación, se empleó el estadístico del coeficiente de Alfa de Cronbach, para lo ello se aplicó una prueba piloto a educadores de distintas edades y sexo, cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla 2.

Resultados del Alfa de Cronbach de la prueba piloto.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Ítems
Clima Institucional	0.96	25
Desempeño Docente	0.96	15

Fuente: Datos de resultados de la prueba piloto.

3.5. Procedimiento

Esta investigación partió solicitando la autorización de la entidad educativa a fin de aplicarse el cuestionario para recabar la información requerida, dicho instrumento fue elaborado por la misma autora, y se conformó por un cuestionario de 25 ítems de interrogantes cerrados, con el fin de medir la variable 1 clima organizacional y otro cuestionario de 15 ítems de interrogantes para la variable 2 desempeño docente. El cuestionario se realizó a la muestra de estudio habiendo sido compartido mediante Google Drive, haciendo además un seguimiento por medios digitales de correo electrónico, telefónicos o de WhatsApp con el fin de recabar los cuestionarios aplicados con el fin de procesar los resultados estadísticamente.

3.6. Método de análisis de datos

La metodología aplicada en esta investigación fue estadística y de dos formas. Para la primera estadística, los datos que fueron recabados para el presente estudio, luego fueron procesados por el software estadístico SPSS

Versión 27; cuyos resultados estadísticos descriptivos se presentaron en tablas sean univariadas y bivariadas con los promedios y la desviación normal. Para la estadística inferencial, se aplicó el estadístico de correlación de Pearson con el motivo de conocer la correlación entre las variables de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación consideró la privacidad de los participantes que proporcionaron información en el presente estudio a fin de mantener su integridad, para ello se les informó del proceso de la investigación, además, se respetó el derecho de autoría de la bibliografía utilizada en esta investigación según las normas APA 7, y lo requerido por la universidad César Vallejo, cabe citar el Código de Ética en la Investigación emitido por Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, y el Reglamento de Propiedad Intelectual emitido por Resolución de Consejo Universitario N° 0168-2020/UCV. Finalmente, la investigación fue desarrollada bajo el permiso y consentimiento de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentaron mediante los siguientes resultados:

En primer lugar, se realizó con los resultados obtenidos el análisis descriptivo para identificar el nivel de promedio de las variables clima organizacional y desempeño docente. Estos resultados están presentes en el Anexo 6, con sus respectivas tablas y descripciones respectivas.

Objetivo general: Determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021.

Prueba de Hipótesis:

H1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021.

H0: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021.

Criterio de decisión:

Se rechaza H0 si sig. < 0.05, caso contrario aceptar H0:

Tabla 3.

Correlación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

Correlaciones				
			V2	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las IE. UGEL 1. Lima.

En la tabla 3 se demuestra en los resultados que la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente demuestran un nivel de relación positiva alta cuyo valor equivalente según el coeficiente de correlación fue de $=0.742$ de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis: H0: Las varianzas son iguales, H1: Las varianzas no son iguales

Criterio de decisión: Se rechaza H0 si sig. < 0.05 , caso contrario aceptar H0. Dado que sig. = $0.017 < 0.05$, entonces se rechaza H0, los datos no tienen varianzas iguales.

Resumen de Selección: Según los resultados de las pruebas de normalidad y de homogeneidad de varianza, se encontró que tanto la variable clima organizacional y desempeño docente tienen datos normales, pero ambas variables no cuentan con varianzas homogéneas, por lo que se tomó la decisión de realizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

Objetivo Específico Primero

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4.

Nivel de correlación de la dimensión 1 liderazgo de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

		Correlaciones	
		Dim1	V2
		V1	
Dim1	Coefficiente de correlación	1,000	,619**

Rho de Spearman	V1	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las IE. UGEL 1. Lima.

Según lo que se indica en el resultado de la tabla 4, la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente, demuestran una correlación positiva alta, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor equivalente de =0,619.

Objetivo Específico Segundo

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 5.

Nivel de correlación de la dimensión 2 motivación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

		Correlaciones		
			Dim2 V1	V2
Rho de Spearman	Dim2 V1	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las IE. UGEL 1. Lima.

Según los resultados de la tabla 5 se comprueba que existe una relación positiva alta entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente, cuyo coeficiente de correlación fue de un valor equivalente de =0,714 de Rho de Spearman.

Objetivo Específico Tercero

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 6.

Nivel de correlación de la dimensión 3 reciprocidad de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

		Correlaciones		
			Dim3 V1	V2
Rho de Spearman	Dim3 VI	Coeficiente de Correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	VD	Coeficiente de Correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las IE. UGEL 1. Lima.

Según los resultados descritos en la tabla 6 se indica que la dimensión Reciprocidad de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente. Demuestra una relación positiva alta cuyo coeficiente de correlación fue de un valor equivalente de =0.740 de Rho de Spearman.

Objetivo Específico Cuarto

Determinar la relación que existe el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 7.

Correlación de la dimensión 4 participación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

		Correlaciones		
			Dim4	V2
			V2	
Rho de Spearman	Dim4	Coeficiente de Correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de Correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las IE. UGEL 1. Lima.

Los resultados de la prueba descritos en la tabla 7, indican una relación positiva alta entre la dimensión Participación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente, cuyo coeficiente de correlación fue de un valor equivalente de =0,645 de Rho de Spearman.

Objetivo Específico Quinto

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.

Tabla 8.

Correlación de la dimensión comunicación de la variable Clima Organizacional y la variable desempeño docente

		Correlaciones		
			Dim5 V1	V2
Rho de Spearman	Dim5 V1	Coeficiente de Correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de Correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las IE. UGEL 1. Lima.

En la tabla 8 los resultados indican que la dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente indican que existe una correlación positiva alta, cuyo coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable fue de un valor equivalente de $=0,609$ de Rho Spearman, indicando una relación positiva y de nivel alto.

V. DISCUSIÓN

Para el cumplimiento de este trabajo de investigación se ejecutó el objetivo general que se formuló de la siguiente manera: Determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021. Teniendo en cuenta que, el desempeño docente es la forma de manifestar las habilidades profesionales en la sociedad, esto pretende promover relación entre los estudiantes, buscando fomentar una educación que permita desarrollar competencias y habilidades. Esto según Díaz (2018). Y partiendo del planteamiento interrogante ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en una Institución educativa de la UGEL 01- Lima 2021? Se procedió al desarrollo de la investigación considerado lo expuesto por (Uribe, 2015), quien indica que en los últimos años es de gran valor que impacta el clima organizacional en la conducta de los maestros, asimismo la satisfacción laboral, es de gran consideración el clima organizacional que consiste en el resultado con los maestros, influye su comportamiento, desempeño donde labora.

También se consideraron algunos objetivos específicos como es este caso y en primer lugar fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021, donde se tomó la prueba no paramétrica correlacional de Spearman respectivamente. Así se determinó según lo expuesto en la tabla 4 que la segunda dimensión de la variable Liderazgo y la variable Desempeño Docente, tienen una relación positiva alta con un valor de 0,619. Este resultado demuestra que la acción positiva del liderazgo dentro de un buen ambiente de trabajo del profesor. Respecto a estos resultados, el trabajo de Varias (2017) fortalece lo que se expresó a través de todos los resultados, debido a que expresa en su investigación que el clima organizaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa en Lambayeque exista una correlación directa alta.

En mención al segundo objetivo específico, se pretendió determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021,

para el cual se pudo determinar luego de los procesos estadísticos que en el caso de esta investigación se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman. Donde se determinó según lo expuesto en la tabla 5, la cual indica las conclusiones estadísticas entre la segunda dimensión de la variable Motivación y la variable Desempeño Docente, muestran que la existencia de correlación positiva alta (0,714). Resultado que demuestra la acción positiva la motivación dentro de un buen ambiente laboral en el buen desempeño docente.

Robbins y Judge (2017), expresan que la motivación se refiere al desarrollo de acciones que impactan en su energía, dirección y perseverancia del esfuerzo que hace un sujeto con el fin de realizar una meta, es decir, que la motivación es importante para que se logre como persona o institución lo que se ha propuesto, en este caso, motivar a los docentes a tener un buen desempeño para el alcance de los objetivos tanto pedagógicos o en su mirada más general, institucionales.

Además, este resultado que como se puede observar coincide con lo obtenido por Atarama (2020), quien sostuvo como objetivo de investigación determinar qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en una escuela de comunicaciones del ejército, desde la perspectiva de los docentes. En donde se encontró que un 85.1% tiene una consideración positiva de los requerimientos de los indicadores y las dimensiones que fueron planteadas en el instrumento. En este sentido, se expresó finalmente que el clima organizacional se relacionó significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Comunicaciones del Ejército - 2017.

Por otra parte, este estudio sostuvo como tercer objetivo específico Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021, para el cual se pudo determinar luego de los procesos estadísticos que en el caso de esta investigación se realizó la prueba no paramétrica correlacional de Spearman. Se determinó según lo expuesto en la tabla 6 la cual, donde se muestra que la tercera dimensión de la variable "Reciprocidad" y la variable "Desempeño Docente", señalan la existencia de una correlación positiva alta (0,740). Esto es una relación significativamente positiva entre las variables. Para reforzar estos resultados se hace mención a Díaz (2018), quien manifiesta

que el clima organizacional es aquel ambiente percibido por los integrantes de la institución, y sobre la manera en la que se relaciona sobre la conducta presentada por sus integrantes. Por lo tanto, el compromiso con la institución será favorable en tanto el clima sea bueno, mientras que, si no es bueno, este tendrá una influencia negativa en el logro de los objetivos

Asimismo, en el caso del cuarto objetivo específico Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Para el cual se pudo determinar luego de los procesos estadísticos que en el caso de esta investigación se llevó a cabo la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Hallándose una relación significativa positiva alta con un valor de 0,645 entre el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente lo cual indica la relación entre las variables.

Los resultados encontrados guardan similitud con lo obtenido por Salvador y Sánchez (2018), quienes en su investigación Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente, precisaron el nivel de relación entre las variables planteadas. Para ello empleó la técnica cuantitativa con diseño no experimental, el estudio fue de nivel descriptivo correlacional. Empleando el instrumento de encuesta como resultado. Los resultados del estudio describieron que hay una correlación directa entre el liderazgo y compromiso directivo. Concluyendo una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional con respecto a los docentes. Se puede evidenciar que el docente percibe el buen liderazgo del directivo, mientras que la minoría de docentes presentan un débil liderazgo, por lo que predomina el buen liderazgo.

Por otro lado, el quinto objetivo específico para este estudio Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021. Para el cual se pudo determinar luego de los procesos estadísticos que en el caso de esta investigación se realizó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman. Se logró determinar según lo expuesto en la tabla 8 la cual indica los hallazgos de la prueba de correlación de Spearman entre la cuarta dimensión de la variable "Comunicación" y la variable Desempeño Docente, encontraron la

existencia de una correlación positiva alta con un valor de 0,609 resultados que afirman la relación significativa entre ambas variables.

También cabe resaltar la coincidencia de resultados con otros estudios de índole similar se puede a Rodríguez y Lechuga (2019), quienes en su trabajo “Desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA” se propuso demostrar los elementos y niveles del desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño no experimental, y fue aplicada una muestra de 79 docentes y 5 directores, el instrumento aplicado fue el cuestionario cerrado. Entre los resultados, se evidenció como dificultad un buen desempeño laboral por ausencia de comunicación interna, lo cual ocasiona desacuerdo en los docentes. El trabajo concluyó con que falta motivación en los docentes y una buena comunicación organizacional para crear un ambiente adecuado

Finalizando las discusiones en cuanto a los resultados obtenidos se tiene que respecto al el objetivo general sobre el que se fundamentó el estudio desarrollado el cual pretendió Determinar la relación que si existe el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021. El mismo que fue derivado de lo planteado en una realidad problemática como fue especificada y en donde se tiene una diversidad de afirmación respecto a nuestro caso como, por ejemplo.

Lo indicado por la BBC (2017), y según el profesor la Universidad de Oxford, Jan-Emmanuel De Neve, tomar decisiones en torno a la felicidad genera bastantes beneficios. De Neve (2014) indica en un trabajo de investigación que incrementar la felicidad en las personas genera un aumento en su productividad entre un 7% y un 12%. La importancia de estos resultados radica en que el costo potencial de incrementar el bienestar tiene una influencia significativa en la productividad y mejora los resultados de la compañía.

Asimismo, se tiene a Díaz (2018), manifestando que los sistemas de organización generan un gran interés en las organizaciones, sobre todo, las educativas. Esto se traduce una fortaleza que puede llevar hacia la excelencia educativa, por lo tanto, es trascendente contar con el compromiso del personal que converge en la institución.

También Villegas (2017) confirmó que el clima organizacional no es un motivo aislado al contrario se establece diversos personajes tanto el trabajador Como el jefe, que hacen potencial en una buena relación afable que beneficia para ambos tanto a la empresa como a su vida personal. El desempeño del maestro es clave para que una organización pueda ejecutarse sin ninguna dificultad por lo cual el clima organización influye en la conducta y motivación en el trabajo y productividad profesional. Con el fin de que los profesores tengan un buen desempeño, la Institución Educativa debe facilitar relaciones firmes, respetuosas, y buen compañerismo, de esta manera se evita un ambiente desfavorable debido al clima organizacional. Actualmente, es de gran valor que impacta el ambiente corporativo en la conducta de los maestros, asimismo la satisfacción laboral, es de gran consideración el clima organizacional que consiste en el resultado con los docentes, influye su comportamiento, desempeño donde labora (Uribe, 2015).

Y en fin derivado de los procesos estadísticos aplicado a las variables de estudio y mediante lo expuesto en la tabla 9 se pudo observar que la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño docente tienen un nivel de correlación alta de 0.742 de coeficiente de correlación por lo que determina que el Clima Organizacional ejerce una relación altamente significativa y positiva sobre el rol del educador en las entidades educativas de la UGEL 01- Lima 2021. Conclusiones respaldadas por Uribe (2015) citado por Niebles et al. (2019), quien expresa que es un clima organizacional impacta en la conducta de los trabajadores, en este caso docentes, cuya importancia recién se ha intensificado para medir los resultados de las instituciones.

Verificando otros estudios similares se encuentran coincidencia de resultados como en el caso de Soria et al. (2020) quienes en su trabajo “El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior”, enfatizaron la relación de los componentes del clima organizacional con la satisfacción profesional. Donde una buena relación o un buen clima organizacional generaron resultados de buena gestión donde participaron 208 empleados, el tipo de investigación fue descriptiva, aplicándose el cuestionario sobre el clima organizacional. Los autores concluyeron que existió una buena, positiva y significativa relación entre los empleados de la institución.

En contraste a los resultados hallados en la presente tesis, está el estudio de Orosco(2021), quien en su estudio analizó la relación existente entre Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10717 José María Arguedas, La Victoria – Chiclayo, donde los resultados mostraron las variable Síndrome de Burnout y el desenvolvimiento docente no se correlacionan significativamente, contando además con una correlación negativa muy baja (-0,199); señalando, que el 4% de los educadores se ubican en un grado regular, mientras que el 96% en grado bajo; por ello tenderían a padecer este problema, sin embargo no afectaría significativamente su desempeño. Haciendo mención a Pastrana (2017), en este caso se puede interpretar que la percepción del clima organizacional de cada individuo es distinta, es decir, sus propias perspectivas y la forma en que se siente influirá en la manera de actuar dentro de la institución.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos propuestos, la presente investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Lima 2021, tienen una relación positiva y alta, cuyo coeficiente de correlación fue de un valor de 0,742 de Rho de Spearman.
2. Según el primer objetivo específico se determinó que el clima organizacional en su dimensión liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021, tienen una relación positiva y alta, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,619.
3. Se determinó que el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021, tienen una relación significativa, positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,714 de Rho Spearman.
4. El clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021, presentan una relación significativa, positiva y alta, cuyo coeficiente de correlación fue de un valor equivalente de 0,740.
5. Se determinó que el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021, tienen una relación significativa, positiva y alta, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,645.
6. Según el quinto y último objetivo específico se determinó que el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021, tienen una relación significativa, positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,609.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los responsables de la UGEL 01, de Lima, se les recomienda tomar en cuenta las implicaciones de los resultados del presente trabajo, es decir que consideren la relación que tiene el clima de la organización con el desempeño docente, con el objetivo de promover en su ámbito de acción la mejora del ambiente laboral, pues al lograrla los docentes tendrán mayor éxito en su labor, siendo de gran beneficio en el sector educativo de la ciudad capital del Perú.
2. Se aconseja a los directores de las instituciones que conforman la UGEL 01 Lima a efectuar el rol que como tales poseen, con el fin direccionar, encaminar la institución hacia las metas que se pretendan alcanzar.
3. Se sugiere a los directores de las instituciones de la UGEL 01 Lima, a reflexionar y valorar que para el alcance de las metas pedagógicas es necesario que el docente alcance un buen desempeño, es por eso que es importante que constantemente motive y estimule a los docentes siendo este factor de un buen clima organizacional.
4. Se recomienda a directores y docentes a evaluar el compromiso con la institución, además esta actividad permitirá conocer sobre algunas falencias de la institución, esto se hace con el objetivo de que todos sean sienten parte del equipo institucional.
5. Se sugiere a directores y docentes de las instituciones de la UGEL 01 Lima, a manifestarse, expresarse y de su parte también a tomar iniciativas para que luego sean consensuadas para el fin de establecer un buen clima.
6. A los docentes de la UGEL 01, Lima, se les recomienda a expresarse ante cualquier duda, inconveniente, malestar laboral, con el propósito de solucionar cualquier percance a fin de mantener un buen clima organizacional como tal.

REFERENCIAS

- Andriani, S., Kesumawati, N. y Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29. Recuperado de <https://bit.ly/3ia9xR0>
- Arias Gonzáles, J. L., (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. ISBN: 978-612-00-5416-1- Libro electrónico disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/ARIAS%20%20PROYECTO%20DE%20TESIS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/ARIAS%20%20PROYECTO%20DE%20TESIS%20(1).pdf) www.agogocursos.com
- Atarama, U. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Escuela de Comunicaciones – 2017*. (Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú). Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5013>
- Bada Quispe, Octavio Fermín, Salas Sánchez, Rosa María, Castillo Saavedra, Ericson Felix, Arroyo Rosales, Elizabeth Madeleine, & Carbonell García, Carmen Elena. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, Vol. 18, Núm. 6, pp. 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X202000601138&lng=es&tlng=es.
- Blanco-López, Sandra; Cerdas-Montano, Virginia; García-Martínez, José Antonio Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 1, 2021. Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>
- Barrios, Y., Alcalá, M.; Carrillo Landazabal, M. S. y Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una Institución Educativa. *Caso estudio Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol.

25, núm. Esp.11, 2020 Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964922010>

Blanco-López, Sandra; Cerdas-Montano, Virginia; García-Martínez, José Antonio
Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un
análisis multifactorial. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 1, 2021
Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020> DOI:
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>

Castro, D y Solis, R. (2019). Breve análisis de algunos aspectos normativos y
técnicos de la evaluación del desempeño docente para la permanencia
del Servicio Profesional Docente.

Cóndor, B Y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente
como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1),
116-131. DOI: <https://doi.org/10.29166/catedra.v2il.1436>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las
organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill Educación. México

Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente.
Educación, 24(2), 123-130. Disponible en:
<https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>

Dimaté,C; Tapiero, O.; Gonzáles, C.; Rodríguez, R. y Arcila, M. (2017). La
evaluación del desempeño docente. *FOLIOS*, 46, 83-95. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345951474007%0ACómo>

Escribano, E. (2017). La educación en América Latina: Desarrollo y perspectivas.
Actualidades Investigativas en Educación, 17(2), 1-23.
doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad
educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-

25, 2018. Universidad de Costa Rica. Disponible en: DOI:
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 2, 2021. ISSN: 0379-7082 2215-2644. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178033>.

Guillén del Campo M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Rev Cubana Salud Pública*. Vol. 39, Núm. 2, pp. 242-52. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200006&lng=es

Guzmán, B. L. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2522>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Doi :ISBN 978-1-4562-6096-5

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, I. (2014). *Metodología de la investigación. 6° Edición*. México D.F: McGraw-Hill.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación. México*. Mc. Craw Hill.

Kerlinger, F., y Lee, H. (2001). Investigación del comportamiento. *Métodos de investigación en las Ciencias Sociales*. (3ra ed.). México DF, España: McGraw-Hill

Lennox Morrison (2017). Cómo lograr una oficina feliz y por qué es tan importante para los negocios. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-4057593>

López, V. y López, M. (2019). Evaluación al desempeño docente: concepto, sentido e implicaciones en la instrumentalización. *Rleei*, Vol. 3, Núm. 1, pp. 21-32. http://cresur.edu.mx/OJS/index.php/RLEEI_CRECUR/article/view/323/241.

Marco del buen desempeño docente (2016). Ministerio de Educación del Perú. Recuperado el 22 de Setiembre de 2021. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Martínez R, S. y Lavín G, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Memoria electrónica del Congreso Nacional de Investigación Educativa XIV. San Luis Potosí México. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
Fecha: 22/11/2018

Medina, N. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/5611>

Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuendesempenodocente.pdf>

Morrison L. (2017). Cómo lograr una “oficina feliz” y por qué es tan importante para los negocios BBC Capital. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-40575933>

Niebles, W. A., Hoyos, L. D. C., y De-La-Ossa, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. 5° Edición, Bogotá. Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-876-0. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Orbegoso, G, A. (2015). Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un Estado de la Cuestión. *Revista de Psicología*. Vol. 12 Núm. 1 de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/> Fecha: 20/11/2018

Orosco, D. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10717 José María Arguedas, La Victoria – Chiclayo. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70417>

Pastrana, V. (2017), relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano-SEDE SAN MIGUEL-LIMA. Universidad de Piura Repositorio Institucional Pirhua. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puente, L.; Martínez, G. y Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud* 2018;13 (Especial): 191-195. Vol. 13, No. Especial 2018. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. (1ra ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.

Rodríguez, J. M. y Fernández, M. J. (2015). *Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación primaria*. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/706/70632585003.pdf>

Ruiz, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. Volumen 4 - Número 1 - Enero - Junio 2020. HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación. ISSN 2588-0942. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/128-358-1-PB.pdf>

Ruiz, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto De Desempeño Docente, una Revisión Conceptual sobre su Delimitación. Congreso nacional de investigación educativa. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, Vol. 87, pp. 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Salvador, E. M, Sánchez. J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Rev. Investig. Altoandín*. Vol. 20, Núm. 1, pp. 115-124. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S231329572018000100011&lng=es. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>.

Sandoval-Caraveo MC (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. Vol. 27, pp. 78-82. http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

Sancho, M. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOBERNANZA*, Vol. 4, Núm. 14, pp 78-115. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>

- Segredo, A. M. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. Universidad de Ciencias Médicas. CCM (Correo Científico Médico de Holguín) ISSN 1560-4381. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=15604381&lng=es&nrm=iso
- Segredo Pérez AM. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educ Med Super.* 2011. Vol. 25, Núm. 2, pp. 164-77. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lng=es
- SEP (2017). Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente. Disponible en: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/EAMI/EAMI_DOCENTES_EB_2017.pdf
- Soria, A.; Pedraza, N. y Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta univ [online]*. Vol.29, e2205. Epub 11-Sep-2020. ISSN 2007-9621. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Vol. 8, Núm. 15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F, México: Editorial El Manual Moderno. Recuperado el 22 de Agosto de 2021. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/39714?page=60>

- Tapia C, V. y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. Revista Comunicación. Vol. 8. Nro. 2. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es Fecha: 26/12/2019
- Valderrama, S. (2020). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial San Marcos. 11/2020. Edición. ISBN: 978-612-302-878-7. Lima,2020.
- Valdés H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño docente. Consejo Nacional de educación. Lima – Perú. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Varias, R. (2017). Relación Entre Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa “27 De Diciembre” Del Distrito De Lambayeque. Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3816/varias_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villegas, E. (2017). *El malestar en una empresa*. Bogotá-Colombia. San Pablo.}

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Liderazgo	- Valores	1 – 2	Nunca = 1	ALTO 93 - 125
	- Normas	3		
	- Procedimientos	4 – 5		
Motivación	- Realización personal.	6	Casi Nunca = 2	MEDIO 59 - 92
	- Reconocimiento a la aportación.	7		
	- Responsabilidad.	8 – 9		
	- Adecuación a las condiciones de trabajo.	10		
Reciprocidad	- Cuidado al patrimonio de la institución.	11 – 12	Algunas Veces = 3	BAJO 25 – 58
	- Retribución.	13		
	- Equidad.	14 – 15		
Participación	- Compatibilización de Intereses.	16 – 17	Casi Siempre = 4	
	- Intercambio de la información.	18 – 19		
	- Involucrarse en el cambio.	20		
Comunicación	- Aporte a la cultura organizacional.	21 – 22	Siempre = 5	
	- Proceso de retroalimentación.	23 – 24		
	- Estilos de comunicación.	25		

Fuente: Adaptado de Segredo (2013).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Dimensión Pedagógica	- Juicio pedagógico	1 – 2	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 ALGUNAS VECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	ALTO 93 - 125 MEDIO 59 - 92 BAJO 25 - 58
	- Liderazgo pedagógico	3 – 4		
	- La vinculación	5		
Dimensión Política	- Construir sociedades justas y libres.	6		
	- Ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos en su contexto	7 – 8		
	- Docente con conocimiento de la realidad social y sus desafíos.	9 – 10		
Dimensión Cultural	- Analizar la evolución, dilemas y retos.	11		
	- Comprenderlos y adquirir los aprendizajes.	12 – 13		
	- Contextualizados los aprendizajes a las generaciones más jóvenes.	14 – 15		

Fuente: Minedu (2021).

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 01 - LIMA 2021”

AUTOR: RUTH EDITH CUSI LUDEÑA

		VARIABLES					
		Variable 1: Clima Organizacional					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos	
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación exista entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 01- Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el desempeño docente en las Instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El clima organizacional en su dimensión motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.</p> <p>El clima organizacional en su dimensión reciprocidad se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.</p> <p>El clima organizacional en su dimensión participación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.</p>	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Valores - Normas - Procedimientos 	1 - 5	<p style="text-align: center;">NUNCA = 1</p> <p style="text-align: center;">CASI NUNCA = 2</p> <p style="text-align: center;">REGULAR = 3</p> <p style="text-align: center;">BUENO = 4</p> <p style="text-align: center;">MUY BUENO = 5</p>	<p style="text-align: center;">MUY DESAGRADA BLE</p> <p style="text-align: center;">DESAGRADA BLE</p> <p style="text-align: center;">REGULAR</p> <p style="text-align: center;">AGRADABLE</p> <p style="text-align: center;">MUY AGRADABLE</p>
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal. - Reconocimiento a la aportación. - Responsabilidad. - Adecuación a las condiciones de trabajo. 	6 – 10		
			Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado al patrimonio de la institución. - Retribución. - Equidad. 	11 – 15		
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Compatibilización de Intereses. - Intercambio de la información. - Involucrarse en el cambio. 	16 – 20		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte a la cultura organizacional. - Proceso de retroalimentación. - Estilos de comunicación. 	21 - 25		
		Variable 2: Desempeño Docente					

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.	El clima organizacional en su dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Pedagógica	- Juicio pedagógico - Liderazgo pedagógico - La vinculación	1 – 5	NUNCA = 1	MUY DEFICIENTE
			Política	- Construir sociedades justas y libres. - Ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos en su contexto - Docente con conocimiento de la realidad social y sus desafíos.	6 - 10	CASI NUNCA = 2 ALGUNAS VECES = 3 CASI SIEMPRE = 4	DEFICIENTE REGULAR EFICIENTE
			Cultural	- Analizar la evolución, dilemas y retos. - Comprenderlos y adquirir los aprendizajes. - Contextualizados los aprendizajes a las generaciones más jóvenes.	11 – 15	SIEMPRE = 5	MUY EFICIENTE

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

La presente encuesta forma parte de una investigación titulada “**clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 - Lima 2021**” - Universidad César Vallejo, realizada con el fin de recoger datos que servirán para el desarrollo de la presente.

Agradecemos su disponibilidad por responder la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea con mucha atención las preguntas formuladas y responda con seriedad, luego marque con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño docente

Escala valorativa

Escala de medida	Valor
Nunca (N)	1
Casi Nunca (CN)	2
Algunas Veces (AV)	3
Casi Siempre (CS)	4
Siempre (S)	5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
Variable 1 Clima Organizacional	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: LIDERAZGO					
1. ¿El director de la IE demuestra con su ejemplo un buen liderazgo al cumplir las normas y exigencias de la entidad educativa?					
2. ¿En la IE existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización?					

3. ¿Los directivos de la IE se preocupan porque se entienda bien las responsabilidades que se asignen?					
4. ¿La dirección de la entidad educativa manifiesta su interés en el personal docente al evitar la presión y tensión laboral fomentando un buen clima organizacional?					
5. ¿Hay preocupación de la dirección del plantel educativo en que se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo y la educación?					
Dimensión 2: MOTIVACIÓN					
6. ¿La IE promueve la realización personal de los docentes mediante estímulos personales programas de desarrollo y actualización y otros?					
7. ¿Se reconoce y estimula la eficiencia de su servicio en la IE?					
8. ¿Cada docente conoce bien sus funciones y se desempeña por ello responsable y eficientemente?					
9. ¿Se siente automotivado en su labor docente por el buen clima manifiesto en su Institución Educativa?					
10. ¿Los docentes se desempeñan satisfactoriamente en su labor debido a que contexto educativo en todo aspecto es atrayente?					
Dimensión 3: RECIPROCIDAD					
11. ¿Los docentes de institución están comprometidos con la escuela?					
12. ¿Hay buena disposición de servicio en los trabajadores de la IE?					
13. ¿Las buenas iniciativas reciben respaldo y apoyo por parte de los superiores y demás compañeros de trabajo?					
14. ¿En la IE todos los trabajadores cuidan de los bienes de la entidad educativa?					

15. ¿El trato y reconocimiento por el desempeño es igual para todo el personal que labora en el plantel educativo?					
Dimensión 4: PARTICIPACIÓN					
16. ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio y la institución?					
17. ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas?					
18. ¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución sin buscar interés personales?					
19. ¿Se manifiesta problemas en la IE debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores y otros)?					
20. ¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio?					
Dimensión 5: COMUNICACIÓN					
21. ¿Promueven actividades que favorezcan la cultura organizacional en el personal docente?					
22. ¿Hay una preocupación por parte de los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE?					
23. ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y superiores durante las actividades de retroalimentación?					
24. ¿Existe reuniones periódicas en la IE que permita el control del cumplimiento de las actividades y responsabilidades?					
25. ¿La información a la institución llega de manera clara desde el nivel superior hasta los trabajadores los trabajadores de los niveles subordinados?					
Variable 2: Desempeño docente	1	2	3	4	5
	N	CN	AV	CS	S

Dimensión 1: PEDAGÓGICA					
1. ¿El docente manifiesta un juicio crítico y reflexivo sobre su desenvolvimiento pedagógico?					
2. ¿Los docentes de la IE reconocen que su labor es clave para el desarrollo integral de los estudiantes?					
3. ¿El docente de la IE ejerce un liderazgo motivador y transformacional entre sus estudiantes y compañeros de trabajo?					
4. ¿El docente motiva constantemente la participación y diálogo en clases?					
5. ¿La relación entre docente y estudiantes es empática en tu IE?					
Dimensión 2: POLÍTICA					
6. ¿Es política de la IE integrar en el currículo de estudios actividades y contenidos que impliquen al estudiante ser un ciudadano responsable y comprometido con el desarrollo de su comunidad?					
7. ¿Los estudiantes de la IE participan activamente en actividades sociales organizados por la IE como limpieza pública, plantación de árboles, ayudas sociales y otros?					
8. ¿Se promueve la ética y los valores dentro de las actividades curriculares como parte del aprendizaje?					
9. ¿Es el docente consciente de la realidad social y las demandas actuales presentando a las estudiantes alternativas de solución mediante orientaciones y talleres de reflexión?					
10. ¿Los estudiantes asumen su rol como ciudadanos responsables mostrando su civismo dentro y fuera de la IE?					
Dimensión 3: DIMENSIÓN CULTURAL					
11. ¿Los docentes adecúa sus clases de acuerdo a las innovaciones presentes en la era actual?					

12. ¿Es la virtualidad y tecnología (Internet, medios digitales y otros), parte de los instrumentos utilizados en clase?					
13. ¿Los estudiantes se sienten cómodos y atraídos por las nuevas manifestaciones culturales?					
14. ¿La IE contextualiza el sistema de educación a las innovaciones manifiestas en la actualidad?					
15. ¿Son los contenidos curriculares adecuados a las nuevas generaciones y desarrollo cultural?					

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 4

DATOS QUE MIDEN VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL – PRUEBA PILOTO DE ALFA DE CRONBACH

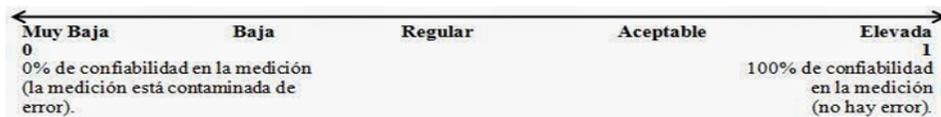
Ejemplo: ALFA DE CRONBACH

N° Encuestas Piloto	Preguntas																									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Sum fila (t)
1	5	1	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	99
2	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	96
4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	74
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	109
6	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	95
7	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
8	4	3	5	4	5	2	2	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	96
9	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	5	3	3	79
10	5	1	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	3	3	2	4	4	93
11	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	87
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	117
13	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	119
14	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	88
15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	69
16	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	60
17	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	84
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	78
19	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	95
20	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	84
PROMEDIO columna (i)	4.00	2.55	3.75	3.55	3.40	3.05	3.15	4.25	3.85	3.85	4.00	3.90	3.60	3.80	3.60	3.90	3.85	3.75	3.00	3.80	3.60	3.60	3.50	3.50	3.55	Varianza Total
DESV EST columna Si	0.86	1.00	0.85	0.76	0.94	1.15	0.88	0.79	0.81	0.93	0.73	0.72	0.75	0.83	0.99	0.97	0.93	0.79	1.17	0.89	0.68	0.75	1.10	1.00	0.83	Columnas
VARIANZA por ítem	0.74	1.00	0.72	0.58	0.88	1.31	0.77	0.62	0.66	0.87	0.53	0.52	0.57	0.69	0.99	0.94	0.87	0.62	1.37	0.80	0.46	0.57	1.21	1.00	0.68	Varianzas total
SUMA DE VARIANZAS	19.96																									251.82

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Numero de ítems : 25
Reemplazando:

$\alpha = 1.0417 \cdot 0.9207$
 $\alpha = 0.96$



DATOS QUE MIDEN VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE – PRUEBA PILOTO DE ALFA DE CRONBACH

Ejemplo: ALFA DE CRONBACH

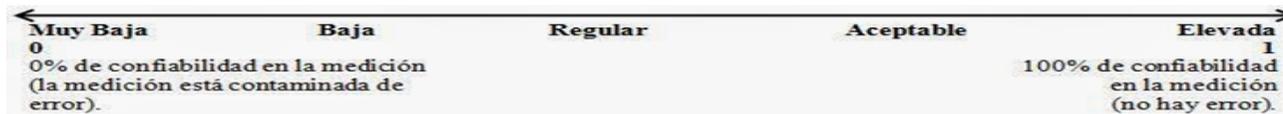
N° Encuestas Piloto	Preguntas															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	72
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	46
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	63
6	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	2	45
8	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	67
9	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	66
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	71
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	62
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	71
14	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	49
15	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49
16	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	41
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	58
18	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	54
19	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	61
20	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	56
PROMEDIO columna (i)	3.95	4.35	4.15	4.20	4.25	4.15	3.35	4.10	4.00	3.70	3.95	3.80	4.00	3.80	3.80	Varianza Total
DESV EST columna Si	0.76	0.81	0.75	0.77	0.72	0.75	1.04	0.64	0.65	0.86	0.83	0.95	0.86	0.83	0.95	Columnas
VARIANZA por ítem	0.58	0.66	0.56	0.59	0.51	0.56	1.08	0.41	0.42	0.75	0.68	0.91	0.74	0.69	0.91	Varianzas total de ítems St ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	10.03															92.58

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Numero de ítems : 15
Reemplazando:

$$\alpha = 1.0714 \cdot 0.8916$$

$$\alpha = \mathbf{0.96}$$



ANEXO 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE
LA VARIABLE 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL (Ficha N° 1)

Ítems o preguntas	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO							
1. ¿El director de la IE demuestra con su ejemplo un buen liderazgo al cumplir las normas y exigencias de la entidad educativa?	X		X		X		
2. ¿En la IE existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización?	X		X		X		
3. ¿Los directivos de la IE se preocupan porque se entienda bien las responsabilidades que se asignen?	X		X		X		
4. ¿La dirección de la entidad educativa manifiesta su interés en el personal docente al evitar la presión y tensión laboral fomentando un buen clima organizacional?	X		X		X		
5. ¿Hay preocupación de la dirección del plantel educativo en que se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo y la educación?	X		X		X		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN							
6. ¿La IE promueve la realización personal de los docentes mediante estímulos personales programas de desarrollo y actualización y otros?	X		X		X		
7. ¿Se reconoce y estimula la eficiencia de su servicio en la IE?	X		X		X		
8. ¿Cada docente conoce bien sus funciones y se desempeña por ello responsable y eficientemente?	X		X		X		
9. ¿Se siente automotivado en su labor docente por el buen clima manifiesto en su Institución Educativa?	X		X		X		
10. ¿Los docentes se desempeñan satisfactoriamente en su labor debido a que contexto educativo en todo aspecto es atrayente?	X		X		X		
Dimensión 3: RECIPROCIDAD							
11. ¿Los docentes de institución están comprometidos con la escuela?	X		X		X		
12. ¿Hay buena disposición de servicio en los trabajadores de la IE?	X		X		X		
13. ¿Las buenas iniciativas reciben respaldo y apoyo por parte de los superiores y demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
14. ¿En la IE todos los trabajadores cuidan de los bienes de la entidad educativa?	X		X		X		
15. ¿El trato y reconocimiento por el desempeño es igual para todo el personal que labora en el plantel educativo?	X		X		X		
Dimensión 4: PARTICIPACIÓN							
16. ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio y la institución?	X		X		X		
17. ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas?	X		X		X		
18. ¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución sin buscar interese personales?	X		X		X		
19. ¿Se manifiesta problemas en la IE debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores y otros)?	X		X		X		

20. ¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio?	X		X		X		
Dimensión 5: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21. ¿Promueven actividades que favorezcan la cultura organizacional en el personal docente?	X		X		X		
22. ¿Hay una preocupación por parte de los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE?	X		X		X		
23. ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y superiores durante las actividades de retroalimentación?	X		X		X		
24. ¿Existe reuniones periódicas en la IE que permita el control del cumplimiento de las actividades y responsabilidades?	X		X		X		
25. ¿La información a la institución llega de manera clara desde el nivel superior hasta los trabajadores los trabajadores de los niveles subordinados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Suárez Pasco Janeth Imelda **DNI:** 18084992

Especialidad del validador: Doctorando en Psicología Clínica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de Octubre de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE

LA VARIABLE 2 – DESEMPEÑO DOCENTE

Ítems o preguntas	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: PEDAGÓGICA							
1. ¿El docente manifiesta un juicio crítico y reflexivo sobre su desenvolvimiento pedagógico?	X		X		X		
2. ¿Los docentes de la IE reconocen que su labor es clave para el desarrollo integral de los estudiantes?	X		X		X		
3. ¿El docente de la IE ejerce un liderazgo motivador y transformacional entre sus estudiantes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
4. ¿El docente motiva constantemente la participación y diálogo en clases?	X		X		X		
5. ¿La relación entre docente y estudiantes es empática en tu IE?	X		X		X		
Dimensión 2: POLÍTICA							
6. ¿Es política de la IE integrar en el currículo de estudios actividades y contenidos que impliquen al estudiante ser un ciudadano responsable y comprometido con el desarrollo de su comunidad?	X		X		X		
7. ¿Los estudiantes de la IE participan activamente en actividades sociales organizados por la IE como limpieza pública, plantación de árboles, ayudas sociales y otros?	X		X		X		
8. ¿Se promueve la ética y los valores dentro de las actividades curriculares como parte del aprendizaje?	X		X		X		
9. ¿Es el docente consciente de la realidad social y las demandas actuales presentando a las estudiantes alternativas de solución mediante orientaciones y talleres de reflexión?	X		X		X		
10. ¿Los estudiantes asumen su rol como ciudadanos responsables mostrando su civismo dentro y fuera de la IE?	X		X		X		
Dimensión 3: CULTURAL							
11. ¿Los docentes adecúa sus clases de acuerdo a las innovaciones presentes en la era actual?	X		X		X		
12. ¿Es la virtualidad y tecnología (Internet, medios digitales y otros), parte de los instrumentos utilizados en clase?	X		X		X		
13. ¿Los estudiantes se sienten cómodos y atraídos por las nuevas manifestaciones culturales?	X		X		X		
14. ¿La IE contextualiza el sistema de educación a las innovaciones manifiestas en la actualidad?	X		X		X		
15. ¿Son los contenidos curriculares adecuados a las nuevas generaciones y desarrollo cultural?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Suárez Pasco Janeth Imelda **DNI:** 18084992

Especialidad del validador: Doctorando en Psicología Clínica

15 de Octubre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE
LA VARIABLE 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL (Ficha - N° 2)**

Ítems o preguntas	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO							
1. ¿El director de la IE demuestra con su ejemplo un buen liderazgo al cumplir las normas y exigencias de la entidad educativa?	X		X		X		
2. ¿En la IE existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización?	X		X		X		
3. ¿Los directivos de la IE se preocupan porque se entienda bien las responsabilidades que se asignen?	X		X		X		
4. ¿La dirección de la entidad educativa manifiesta su interés en el personal docente al evitar la presión y tensión laboral fomentando un buen clima organizacional?	X		X		X		
5. ¿Hay preocupación de la dirección del plantel educativo en que se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo y la educación?	X		X		X		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN							
6. ¿La IE promueve la realización personal de los docentes mediante estímulos personales programas de desarrollo y actualización y otros?	X		X		X		
7. ¿Se reconoce y estimula la eficiencia de su servicio en la IE?	X		X		X		
8. ¿Cada docente conoce bien sus funciones y se desempeña por ello responsable y eficientemente?	X		X		X		
9. ¿Se siente automotivado en su labor docente por el buen clima manifiesto en su Institución Educativa?	X		X		X		
10. ¿Los docentes se desempeñan satisfactoriamente en su labor debido a que contexto educativo en todo aspecto es atrayente?	X		X		X		
Dimensión 3: RECIPROCIDAD							
11. ¿Los docentes de institución están comprometidos con la escuela?	X		X		X		
12. ¿Hay buena disposición de servicio en los trabajadores de la IE?	X		X		X		
13. ¿Las buenas iniciativas reciben respaldo y apoyo por parte de los superiores y demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
14. ¿En la IE todos los trabajadores cuidan de los bienes de la entidad educativa?	X		X		X		
15. ¿El trato y reconocimiento por el desempeño es igual para todo el personal que labora en el plantel educativo?	X		X		X		
Dimensión 4: PARTICIPACIÓN							
16. ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio y la institución?	X		X		X		
17. ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas?	X		X		X		
18. ¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución sin buscar intereses personales?	X		X		X		
19. ¿Se manifiesta problemas en la IE debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores y otros)?	X		X		X		

20. ¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio?	X		X		X		
Dimensión 5: COMUNICACIÓN							
21. ¿Promueven actividades que favorezcan la cultura organizacional en el personal docente?	X		X		X		
22. ¿Hay una preocupación por parte de los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE?	X		X		X		
23. ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y superiores durante las actividades de retroalimentación?	X		X		X		
24. ¿Existe reuniones periódicas en la IE que permita el control del cumplimiento de las actividades y responsabilidades?	X		X		X		
25. ¿La información a la institución llega de manera clara desde el nivel superior hasta los trabajadores los trabajadores de los niveles subordinados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **Pantoja Alcántara Isabel del Rocío** **DNI: 17888351**

Especialidad del validador: **Doctora en Ciencias de la Educación**

15 de Octubre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE

LA VARIABLE 2 – DESEMPEÑO DOCENTE

Ítems o preguntas	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: PEDAGÓGICA							
1. ¿El docente manifiesta un juicio crítico y reflexivo sobre su desenvolvimiento pedagógico?	X		X		X		
2. ¿Los docentes de la IE reconocen que su labor es clave para el desarrollo integral de los estudiantes?	X		X		X		
3. ¿El docente de la IE ejerce un liderazgo motivador y transformacional entre sus estudiantes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
4. ¿El docente motiva constantemente la participación y diálogo en clases?	X		X		X		
5. ¿La relación entre docente y estudiantes es empática en tu IE?	X		X		X		
Dimensión 2: POLÍTICA							
6. ¿Es política de la IE integrar en el currículo de estudios actividades y contenidos que impliquen al estudiante ser un ciudadano responsable y comprometido con el desarrollo de su comunidad?	X		X		X		
7. ¿Los estudiantes de la IE participan activamente en actividades sociales organizados por la IE como limpieza pública, plantación de árboles, ayudas sociales y otros?	X		X		X		
8. ¿Se promueve la ética y los valores dentro de las actividades curriculares como parte del aprendizaje?	X		X		X		
9. ¿Es el docente consciente de la realidad social y las demandas actuales presentando a las estudiantes alternativas de solución mediante orientaciones y talleres de reflexión?	X		X		X		
10. ¿Los estudiantes asumen su rol como ciudadanos responsables mostrando su civismo dentro y fuera de la IE?	X		X		X		
Dimensión 3: CULTURAL							
11. ¿Los docentes adecúa sus clases de acuerdo a las innovaciones presentes en la era actual?	X		X		X		
12. ¿Es la virtualidad y tecnología (Internet, medios digitales y otros), parte de los instrumentos utilizados en clase?	X		X		X		
13. ¿Los estudiantes se sienten cómodos y atraídos por las nuevas manifestaciones culturales?	X		X		X		
14. ¿La IE contextualiza el sistema de educación a las innovaciones manifiestas en la actualidad?	X		X		X		
15. ¿Son los contenidos curriculares adecuados a las nuevas generaciones y desarrollo cultural?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **Pantoja Alcántara Isabel del Rocío** DNI: 17888351

Especialidad del validador:

15 de Octubre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

A handwritten signature in black ink, reading "Isabel Pantoja", enclosed within a rectangular box. The signature is stylized and cursive.

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE
LA VARIABLE 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL (Ficha - N° 3)**

Ítems o preguntas	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO							
1. ¿El director de la IE demuestra con su ejemplo un buen liderazgo al cumplir las normas y exigencias de la entidad educativa?	X		X		X		
2. ¿En la IE existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización?	X		X		X		
3. ¿Los directivos de la IE se preocupan porque se entienda bien las responsabilidades que se asignen?	X		X		X		
4. ¿La dirección de la entidad educativa manifiesta su interés en el personal docente al evitar la presión y tensión laboral fomentando un buen clima organizacional?	X		X		X		
5. ¿Hay preocupación de la dirección del plantel educativo en que se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo y la educación?	X		X		X		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6. ¿La IE promueve la realización personal de los docentes mediante estímulos personales programas de desarrollo y actualización y otros?	X		X		X		
7. ¿Se reconoce y estimula la eficiencia de su servicio en la IE?	X		X		X		
8. ¿Cada docente conoce bien sus funciones y se desempeña por ello responsable y eficientemente?	X		X		X		
9. ¿Se siente automotivado en su labor docente por el buen clima manifiesto en su Institución Educativa?	X		X		X		
10. ¿Los docentes se desempeñan satisfactoriamente en su labor debido a que contexto educativo en todo aspecto es atrayente?	X		X		X		
Dimensión 3: RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11. ¿Los docentes de institución están comprometidos con la escuela?	X		X		X		
12. ¿Hay buena disposición de servicio en los trabajadores de la IE?	X		X		X		
13. ¿Las buenas iniciativas reciben respaldo y apoyo por parte de los superiores y demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
14. ¿En la IE todos los trabajadores cuidan de los bienes de la entidad educativa?	X		X		X		
15. ¿El trato y reconocimiento por el desempeño es igual para todo el personal que labora en el plantel educativo?	X		X		X		
Dimensión 4: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16. ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio y la institución?	X		X		X		
17. ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas?	X		X		X		
18. ¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución sin buscar interese personales?	X		X		X		

19. ¿Se manifiesta problemas en la IE debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores y otros)?	X		X		X		
20. ¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio?	X		X		X		
Dimensión 5: COMUNICACIÓN							
21. ¿Promueven actividades que favorezcan la cultura organizacional en el personal docente?	X		X		X		
22. ¿Hay una preocupación por parte de los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE?	X		X		X		
23. ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y superiores durante las actividades de retroalimentación?	X		X		X		
24. ¿Existe reuniones periódicas en la IE que permita el control del cumplimiento de las actividades y responsabilidades?	X		X		X		
25. ¿La información a la institución llega de manera clara desde el nivel superior hasta los trabajadores los trabajadores de los niveles subordinados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Alván López Roger Victor Moises** **DNI: 05594232**

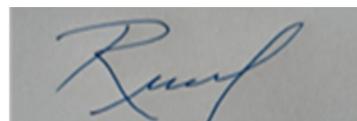
Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

15 de Octubre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE

LA VARIABLE 2 – DESEMPEÑO DOCENTE

Ítems o preguntas	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: PEDAGÓGICA							
1. ¿El docente manifiesta un juicio crítico y reflexivo sobre su desenvolvimiento pedagógico?	X		X		X		
2. ¿Los docentes de la IE reconocen que su labor es clave para el desarrollo integral de los estudiantes?	X		X		X		
3. ¿El docente de la IE ejerce un liderazgo motivador y transformacional entre sus estudiantes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
4. ¿El docente motiva constantemente la participación y diálogo en clases?	X		X		X		
5. ¿La relación entre docente y estudiantes es empática en tu IE?	X		X		X		
Dimensión 2: POLÍTICA							
6. ¿Es política de la IE integrar en el currículo de estudios actividades y contenidos que impliquen al estudiante ser un ciudadano responsable y comprometido con el desarrollo de su comunidad?	X		X		X		
7. ¿Los estudiantes de la IE participan activamente en actividades sociales organizados por la IE como limpieza pública, plantación de árboles, ayudas sociales y otros?	X		X		X		
8. ¿Se promueve la ética y los valores dentro de las actividades curriculares como parte del aprendizaje?	X		X		X		
9. ¿Es el docente consciente de la realidad social y las demandas actuales presentando a las estudiantes alternativas de solución mediante orientaciones y talleres de reflexión?	X		X		X		
10. ¿Los estudiantes asumen su rol como ciudadanos responsables mostrando su civismo dentro y fuera de la IE?	X		X		X		
Dimensión 3: CULTURAL							
11. ¿Los docentes adecúa sus clases de acuerdo a las innovaciones presentes en la era actual?	X		X		X		
12. ¿Es la virtualidad y tecnología (Internet, medios digitales y otros), parte de los instrumentos utilizados en clase?	X		X		X		
13. ¿Los estudiantes se sienten cómodos y atraídos por las nuevas manifestaciones culturales?	X		X		X		
14. ¿La IE contextualiza el sistema de educación a las innovaciones manifiestas en la actualidad?	X		X		X		
15. ¿Son los contenidos curriculares adecuados a las nuevas generaciones y desarrollo cultural?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Alván López Roger Víctor Moises DNI: 05594232

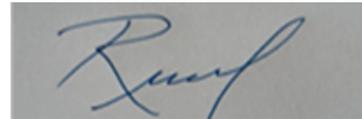
Especialidad del validador: Doctor en Educación

15 de Octubre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

ANEXO 6

RESULTADOS DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Tabla 1

Identificación del nivel de la Variable Clima Organizacional

Clima Organizacional			
NIVEL	INTERVALO	FRECUENCIA	%
BAJO	[25-58]	1	1.67
MEDIO	[59-92]	59	98.33
ALTO	[93-125]	0	0.00
TOTAL		60	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Descripción.

Después de ser analizadas las respuestas dadas por los docentes, en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021 se comprobó que el nivel del Clima Organizacional fue en nivel bajo de promedio en un porcentaje de 1.67% y de nivel medio promedio en un porcentaje del 98.33%.

Tabla 2*Identificación del nivel de la Variable Desempeño Docente*

Desempeño Docente			
NIVEL	INTERVALO	FRECUENCIA	%
BAJO	[15-35]	1	1.67
MEDIO	[36-56]	37	61.67
ALTO	[57-75]	22	36.67
TOTAL		60	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Descripción.

Después de ser analizadas las respuestas dadas por los docentes, en las instituciones educativas de la UGEL 01- Lima 2021 se comprobó que el nivel de Desempeño Docente fue bajo de promedio en un porcentaje de 1.67% y de promedio medio en un porcentaje de 61.67% y de promedio alto en un porcentaje de 36.67%.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BIZARRO FLORES WILFREDO HERNAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 01 - LIMA 2021", cuyo autor es CUSI LUDEÑA RUTH EDITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 22 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BIZARRO FLORES WILFREDO HERNAN DNI: 01308291 ORCID 0000-0003-0267-6322	Firmado digitalmente por: WBIZARROF el 23-01- 2022 17:17:49

Código documento Trilce: TRI - 0285210