



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**El clima organizacional y el desempeño docente en la
Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión,
del distrito de Lurín, 2019**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Nestor Elias MAMANI DELGADO

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Mamani, N. (2023). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Nestor Elias Mamani Delgado
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41913237
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8588-5789
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25454259
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1294-0641
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	María Isabel Núñez Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06660027
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Carlos Wyly Dextre Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Ada Lucia Gallegos Ruiz Conejo
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	09575992
Datos de la investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión Educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lurín Calle: Jirón Castilla S/N Latitud: -12.277548 Longitud: -76.867874
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019 - 2020
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 064-DUPG-FE-2023-TR

En la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de setiembre de 2023, siendo las 12:00 m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, 2019**, para optar el **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación** al **Bach. NESTOR ELIAS MAMANI DELGADO**.

En señal de conformidad, siendo las 12:58 m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dra. María Isabel Núñez Flores
Presidente

Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Asesor

Dr. Carlos Wylly Dextre Mendoza
Jurado Informante

Dra. Ada Lucia Gallegos Ruiz Conejo
Jurado Informante



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ en mi condición de asesora acreditado con el DICTAMEN N° 459-DUPG-FE-2020-de la tesis, cuyo título es **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, 2019**, presentado por el Bachiller **Néstor Elías Mamani Delgado**, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 18 % de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Firma de la Asesora

DNI: 25454259

Nombres y apellidos del asesor: OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ



DEDICATORIA

A mis padres, Elias y Rina, quienes me han apoyado incansablemente a lo largo de toda mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien ha sido mi fortaleza durante todos los años de mi vida.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que me abrió sus puertas y me permitió crecer profesionalmente.

A la Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez, mi asesora, quien me brindó su constante apoyo para culminar exitosamente el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
LISTA DE TABLAS.....	vi
LISTA DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	2
1.1 Situación problemática.....	2
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Justificación teórica	4
1.4 Justificación práctica	4
1.5 Objetivos	5
1.5.1 Objetivo general	5
1.5.2 Objetivos específicos.....	5
1.6 Hipótesis.....	5
1.6.1 Hipótesis general.....	5
1.6.2 Hipótesis específicas.....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Marco Filosófico o epistemológico de la investigación.....	8
2.2 Antecedentes de la investigación.....	9
2.2.1 Antecedentes internacionales.....	9
2.2.2 Antecedentes nacionales	11
2.3 Bases teóricas	13
2.3.1 Clima organizacional.....	13
2.3.1.1 Definición de Clima organizacional	13
2.3.1.2 Características del Clima organizacional	15
2.3.1.3 Tipos de Clima organizacional	17
2.3.1.4 Importancia del Clima organizacional	20
2.3.1.5 Dimensiones del Clima organizacional	21

2.3.2 Desempeño docente	22
2.3.2.1 Definición de Desempeño docente	22
2.3.2.2 Niveles del Desempeño docente.....	24
2.3.2.3 Evaluación del Desempeño docente	25
2.3.2.4 Autoevaluación del Desempeño docente	25
2.3.2.5 Dimensiones del Desempeño docente.....	27
2.3.3 Relación entre el Clima organizacional y el Desempeño docente.....	28
2.4 Glosario de términos	29
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	33
3.1 Operacionalización de las variables	33
3.2 Tipo y diseño de la investigación.....	35
3.3 Población y muestra	36
3.3.1 Población	36
3.3.2 Muestra	36
3.4 Instrumentos de recolección de datos.....	37
3.4.1 Técnica.....	37
3.4.2 Instrumentos	37
3.4.2.1 Validez de los instrumentos	38
3.4.2.2 Confiabilidad de los instrumentos.....	39
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	41
4.2 Pruebas de hipótesis	51
4.2.1 Pruebas de normalidad	51
4.2.2 Contraste de hipótesis.....	52
4.2.3 Pruebas de hipótesis	53
4.3 Presentación de resultados.....	58
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable X: Clima organizacional</i>	33
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Y: Desempeño docente</i>	34
Tabla 3. <i>Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos</i>	38
Tabla 4. <i>Valores de los niveles de validez</i>	38
Tabla 5. <i>Fiabilidad del instrumento de la variable X: Clima organizacional</i>	39
Tabla 6. <i>Fiabilidad del instrumento de la variable Y: Desempeño docente</i>	39
Tabla 7. <i>Valores de los niveles de confiabilidad</i>	40
Tabla 8. <i>Nivel del Clima organizacional</i>	41
Tabla 9. <i>Nivel de la Autonomía individual</i>	42
Tabla 10. <i>Nivel del Grado de estructura que impone el puesto</i>	43
Tabla 11. <i>Nivel del Tipo de recompensa</i>	44
Tabla 12. <i>Nivel de la Consideración, agradecimiento y apoyo</i>	45
Tabla 13. <i>Nivel del Desempeño docente</i>	46
Tabla 14. <i>Nivel de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	47
Tabla 15. <i>Nivel de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	48
Tabla 16. <i>Nivel de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	49
Tabla 17. <i>Nivel del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	50
Tabla 18. <i>Pruebas de normalidad</i>	52
Tabla 19. <i>Niveles de interpretación del coeficiente de correlación</i>	53
Tabla 20. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y el Desempeño docente</i> ... 54	
Tabla 21. <i>Correlación de Rho de Spearman entre la Autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente</i>	55
Tabla 22. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el Grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente</i>	56
Tabla 23. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el Tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente</i>	57
Tabla 24. <i>Correlación de Rho de Spearman entre la Consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente</i>	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel del Clima organizacional</i>	41
Figura 2. <i>Nivel de la Autonomía individual</i>	42
Figura 3. <i>Nivel del Grado de estructura que impone el puesto</i>	43
Figura 4. <i>Nivel del Tipo de recompensa</i>	44
Figura 5. <i>Nivel de la Consideración, agradecimiento y apoyo</i>	45
Figura 6. <i>Nivel del Desempeño docente</i>	46
Figura 7. <i>Nivel de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	47
Figura 8. <i>Nivel de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	48
Figura 9. <i>Nivel de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	49
Figura 10. <i>Nivel del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	50

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo general determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño docente en los 80 profesionales que hacen parte de la planta de maestros de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en el distrito de Lurín al sur de la provincia de Lima para el año 2019. Bajo el tipo de investigación básica, en el aspecto metodológico, se selecciona un diseño no experimental, transeccional y correlacional para desarrollar el objetivo de investigación y se utilizan como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios, uno compuesto por 28 ítems para la variable clima organizacional y otro que consta de 40 ítems para la variable desempeño docente. Estos instrumentos son debidamente validados mediante juicio de expertos y su confiabilidad determinada mediante la prueba alfa de Cronbach. Como método de contraste de hipótesis se usa el coeficiente rho de Spearman que arroja la existencia de una relación directa, positiva, alta ($\rho = 0.608$) y significativa (Sig. = 0.000, $p < 0.05$) entre las variables de investigación estudiadas en el establecimiento educativo.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, gestión educativa.

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine how the organizational climate and teaching performance are related to the 80 professionals who are part of the teaching staff of the José Faustino Sánchez Carrión Educational Institution, located in the district of Lurín in the south of the province of Lima for the year 2019. Under the type of basic research, in the methodological aspect, a non-experimental, transectional and correlational design is selected to develop the research objective and two questionnaires are used as data collection instruments, one consisting of 28 items for the organizational climate variable and another consisting of 40 items for the teacher performance variable. These instruments are duly validated by expert judgment and their reliability determined by Cronbach's alpha test. As a hypothesis contrast method, Spearman's rho coefficient is used, which shows the existence of a direct, positive, high ($\rho = 0.608$) and significant ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) relationship between the research variables studied in the study. educational establishment.

Key words: organizational climate, teacher performance, educational management.

INTRODUCCIÓN

El ambiente organizacional es un asunto de relevancia y un factor de desarrollo y crecimiento para todo tipo de organización, en especial para el desarrollo empresarial de aquellas organizaciones cuya gestión se orienta a la permanente mejora del clima laboral y el nivel de desempeño de su fuerza de trabajo. De ahí que su análisis, diagnóstico y mejora resulten ser indispensables, debido a que repercute directamente en el denominado *espíritu de la organización*. Este factor es también es un aspecto clave en la educación, en tanto que el ambiente laboral percibido por el profesorado vinculado a un centro de enseñanza posibilita el mejoramiento del desempeño de los docentes.

Bajo estas consideraciones la presente investigación se ha planteado el propósito de estudiar las variables de clima organizacional y desempeño docente en una escuela pública ubicada en la región de Lima Metropolitana para determinar si existe una relación entre estas. Con el fin de brindar claridad en la información presentada este estudio se encuentra estructurado en el documentado en cuatro capítulos.

En el primer capítulo se esboza la problemática a abordar y se presentan las preguntas de investigación formuladas, las razones que fundamentan la realización del estudio, los objetivos de investigación y las hipótesis en las que se sustentan. Luego, el segundo capítulo presenta el marco filosófico o epistemológico de la investigación, sus antecedentes, las bases teóricas y el glosario del estudio. De manera posterior, en el tercer capítulo se describe la forma como se llevó a cabo la operacionalización de las variables, se seleccionó el tipo y diseño de la investigación y se escogió la población y muestra del estudio, así como los instrumentos a utilizar para la recolección de datos. Seguidamente, en el cuarto capítulo se presenta el análisis, interpretación y la discusión de resultados, las pruebas de hipótesis y la presentación de resultados. Finalmente, en los apartados de cierre se exponen las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Situación problemática

En la actualidad, la educación peruana atraviesa por una de sus mayores crisis, con brechas educativas que se agudizan cada vez más y que perjudican significativamente la formación integral de los niños y adolescentes del país (Carrillo, 2022). Esta crisis se viene arrastrando desde hace décadas, y esto se debe, en buena medida, al escaso interés de parte de nuestros gobernantes por establecer políticas educativas acordes a nuestra realidad nacional y, además, al exiguo presupuesto anual que el gobierno central le asigna al sector educación (Miranda, 2023).

En este contexto, es una utopía pensar en una educación de calidad para nuestros estudiantes. Por ello, resulta primordial y urgente corregir dichas políticas educativas y, de este modo, fortalecer, por ejemplo, a las instituciones educativas públicas del país, ya que finalmente son los espacios donde se educa a la mayor parte de los futuros ciudadanos de nuestro país (Salas, 2021).

Sin embargo, actualmente la realidad nos revela que dentro de ellas lo que abundan son múltiples problemas como, por ejemplo, el mal estado de la infraestructura educativa o el déficit en el mobiliario educativo. Al respecto, Giese (2022) afirma que el 76 % de los colegios existentes debe ser reforzado estructuralmente o demolido. Por su parte, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana [DRELM] (2022) menciona que el déficit de mobiliario en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana 2022 es de 169,790 mesas personales y 192,350 sillas.

No obstante, es oportuno señalar también que otro de los problemas es el deficiente desempeño docente de algunos profesores, el cual se debe, en muchos casos, al inadecuado clima que se percibe dentro del mismo centro de estudios (Palomino, 2020). Por lo tanto, es preciso recordar que un adecuado clima

organizacional puede llegar a constituirse en un factor que aporte solidez a la institución y mejore la calidad educativa, por cuanto una organización educativa que tome en cuenta las percepciones de quienes pertenecen a ella, reconozca, identifique y valide las ideas que los miembros de la comunidad académica se forman sobre sí, se interese por saber quiénes son, cuáles son sus intereses, qué habilidades y capacidades tienen o deben desarrollar más y cuál creen que debe ser la misión institucional mantendrá un nivel de motivación elevado en la institución e incidirá en mejoras en el desempeño de los actores educativos.

Entendido de esta manera, el clima organizacional resulta ser un elemento clave que puede beneficiar o perjudicar el desempeño del profesorado en un centro educativo, constituyéndose en consecuencia en un factor que repercute directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la infancia y adolescencia del país (Díaz, 2018).

En la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión que se encuentra ubicada en el distrito de Lurín, se evidencia falta de compromiso con la escuela, una limitada participación en las actividades institucionales, un escaso interés para trabajar en equipo, programaciones curriculares descontextualizadas, etc. Tras identificar esta problemática en la I. E. se planteó el objetivo investigativo de estudiar en ella las variables de clima organizacional y desempeño docente para determinar si existe una relación entre estas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Existe una relación entre la dimensión autonomía individual del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019?
2. ¿Existe una relación entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019?
3. ¿Existe una relación entre la dimensión tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019?
4. ¿Existe una relación entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La realización de este trabajo cobra sentido porque aplicando nociones básicas de administración, gestión y gerencia educativa analiza diversas situaciones internas vinculadas directamente con las variables clima organizacional y desempeño docente, y servir de base para que futuras investigaciones profundicen su estudio en el campo educativo.

1.3.2 Justificación práctica

Partiendo del propósito de la investigación su realización cobra importancia en tanto que permitirá describir el problema señalado anteriormente y propondrá estrategias de solución que, de aplicarse adecuadamente, podrían contribuir a resolverlo o, al menos, podrían reducir su alto impacto dentro de la institución educativa.

1.4 Objetivos

1.4.1 *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

1.4.2 *Objetivos específicos*

1. Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía individual del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.
2. Determinar la relación que existe entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.
3. Determinar la relación que existe entre la dimensión tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.
4. Determinar la relación que existe entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

1.5 Hipótesis

1.5.1 *Hipótesis general*

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica N.º 1

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión autonomía individual del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión autonomía Individual del clima organizacional y el desempeño docente en I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Hipótesis específica N.º 2

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Hipótesis específica N.º 3

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Hipótesis específica N.º 4

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. JFSC, de Lurín, 2019.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

En la actualidad, la gran mayoría de instituciones educativas, tanto públicas como privadas, vienen implementando diversas estrategias a fin de mejorar la calidad del servicio educativo que brindan. Tal es el caso de instituciones donde, por ejemplo, se ha implementado el uso de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Cardozo, 2022). No obstante, muchas de estas instituciones educativas no están tomando en cuenta la existencia de algunos factores intrínsecos que, en definitiva, afectan directamente el desempeño de los docentes.

Uno de estos factores intrínsecos es el clima organizacional (Díaz, 2018). Es por ello que hoy en día los estudios sobre el clima laboral y el desempeño del profesorado se tornan indispensables en el marco de la búsqueda de un ambiente idóneo para que los docentes puedan desempeñarse de manera adecuada. Se requiere de un buen ambiente de trabajo para que los maestros desarrollen su práctica de manera eficaz y alcancen cada vez un mejor nivel en su desempeño profesional, dado que un deficiente clima laboral en la escuela podría ocasionar que la comunidad educativa no trabaje eficientemente de forma conjunta ni en equipo (Menarguez, 2004).

Asimismo, cabe indicar que los docentes son mediadores entre la identidad de la escuela y la comunidad educativa. En este sentido, es muy importante que la institución educativa promueva una serie de estrategias que garanticen el trabajo en equipo y la participación armoniosa de todos los agentes involucrados.

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1 Antecedentes internacionales

Toapanta et al. (2020) en su investigación *Clima organizacional y*

desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito tuvo como objetivo medir técnicamente el nivel del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Quito. Para ello, se planteó un tipo de investigación descriptiva-correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. Se contó con una población de 18 docentes y para la muestra se consideró al 100 % de la población, es decir, 18 docentes. En dicha investigación, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño laboral de los docentes. La investigación concluyó que existe una débil relación inversa entre las variables estudiadas ($\rho: -0.383$), es decir, que mientras se incrementa el desempeño laboral se establecerá una leve disminución del clima desfavorable.

Almeida (2019) en su investigación *Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica* tuvo como objetivo explicar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. Para ello, se planteó un tipo de investigación descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 45 docentes y para la muestra se consideró al 100 % de la población, es decir, 45 docentes. En dicha investigación, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación positiva ($\rho: 0.848$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Escuela General Básica caso del Cantón Guayaquil.

Niebles et al. (2019) en su investigación *Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla* tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. Para ello, se planteó un tipo de investigación descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, transeccional y de campo. Se contó con una población de 107 docentes y

para la muestra se consideró al 100 % de la población, es decir, 107 docentes. En dicha investigación, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que el clima organizacional tiene incidencia en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla.

González (2019) en su tesis *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil* tuvo como objetivo evaluar los factores del clima laboral y determinar su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil. Para ello, se planteó un tipo de investigación cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal. Se contó con una población de 1352 docentes y para la muestra se consideró 30 colegios de la ciudad de Guayaquil. En dicha tesis, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario para la variable 1: clima laboral y para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil.

León et al. (2018) en su investigación *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente* tuvo como objetivo identificar el impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente en la institución educativa "Demetrio Aguilera Malta", Santa Rosa, Ecuador. Para ello, se planteó una investigación de campo, de tipo descriptivo. Se contó con una población de 40 docentes y para la muestra se consideró 25 docentes. En dicha investigación, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: rendimiento laboral del docente. La investigación concluyó que el clima organizacional tiene incidencia en el rendimiento laboral del docente en la institución educativa "Demetrio Aguilera Malta", Santa Rosa, Ecuador.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Laredo (2022) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada "Technology Schools del Retablo I" del distrito de Comas, 2021* tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa privada "Technology Schools del Retablo I" del distrito de Comas, 2021. Para ello, se planteó un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, de corte transversal. Se contó con una población de 88 docentes y para la muestra se consideró 73 docentes. En dicha tesis, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación directa, moderada ($\rho: 0.432$) y significativa ($\text{Sig.}=0.000, p<0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa privada "Technology Schools del Retablo I" del distrito de Comas, 2021.

Vera (2022) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa "16894", San Ignacio, Cajamarca* tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "16894", San Ignacio, Cajamarca. Para ello, se planteó un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, de corte transversal. Se contó con una población de 23 docentes y para la muestra se consideró al 100 % de la población, es decir, 23 docentes. En dicha tesis, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación directa ($\rho: 0.806$) y significativa ($\text{Sig.}=0.000, p<0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "16894", San Ignacio, Cajamarca.

Dianderas (2020) en su tesis *El clima organizacional y el desempeño docente en*

I.E. "Sor Ana de los Ángeles", Callao, Perú, 2020 tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "Sor Ana de los Ángeles", Callao, Perú, 2020. Para ello, se planteó un tipo de investigación básica, de diseño no experimental. Se contó con una población de 150 docentes y para la muestra se consideró 60 docentes. En dicha tesis, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación positiva, moderada ($\rho = 0.430$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "Sor Ana de los Ángeles", Callao, Perú, 2020.

Suárez (2019) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido" – Yanacancha – Pasco 2018* tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido" — Yanacancha — Pasco 2018. Para ello, se planteó un tipo de investigación sustantiva o de base, de diseño descriptivo correlacional. Se contó con una población de 73 docentes y para la muestra se consideró al 100 % de la población, es decir, 73 docentes. En dicha tesis, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación positiva ($\rho = 0.910$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido" — Yanacancha — Pasco 2018.

Guerrero (2019) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa "Callao", Bellavista – 2017* tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Callao", Bellavista – 2017. Para ello, se planteó un tipo de investigación descriptivo–correlacional, de diseño no experimental, de corte

transversal. Se contó con una población de 35 docentes y para la muestra se consideró al 100 % de la población, es decir, 35 docentes. En dicha tesis, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario para la variable 1: clima organizacional y otro para la variable 2: desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación directa ($\rho = 0.769$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000$, $p < 0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Callao", Bellavista – 2017.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 *Clima organizacional*

Definición de Clima organizacional

Existen diversas definiciones de esta variable, una de las más resaltadas es la propuesta por Chiavenato (2012) que la conceptualizó como el entorno en el que se combinan diferentes factores y elementos de una organización y sus integrantes. De tal forma que el clima organizacional está sujeto a aspectos como la motivación de la fuerza laboral debido que el clima se encuentra definido, entre otros factores, por la percepción que tienen los individuos con respecto a la forma como se lleva a cabo la comunicación en la organización, el tipo de liderazgo que ejerce la dirección o los empleados de cargos superiores, el nivel de cumplimiento o promoción de su desarrollo tanto a nivel personal como profesional y laboral, y la existencia o los criterios empleados en el sistema de reconocimiento o compensación que reciben.

De manera similar Alcover (2004) definió que el ambiente laboral lo configuran las impresiones que los integrantes de una organización tienen con respecto a esta, los objetivos misionales y visionales que se traza, las políticas internas que establece, los valores empresariales bajo los que funciona, sus procesos, la forma como realiza su actividad empresarial, las prácticas que ejecuta y los procedimientos formales e informales que desarrolla.

Desde la perspectiva investigativa de Brunet (2002) sostiene que el ambiente interno en una organización puede ser entendido como la percepción global que los miembros tienen del ambiente de la organización, de su personalidad, de las relaciones que tenga con los demás y de su participación.

De acuerdo con Iglesias y Torres (2018), el clima organizacional se refiere a un conjunto de percepciones que se tiene de la organización, lo cual repercute en las actividades, el comportamiento de sus miembros y en el ambiente psicosocial donde los trabajadores de una determinada organización desempeñan sus labores.

Por su parte, Palma (2004) indicó que el ambiente interno de una organización está determinado por la percepción que tienen los empleados de esa entidad sobre las diferentes perciben facetas que hacen parte de su entorno laboral. Este clima es una característica de diagnóstico que anima a la organización a tomar medidas preventivas y correctivas, que son importantes para optimizar y reforzar el buen funcionamiento de la organización.

Tal como Baguer (2009) plantea, el entorno humano en el que todos los miembros de una organización son capaces de madurar se denomina clima organizacional.

A juicio de Alvarado (2003), el término “clima organizacional” se relaciona se con la manera como un grupo de empleados perciben tanto la propia organización como el entorno en el que deben realizar su trabajo. Esta percepción se compone del grado en que los miembros de la organización consideran que las condiciones de trabajo son favorables o desfavorables.

Pintado (2007) refiere que el ambiente interno de trabajo son las condiciones que se generan y a la vez se perciben a partir de diversos aspectos comportamentales, psicológicos y subjetivos como los valores y las creencias que tienen las personas de una organización. Debido a la naturaleza de estos valores, actitudes y creencias, se convierten a su vez en componentes del clima organizacional.

Teniendo en cuenta a Robbins (2004), la atmósfera de una organización en su conjunto, junto con las variables externas que pueden influir en su funcionamiento, se

denomina clima organizacional.

Los investigadores Chiang et al. (2017) afirmaron que el término ambiente laboral se refiere a las opiniones de los individuos que forman parte de una determinada empresa sobre las políticas, prácticas y procesos organizativos.

Según el Ministerio de Salud (2009), las distintas interacciones que tienen lugar entre los miembros de una organización en relación con el puesto de trabajo, el entorno físico, las conexiones interpersonales y las diversas normas formales que rigen la organización son las que, en última instancia, conducen al desarrollo del clima organizacional.

Rodríguez (2005) señala que el término “clima organizacional” hace referencia al conjunto de valoraciones que hacen los miembros de una organización sobre el tiempo que pasan trabajando dentro de la estructura de la empresa.

De acuerdo con Ivancevich (2006), el ambiente interno de trabajo tiene que ver con los comportamientos humanos, las actitudes y el rendimiento que los integrantes de una organización presentan en ese entorno laboral. Su estudio requiere la consideración de paradigmas, metodologías, instrumentos diagnósticos de medición y principios tomados de diversos campos del conocimiento como la psicología, la sociología y la antropología cultural. La finalidad de estos estudios es conocer las percepciones, las motivaciones, los intereses, los valores, las actitudes, las habilidades y capacidades de aprendizaje, y las acciones de los individuos cuando trabajan en grupo y dentro de la organización en su conjunto. En última instancia, el objetivo del clima organizacional es crear un entorno que propicie el rendimiento óptimo de los empleados.

Méndez (2006) sostiene que el término “clima organizacional” se refiere al entorno propio de la organización. Este entorno es creado y experimentado por la fuerza laboral vinculada a la entidad en función de las condiciones que se descubren en el relacionamiento que se produce al interior de esta y su estructura. Estas condiciones se expresan mediante variables que orientan las creencias, percepciones, grado de participación y actitud de los miembros de una organización hacia esta misma.

Para Anzola (2003) las percepciones e interpretaciones que los miembros de una organización tienen sobre ella son las que conforman el clima organizacional. Estas percepciones e interpretaciones repercuten en el comportamiento y el rendimiento de los empleados.

Hernández (2006) indica que la noción de ambiente laboral se relaciona con el sistema simbólico que se desarrolla, se enseña y se comunica dentro de una organización para hacer frente a los retos que plantea el mundo exterior mientras se trabaja por la consecución de los objetivos de la empresa.

Características del Clima organizacional

De acuerdo con Alcocer (2003) el clima organizacional posee las siguientes características:

- Se vincula estrechamente con el ambiente de trabajo.
- Es percibido de manera directa o indirecta por los trabajadores que se desenvuelven en el entorno laboral.
- Impacta de manera positiva o negativa las acciones y los comportamientos de la fuerza de trabajo.
- Es una de las variables que actúa como mediadora entre la estructura organizativa y las actitudes de la persona vinculada a ella.
- Las cualidades y propiedades que caracterizan a las organizaciones tienen un alto grado de coherencia a lo largo del tiempo, pero estas cualidades varían de una organización a otra e incluso dentro de la misma organización a distintos niveles.
- El clima, las estructuras y las características de la organización, además de las personas que la componen, constituyen un sistema dependiente entre sí y de naturaleza dinámica.

Según lo expuesto por Rodríguez (2005) el clima organizacional se caracteriza por lo siguiente:

- Es de carácter permanente, lo que significa que las organizaciones tienen un cierto nivel de coherencia en su entorno de trabajo, con solo algunas modificaciones que se producen gradualmente.
- Tiende a influir en los comportamientos de los empleados de diversas maneras.
- Influye en el compromiso y la identificación de la fuerza laboral.
- Los trabajadores tienen la capacidad de influir no solo en el entorno en el que opera la empresa, sino también en sus propias actitudes y acciones.
- Está influido por los distintos elementos estructurales de la organización y, a su vez, puede repercutir en estas variables.
- Los problemas dentro de la empresa, como la rotación de personal y el ausentismo, pueden ser un indicio precoz de un ambiente insuficiente, lo que significa que sus trabajadores pueden estar insatisfechos con su trabajo.

De acuerdo con Armengol (2001) entre los aspectos que caracterizan los ambientes internos de trabajo en general se pueden destacar las que se listan a continuación:

- Tiene un carácter integral debido a que el ambiente de trabajo no se percibe solo en un área de la organización.
- Es un elemento complejo de múltiples dimensiones debido a que lo constituyen e influyen aspectos de naturaleza diversa como las actitudes y motivaciones de los sujetos que hacen parte de la organización, la estructura física, la comunicación y las relaciones establecidas de manera horizontal en los grupos de trabajo y los departamentos de la organización y de manera vertical entre la dirección y los demás empleados, las percepciones sobre todo el entorno de trabajo y sus características, entre otros.
- Es dinámico e interactivo, debido a que en todo momento puede ser modificado por los cambios que se producen en los elementos y aspectos característicos de la misma organización y de las personas vinculadas a ella que lo influyen.
- Puede ser alterado de forma no intencionada, o deliberadamente a través de una

intervención directa para lograr las propiedades que se buscan tenga el ambiente de trabajo.

Tipos de Clima organizacional

En un estudio sobre la variable de ambiente de trabajo Alcover (2004) señaló que existen tres tipologías cuyos aspectos característicos son:

- **Psicológico:** Comprende las opiniones personales sobre las cualidades del entorno laboral de la organización a la que se encuentra vinculado, más especialmente las estructuras organizativas, los procesos y los acontecimientos que le son más inmediatos. Si las personas que integran un mismo grupo de trabajo o área organizacional no comparten las mismas opiniones sobre el clima, ello probaría que el ambiente es percibido de forma individual. De esa manera el ambiente de trabajo demuestra asociaciones sustanciales que se generan entre la fuerza laboral y aspectos como la motivación, el desempeño y la actitud hacia el trabajo. Además, la investigación sugiere que los vínculos entre el clima psicológico y la motivación y el desempeño laboral son influidos por la actitud que los trabajadores tienen con respecto a sus funciones y la organización.
- **Agregado:** Relaciona las percepciones de la fuerza laboral que integra un grupo de trabajo o hacer parte de una misma área en torno a las cuales se ha generado un nivel de acuerdo. Sin embargo, es complejo determinar qué nivel de consenso se requiere para agregar con certeza las percepciones individuales. Dicho de otro modo, tiene que haber cierto grado de acuerdo o consenso entre las personas que van a realizar la tarea real.
- **Colectivo:** El término "clima colectivo" se utiliza para describir el proceso de localización de grupos de individuos dentro de una organización que tienen una comprensión similar del entorno que les rodea. Cuando se establece que los miembros de estos grupos de personas tienen puntos de vista comparables, que

tienen un significado psicosocial, habremos cumplido el requisito necesario para poder sumar las puntuaciones individuales con absoluta confianza. Por el tipo de ambiente que existe, la forma de pensar de los miembros del grupo, así como la empatía que demuestran entre sí, ayudan a definir quiénes son como comunidad.

La clasificación elaborada por Reddin (2004) remarca la existencia de una correlación entre la variedad de ambientes que pueden constituirse y la efectividad de la organización. En ese sentido, la variedad de climas identificados por este autor están orientados a los siguientes aspectos: al control cuando se soporta en los sistemas, al desarrollo de la libertad profesional cuando se basa en la confianza de las personas, a la productividad y al rendimiento cuando su base es la organización continua de los procesos y al desafío si está soportado en la cooperación.

Likert, citado por Brunet (2002), propuso una categorización más sencilla en la que solo se contemplan dos tipos de ambiente laboral, cada uno con dos subdivisiones. Estos son:

Clima autoritario

Sistema I - autoritarismo explotador: Cuando en una empresa predomina este ambiente organizacional la dirección no siente que puede confiar en la fuerza laboral vinculada que se encuentra bajo su liderazgo. Es por eso por lo que la mayoría de las decisiones se formulan al más alto nivel de la organización y posteriormente se transmiten a los niveles inferiores. Los empleados se ven obligados a hacer su trabajo en un ambiente lleno de temor, castigos y amenazas, pero rara vez de incentivos. Las necesidades de los trabajadores se satisfacen principalmente en los planos psicológico y de seguridad. Es un ambiente constante e imprevisible, y la única forma de comunicación entre la dirección y el personal se da a través de directrices detalladas.

Sistema II - autoritarismo paternalista: Cuando en una empresa prevalece este ambiente organizacional las personas en cargadas de la función directiva tienden a tener una fe arrogante en las personas que trabajan en ella. Sin embargo, algunas decisiones

se toman también en los niveles más subalternos de la organización. La gran mayoría de las decisiones se toman en el nivel más alto de la organización. Las estrategias que se utilizan para inspirar a los trabajadores incluyen recompensas, y a veces también castigos. Este es el tipo de clima organizacional en el que la dirección hace uso de los requisitos sociales de los trabajadores para que estos tengan la percepción de que trabajan en un entorno coherente y organizado.

Clima participativo

Sistema III - consultivo: Cuando en una empresa prevalece este ambiente organizacional los que ejercen el liderazgo desde la dirección creen en las capacidades de la fuerza laboral vinculada que, además, es libre de tomar decisiones más detalladas en los niveles inferiores de la organización. En general, las políticas y decisiones de la organización se establecen al más alto nivel de la misma. La comunicación procede de la cúspide. Se motiva al empleado utilizando reconocimientos y llamados de atención ocasionales y cualquier tipo de participación que podamos conseguir, además de que se intenta cubrir la necesidad de estatus y respeto de este. Se trata de un ambiente muy dinámico y la gestión se desarrolla en forma de objetivos que hay que cumplir.

Sistema IV - participación en grupo: Cuando en una empresa predomina este ambiente organizacional las personas que lideran los equipos confían plenamente en quienes contrata para trabajar en ella. La capacidad de tomar decisiones está descentralizada en toda la empresa y muy eficazmente integrada en todos y cada uno de los niveles, lo que permite que la comunicación pueda tener lugar no solo en sentido ascendente o descendente, sino también en sentido lateral. Los niveles y las distintas formas en que participan y la responsabilidad asumida por la fuerza laboral vinculada, el establecimiento de objetivos de rendimiento, la mejora de las técnicas de trabajo y la comparación del rendimiento con los objetivos sirven para inspirar a los trabajadores. Existe una conexión entre supervisores y trabajadores que se caracteriza por la confianza y la camaradería. En pocas palabras, todos los trabajadores y todo el personal directivo se unen para crear un equipo con el propósito de alcanzar las metas de la empresa

plasmadas y acordadas en la planificación estratégica.

Importancia del Clima organizacional

Desde el abordaje hecho por Brunet (2002) sobre el entorno de trabajo en las organizaciones este es concebido como una característica que se constituye con base en las actitudes, percepciones y valores de las personas que la integran, quienes, por su propia existencia, constituyen componentes del clima. Por ello, es muy necesario que un directivo sea capaz de realizar un análisis y un diagnóstico precisos del entorno que existe dentro de su empresa por los siguientes motivos:

- Investigar las causas de las opiniones desfavorables sobre la empresa, como casos de conflicto, estrés o infelicidad laboral.
- Iniciar y mantener un cambio que proporcione al directivo los componentes esenciales que deben servir de eje principal de sus intervenciones.
- Mantener el impulso de crecimiento de la organización y, al mismo tiempo, elaborar planes para hacer frente a posibles retos.

Varios investigadores como Patterson et al. (2004) han enfatizado también respecto a la relevancia de los ambientes internos de trabajo y afirman que mantener un buen clima permite pensar a gestión del talento humano de tal manera que ello no solo incida en mejoras para los puestos de trabajo, sino también para la organización en general. Lo anterior en tanto que la mejora de los ambientes laborales puede impulsar la eficiencia y la eficacia de la fuerza de trabajo, lo que consecuentemente mejora la productividad y el desempeño global de la organización.

De igual forma, García (2009) explicó que la relevancia del clima radica en que permite recabar valiosa información sobre el sentir de los miembros de una determinada organización frente a diversos aspectos que brindan la posibilidad de conocer las condiciones en las cuales trabajan los empleados, la forma como se relacionan en los equipos y departamentos de la organización y los mecanismos que emplean para

comunicarse en el entorno laboral. Adicionalmente, indica que es indispensable el estudio del clima organizacional, ya que esto permitirá tener conocimiento de las percepciones de los trabajadores respecto de los diversos elementos organizacionales.

Dimensiones del Clima organizacional

De acuerdo con Brunet (2002), es esencial que las herramientas empleadas para medir el clima cuenten con cuatro dimensiones como mínimo para poder generar una evaluación más completa. Las dimensiones básicas que permiten evaluar con precisión el clima son las siguientes:

1. **Dimensión autonomía individual:** Engloba el compromiso y la autonomía individual y la inflexibilidad del marco jurídico de la organización. Esta dimensión refiere la capacidad del empleado para actuar como su propio jefe al tener cierto grado de control sobre su toma de decisiones.
2. **Dimensión grado de estructura que impone el puesto:** Mide el grado en que los empleados sienten que su trabajo está definido no solo por las responsabilidades que se les han delegado, sino también por la función que desempeñan en la organización, así como la forma en que sus superiores les transmiten esta información.
3. **Dimensión tipo de recompensa:** Refiere la percepción que tienen las personas de los incentivos económicos y las oportunidades de promoción que se les ofrecen dentro de la empresa para la que trabajan actualmente.
4. **Dimensión consideración, agradecimiento y apoyo:** Dentro del ámbito empresarial refiere a las múltiples formas de estímulo y ayuda que los empleados reciben de sus supervisores inmediatos.

Cabe acotar que la capacidad de un cuestionario para delimitar, de la forma más precisa posible, en qué estado se encuentra el ambiente laboral y cuál es la percepción de la fuerza de trabajo sobre su entorno laboral es mayor si el cuestionario tiene más preguntas o

características conectadas con las dimensiones anteriores. Esto se debe a que cuantas más preguntas o características contenga un cuestionario más dimensiones podrá relacionar.

2.3.2 Desempeño docente

Definición de Desempeño docente

En la literatura que se ha publicado sobre el desempeño en el trabajo de las personas que desarrollan la labor docente se encuentra una variedad de conceptualizaciones. A continuación, se presentan algunas de las definiciones identificadas sobre esta variable.

Valdés (2004) señala que el desempeño docente es la aplicación de los diversos conocimientos que han sido adquiridos por el docente durante su formación profesional. Las competencias de un profesor incluyen el dominio teórico-práctico del aprendizaje y del comportamiento humano, las actitudes que favorecen el aprendizaje y el establecimiento de vínculos entre pares, el manejo apropiado de los conocimientos contenidos en la materia que se va a dictar y el uso de las didácticas.

En el estudio realizado por Sánchez (2008) se explicó que el desempeño laboral del profesor abarca diversas áreas, cada una de las cuales comprende múltiples dimensiones, entre ellas: el dominio y manejo de la tecnología, el compromiso y un nivel alto de cumplimiento en su labor docente, las relaciones profesionales que establece con sus pares interpersonales y con sus alumnos, y su formación en valores.

Acevedo (2002) sostiene que el desempeño docente se refiere al desenvolvimiento del profesor en los aspectos importantes de su quehacer en su carrera profesional.

De acuerdo con Montenegro (2003), el desempeño docente consiste en que el docente desarrolle sus diversas actividades a cabalidad con relación al discente y los roles que se le encarguen dentro de la institución.

Cahuana (2006) indica que este se refiere al crecimiento de una persona que es capaz de llevar a cabo las responsabilidades y actividades que se han establecido para la profesión docente legal, institucional y socialmente. La planificación y programación de actividades educativas, la facilitación del aprendizaje, el uso de una variedad de metodologías de instrucción, el uso de una variedad de materiales y medios de instrucción, así como otras funciones, entran dentro de esta categoría.

Desde la investigación realizada por Bretel (2002), el desempeño laboral del maestro es un proceso que implica mucha complejidad, en tanto que la labor docente se desarrolla en múltiples escenarios e interactuando con diversos individuos.

Guerrero (2011) plantea que el desempeño docente es un trabajo social bastante difícil e intrincado. A pesar de que se define a partir del microescenario en el que confluyen profesor-alumno-conocimiento, el microescenario de la actuación del profesor se traslada con frecuencia a otros escenarios mucho más amplios que condicionan y regulan su actuación. Estos escenarios incluyen la institución educativa, el sistema educativo y la sociedad. A pesar de que se define a partir de este microescenario, frecuentemente se desplaza a otros escenarios mucho más amplios.

Teniendo en cuenta a Blázquez (2007), el desempeño docente es la labor que el profesor lleva a cabo dentro del aula de clases y que abarca la planificación de la enseñanza, la gestión del clima de aula, la atención a la multiplicidad existente entre los estudiantes y el establecimiento de buenas relaciones interpersonales con los demás actores de la comunidad educativa.

A juicio de Díaz (2007), hay dos ámbitos a tener en cuenta en el desempeño docente. El primer ámbito es el aula, que es donde desarrolla su labor como docente para favorecer el aprendizaje. Esta labor involucra diversos procesos y al mismo tiempo incluye la vinculación con sus alumnos, la preparación pedagógica, el clima del aula, la vinculación con los asistentes del proceso educativo de los escolares y la atención a la diversidad. El segundo ámbito es su nivel de compromiso con la institución educativa, que abarca los siguientes aspectos: participación en la creación de la planificación del

programa, coordinación de la enseñanza y participación en diversas actividades extraescolares organizadas por la escuela.

Vidarte (2005) señala que el desempeño laboral de los profesores comprende su capacidad para transmitir sus conocimientos y hacer el uso más eficiente posible de unos recursos educativos limitados. Esto se debe a que los recursos educativos escasean. Y añade que no es aceptable utilizar el hecho de que algunas instituciones educativas no dispongan de mobiliario y material didáctico suficientes como justificación para afirmar que el nivel de instrucción podría elevarse si se facilitara el acceso a estos recursos.

Según Delannoy (2001) el desempeño laboral del docente refiere a una serie de acciones concretas que se enmarcan en el ejercicio de su rol como guía del proceso educativo del discente. Este está vinculado a aspectos que se relacionan con el mismo profesor, el alumno y su entorno, que se desarrolla en varios niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el entorno del aula y sobre el propio profesor, mediante una acción de carácter reflexivo.

Por otra parte, los investigadores Ruetter y Conde (2008) sostienen que el desempeño laboral del maestro está inserto en un proceso continuo y dinámico. Ello garantiza la optimización de la calidad de la enseñanza en un centro escolar, a través de un esquema definido de acción organizada mediante las interrelaciones que se establecen.

Niveles del Desempeño docente

Los lineamientos que formula el Ministerio de Educación (2004) los niveles de desempeño laboral del profesorado son los siguientes:

- **Destacado:** Se considera que ha alcanzado el nivel destacado una actuación profesional que destaca clara y regularmente respecto a lo previsto en el ítem evaluado. Puede verse en forma de un amplio repertorio de acciones asociadas a lo que se evalúa, o puede verse en forma de la riqueza pedagógica que contribuye al cumplimiento del ítem que se evalúa.

- **Competente:** Desempeñarse a un nivel competente requiere un comportamiento profesional adecuado. Satisface los criterios necesarios para desempeñar sus funciones como profesor de manera profesional. El rendimiento es satisfactorio, a pesar de no ser notable. (Desempeño mínimamente esperado).
- **Básico:** En el nivel básico, la actuación es la de un profesional y está de acuerdo con lo previsto en el ítem evaluado; sin embargo, hay algunas anomalías presentes.
- **Insatisfactorio:** Se considera que un nivel es insatisfactorio cuando demuestra claras deficiencias en el elemento examinado, deficiencias que son muy perjudiciales para el éxito del esfuerzo de instrucción.

Evaluación del Desempeño docente

Valdés (2004) definió la evaluación del desempeño laboral del profesorado como un proceso sistemático por medio del cual se puede levantar información válida y fiable para verificar y evaluar el efecto educativo que tiene en los discentes la práctica de las competencias pedagógicas de un profesor, su emotividad, su compromiso en el ejercicio de su quehacer y la naturaleza de sus vínculos interpersonales con los demás agentes educativos y los representantes de las instituciones de la sociedad.

Este proceso evaluativo, para Mateo (2005), desempeña un rol primordial en la mejora de la calidad educativa de los centros escolares, dado que la evidencia muestra que en toda mejora importante que se genera en las instituciones educativas se ve implicada la acción del magisterio.

De acuerdo con la UNESCO (2007), los sistemas de evaluación del desempeño docente deben cumplir dos objetivos principales. Por un lado, mejorar o garantizar la calidad de la enseñanza; y, por otro, recopilar datos que puedan utilizarse para tomar decisiones sobre los profesores (como aumentos de sueldo, ascensos y otras cuestiones similares). La primera daría lugar a una evaluación formativa, mientras que la segunda conduciría a una evaluación sumativa.

Autoevaluación del Desempeño docente

Los autores Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), citados por Valdés (2004), han indicado que la autoevaluación del desempeño docente es importante para promover mejoras y propiciar una cultura novedosa dentro de las instituciones educativas. En ese sentido, la autoevaluación ubica al docente dentro de la reflexión de su práctica pedagógica, puesto que va más allá de una evaluación hecha por directivos, colegas, discentes o padres de familia. Su relevancia radica sobre todo en el hecho de que le da al docente la oportunidad de analizar el proceso educativo en el que se desenvuelve.

Valdés (2004) plantea algunas técnicas para poder llevar a cabo la autoevaluación del desempeño docente:

- **Retroalimentación proporcionada por cintas de video y audio:** Consiste en grabar algún episodio de su labor pedagógica. Esto permitirá al docente verse a sí mismo. El docente, antes de autoevaluarse, debe tener muy claro el criterio que desea observar.
- **Hojas de autclasificación:** Es un instrumento pedagógico elaborado con múltiples capacidades seleccionadas por el docente y con escala numérica o categórica, con el que el docente se podrá autoevaluar.
- **Informes elaborados por el propio profesor:** Es semejante a la hoja de autclasificación; no obstante, se diferencia de esta por la flexibilidad que posee, puesto que brinda apertura a la opinión de sus discentes con respecto a las capacidades seleccionadas por el docente. Al culminar el proceso de autoevaluación, el docente tendrá que elaborar un informe sobre su práctica pedagógica.
- **Materiales de autoestudio:** Son programas elaborados, en los que los docentes podrán evaluar sus estilos de enseñanza, investigando técnicas y diversas alternativas.

- **Modelaje:** Consiste en observar un modelo con la finalidad de que el docente pueda establecer una comparación de su propio estilo con el del modelo observado. Los modelos pueden ser observados de manera directa o de una grabación en formato de video.
- **Cuestionarios aplicados al estudiantado y a los agentes educativos que acompañan el proceso educativo de los discentes (padres o tutores):** Con esta técnica de autoevaluación el docente evalúa su desempeño recolectando información a través de las opiniones de los discentes y los padres de familia, mediante cuestionarios. Con escasa frecuencia estas técnicas de autoevaluación se emplean de manera independiente. Por lo general, estos instrumentos de evaluación se fusionan para subsanar las debilidades de unas técnicas con las potencialidades y las ventajas que ofrecen otras herramientas.

Dimensiones del Desempeño docente

A efectos de este estudio se consideró relacionar las dimensiones de la variable de desempeño docente con los dominios que el Ministerio de Educación ha plasmado en la guía *Marco de Buen Desempeño Docente*. En el texto se explica que esta variable presenta cuatro dimensiones:

1. **Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Incluye la planeación docente que se realiza mediante la creación de la programación curricular, el diseño de las unidades didácticas y la programación de las sesiones con un enfoque multicultural e integrador. Abarca la comprensión de los aspectos característicos de tipo social, cognitivo y cultural fundamentales del alumnado, el manejo de los conocimientos y contenidos pedagógicos y disciplinares, además de la elección de los recursos educativos a utilizar, las tácticas didácticas adecuadas y la evaluación de los aprendizajes previstos (MINEDU, 2014).
2. **Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** El desarrollo del

proceso de enseñanza se refiere a la aplicación de una estrategia inclusiva que da importancia a la variedad en todas sus formas. Incluye la mediación pedagógica del profesor en la construcción de un ambiente propicio para el logro del aprendizaje, el desarrollo de los contenidos del currículo, la motivación continua de los alumnos, el uso de múltiples estrategias evaluativas e instructivas y una variedad de recursos instructivos adecuados e importantes (MINEDU, 2014).

3. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

La participación se refiere a la implicación activa en el gobierno de la institución educativa a través de la lente de los principios democráticos, con el fin de moldear la comunidad académica. Comprende la buena comunicación con los agentes educativos, el involucramiento en el diseño, la implementación y evaluación del PEI, y la ayuda para la construcción de un clima institucional adecuado. Tiene en cuenta la conciencia y el respeto por la comunidad y los rasgos que la caracterizan, así como la responsabilidad compartida de las diversas familias por el logro educativo previsto (MINEDU, 2014).

4. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Engloba los procesos y actividades que definen tanto la formación de los profesores como su crecimiento profesional. Implica la reflexión permanente sobre su propia labor educativa y el quehacer profesional de sus pares, el trabajo colaborativo y la asistencia a diversas actividades orientadas al crecimiento profesional. Toma en cuenta el compromiso docente tanto en los procesos como en el resultado del proceso educativo, así como el dominio de conocimientos relativos a la formulación y ejecución de las diferentes políticas educativas tanto a nivel nacional como regional (MINEDU, 2014).

2.3.3 Relación entre el Clima organizacional y el Desempeño docente

Son diversos los estudios que han determinado que el clima organizacional afecta

de manera indirecta al desempeño docente, sobre todo en lo relativo a la motivación y la toma de decisiones. Esto se debe a que el ambiente organizacional ejerce influencia en aspectos importantes que afectan la conducta como son la comunicación, la capacidad resolutoria y de tomar decisiones y el aprendizaje tanto de la persona en su individualidad como de la organización en su conjunto (Schneider y Hall, 1992).

Por otro lado, la forma en que los trabajadores ven a su empleador puede influir positiva o negativamente en su propio rendimiento dentro de la empresa. Según Robbins (2004), la evaluación del desempeño permite conocer la opinión de la empresa sobre sus resultados y sirve de base para la asignación de incentivos, como el aumento de la remuneración. Por lo tanto, la retroalimentación debe ser positiva, al hacerlo aumentará la motivación y consecuentemente el esfuerzo hecho por los empleados por alcanzar cada vez un mejor rendimiento en su lugar de trabajo.

Finalmente, existe una fuerte correlación entre cómo se sienten los trabajadores en su lugar de trabajo y lo bien que hacen su trabajo dentro de una empresa. Soberanes y De la Fuente (2009) sostienen que cuando el ambiente interno en una organización es apropiado fomenta el crecimiento saludable de esta a la vez que garantiza el protagonismo continuado de la organización y proporciona a la empresa ventajas frente a sus rivales en términos de competitividad. Cuando una empresa proporciona a sus trabajadores un entorno laboral adecuado, esos empleados están mucho más motivados para hacer su trabajo de la manera más eficaz posible, lo que ayuda tanto al empleado como a la empresa a alcanzar sus respectivos objetivos.

2.4 Glosario de términos

Autoevaluación: Es un proceso valorativo de análisis consciente llevado a cabo por el mismo trabajador respecto a su desempeño y rendimiento laboral (Chiavenato, 1998).

Calidad educativa: Es un indicador del nivel formativo que los discentes deben lograr no solo para superar los retos académicos que supone el propio proceso educativo

y lograr los aprendizajes esperados, sino también los desafíos que los educandos deben aprender a afrontar en su desarrollo y para que puedan ejercer responsablemente su ciudadanía (Ley General de Educación N.º 28044, art. 13).

Clima del aula: Es el ambiente que se construye en los salones durante el dictado de las clases en el cual influyen diferentes aspectos como las características físicas del aula, las motivaciones e intereses de los estudiantes, el quehacer del docente, las estrategias aplicadas en la clase, la materia y los contenidos que se imparten, los valores y el clima de la institución educativa y la percepción que tienen los discentes sobre estos (Martínez, 2000).

Clima organizacional: Es la forma como las personas vinculadas a una organización (institución, empresa, sociedad) perciben el ambiente que se genera al interior de esta en la interacción de diferentes aspectos como el tipo de liderazgo de los directivos, la forma como se da la comunicación horizontal entre pares en los equipos de trabajo y la comunicación vertical entre los superiores y demás departamentos o áreas, la remuneración y el reconocimiento de la fuerza laboral por las funciones y el trabajo realizado, los valores de la organización, la manera como se toman las decisiones en esta, la calidad de las relaciones que un empleado tiene con los demás y las relaciones interpersonales en general existentes en la organización (Brunet, 2002).

Comunidad educativa: Es la denominación que se le da al conjunto de actores que participan en el proceso educativo de la población en edad escolar de una institución en específico, es decir, la integran principalmente los discentes, los padres o tutores de los estudiantes, el profesorado vinculado al establecimiento educativo, los directivos docentes y los docentes administrativos; y también hacen parte de ella los exalumnos y algunas personas de la comunidad local donde se encuentra ubicada la institución educativa. También, dependiendo de las características de la escuela, forman parte de la comunidad los representantes que integran el Consejo Educativo Institucional y participan en el diseño del PEI (Ley General de Educación N.º 28044, art. 52).

Conflictos: Es una situación que se genera al aceptar, afrontar y resolver los

problemas que se producen con la existencia de la oposición, la discrepancia, la confrontación, la contradicción y el disentimiento expreso en las ideas, opiniones y argumentos de las personas que hacen parte de una organización (Litwin y Stringer, 1998).

Cultura organizacional: Es el ambiente que se configura en el entorno laboral de una organización con base en los valores, los criterios, las normas, las relaciones y las actitudes que comparten quienes la integran. Esta puede ser global, es decir, característica del entorno de trabajo en toda la organización; o bien puede ser una propiedad del entorno laboral de un área, dependencia, planta o departamento de la organización (Ministerio de Salud, 2009).

Desempeño docente: Es una asociación entre el rendimiento y la forma como el profesor cumple las funciones propias del quehacer educativo donde debe poner en práctica los conocimientos adquiridos y los aprendizajes logrados durante el curso de su formación profesional. El profesorado debe desarrollar las siguientes competencias: conocimiento teórico y práctico del aprendizaje, dominar los contenidos de la asignatura a impartir, saber utilizar estrategias y herramientas que faciliten el aprendizaje, desarrollar actitudes pedagógicas para promover el aprendizaje, aprender habilidades comunicativas y sociales para establecer buenas relaciones con los alumnos y con sus pares (Valdés, 2004).

Docente: Es el actor educativo encargado de orientar los procesos académico y de aprendizaje de los alumnos y de brindar una guía que contribuya a la formación integral de estos en todas las dimensiones constitutivas del ser. En el sector público, debido a las funciones que ocupan, a las personas que ingresan en el magisterio se les exige como requisito contar con las siguientes competencias: ser un profesional apto para la labor, probar solvencia moral y tener un buen estado de salud física y mental (Ley General de Educación N.º 28044, art. 56).

Dominio: Es un campo del quehacer docente en el que están comprendidos los desempeños que debe tener el profesional que ejerza la labor para favorecer el

aprendizaje en los alumnos (Ministerio de Educación, 2014).

Enseñanza-aprendizaje: Es la asociación que existe entre los elementos didácticos a tener en cuenta en el proceso pedagógico, los cuales se orientan a potenciar una interacción dinámica entre los discentes y el objeto del aprendizaje dentro del proceso académico de instrucción, tendientes a la formación integral de los estudiantes y a la construcción del aprendizaje con base en los conocimientos adquiridos (Silvestre et al., 2000).

Evaluación del desempeño docente: Es un proceso sistemático a través del cual se consigue información válida y fiable para verificar y evaluar el efecto educativo en los discentes la práctica de las competencias pedagógicas de un profesor, su compromiso y responsabilidad en el ejercicio de su quehacer y la naturaleza de sus relaciones con los demás agentes educativos (Valdés, 2004).

Motivación: Es una actitud que adopta la persona frente al trabajo cuando desea esforzarse por lograr sus propios objetivos y las metas organizacionales para satisfacer una necesidad o alcanzar la realización de un propósito laboral individual o personal (Robbins, 2004).

Organización: Es una agrupación de personas que deciden asociarse de manera voluntaria bajo el nombre de una entidad para alcanzar un propósito determinado y contribuir al logro de la misión de dicha estructura organizativa (Robbins y Coulter, 2000).

Trabajo en equipo: Es el esfuerzo y conjunto de acciones interdependientes que hace una agrupación de personas que comparte un objetivo en común, motiva por un sentido de pertenencia, la lealtad, el compromiso, la responsabilidad y la confianza que las personas que integran el equipo sienten recíprocamente (Ahumada, 2004).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X: Clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Autonomía individual	Nivel de la responsabilidad. Nivel de la independencia de los individuos. Nivel de la rigidez de las leyes de la organización.
	Grado de estructura que impone el puesto	Grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
	Tipo de recompensa Consideración, agradecimiento y apoyo	Cantidad de recompensa monetaria. Grado de posibilidades de promoción. Nivel de estímulo y apoyo que un empleado recibe de su superior.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Y: Desempeño docente

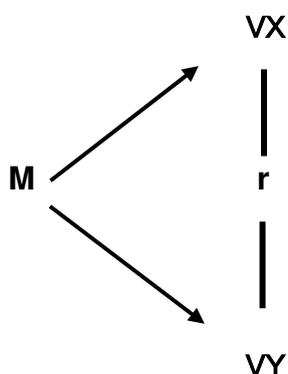
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Nivel en que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
		Nivel en que planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Grado en que crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
		Grado en que conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Grado en que evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	
	Nivel en que participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	
		Nivel en que establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desarrollo de la	Grado en que reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
y la identidad docente	Grado en que Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Tipo y diseño de la investigación

Este estudio es tipo de básica, la cual, con acuerdo con la descripción de Carrasco (2008), carece de propósitos aplicativos en el corto plazo o en el momento inmediato en que es realizada, dado que únicamente pretende ampliar y ahondar en los conocimientos científicos ya existentes. Y se ajustó al diseño no experimental, transversal o transeccional y correlacional que se encargan de describir las relaciones que existen entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández et al., 2014). Estos mismos autores señalan que las investigaciones de diseño correlacional solo identifican las relaciones que existen entre las variables de estudio sin pretender analizar relaciones causales, las cuales se esquematizan de la siguiente forma:



Donde:

M = muestra

VX = variable X (clima organizacional)

VY = variable Y (desempeño docente)

r = correlación entre variables

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Según Arias (2012), es la cantidad total de sujetos u objetos que presentan características comunes que se estudian y requieren ser observadas en la investigación, de modo que es delimitada con base en los objetivos que se formulan en el marco de esta. En la presente investigación la población la conformaron 80 profesores que trabajan en la I. E. JFSC, quienes constituyen la totalidad de la planta docente.

3.3.2 Muestra

Hernández et al. (2014) señalan que la muestra es un segmento o subconjunto de elementos representativo de la población. Para este estudio se consideró una muestra censal, dado que todos los sujetos de investigación que se definieron como población, esto es, los 80 docentes que trabajan en la I. E. JFSC, fueron seleccionados como muestra (Ramírez, 1997).

Cabe añadir que para seleccionar la muestra se utilizó el procedimiento denominado muestreo no probabilístico intencional. De acuerdo con Arias (2012), este tipo de muestreo permite elegir los elementos (sujetos u objetos) que hacen parte de la población con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador.

3.4 Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En la presente investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta. Según Arias (2012), la encuesta es una técnica cuyo propósito es recoger la información suministrada por un grupo de sujetos acerca de sí mismos o, en todo caso, de un tema en específico.

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que se aplicó en este estudio fue el cuestionario, el cual consta de una serie de interrogantes que indagan y recogen información acerca de la variable de estudio que se quiere medir (Hernández et al., 2014).

Para la variable X de clima organizacional se aplicó el “Cuestionario sobre Clima Organizacional” que consta de 28 ítems. Cada ítem tiene 5 alternativas en escala tipo Likert cuyas valoraciones son las siguientes: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Este instrumento fue aplicado a los profesores de la I. E. JFSC.

Para la variable Y de desempeño docente se aplicó el “Cuestionario sobre Desempeño Docente” compuesto por 40 ítems. Cada ítem tiene 5 alternativas en escala tipo Likert cuyas valoraciones son las siguientes: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Este instrumento fue aplicado a los docentes de la I. E. JFSC.

Validez de los instrumentos

Los instrumentos se validaron mediante el juicio de tres expertos, dos doctores y un magíster en Educación, que manifestaron la pertinencia muestral de los ítems contenidos en los cuestionarios tras coincidir que los ítems de los instrumentos de recolección de datos y los criterios y objetivos de la investigación se encuentran relacionados. Los resultados de la validación se pueden ver en la siguiente tabla.

Tabla 3

Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos

Expertos	Variable X: Clima organizacional	Variable Y: Desempeño docente
Dr. Édgar DamiánNúñez	88.10 %	88.30 %
Dr. Elías Mejía Mejía	82 %	84 %
Mg. Edinson Ramos Quispe	95 %	95 %
PROMEDIO	88.37 %	89.10 %

Fuente: Fichas de validación de los instrumentos.

Tras hacer la tabulación de las calificaciones emitidas por los tres expertos consultados para corroborar la validez de los cuestionarios se obtuvieron los siguientes valores.

Tabla 4

Valores de los niveles de validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
81-100 %	Excelente
61-80 %	Muy bueno
41-60 %	Bueno
21-40 %	Regular
0-20 %	Deficiente

Fuente: Fichas de validación de los instrumentos.

Con valores de 88.37 % y 89.10 % obtenidos respectivamente para los cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente se concluyó que ambos instrumentos tienen un nivel de validez excelente por encontrarse en el rango de valores del 81 % al 100 %.

Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, y para este cálculo se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de la I. E. JFSC. Las respuestas obtenidas de la prueba se pasaron al programa estadístico SPSS, de las cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de la variable X: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.958	28

Fuente: SPSS 25

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable Y: Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.965	40

Fuente: SPSS 25

Interpretación: Los resultados brindados por el programa estadístico SPSS versión 25 arrojaron valores de $\alpha = 0.958$ para el instrumento de la variable X (clima organizacional) y de $\alpha = 0.965$ para el instrumento de la variable Y (desempeño docente). Con base en los criterios que determinan el nivel de confiabilidad (ver Tabla 7) se estableció que la escala de medida es altamente confiable con un nivel de significancia del 5 % y de confiabilidad del 95 %.

Tabla 7

Valores de los niveles de confiabilidad

Nivel de confiabilidad	Rango
No es confiable	De -1 a 0
Baja	De 0.01 a 0.49
Moderada	De 0.50 a 0.75
Fuerte	De 0.76 a 0.89
Alta	De 0.90 a 1

Fuente: Ruiz (2013)

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Variable X: Clima organizacional

Tabla 8

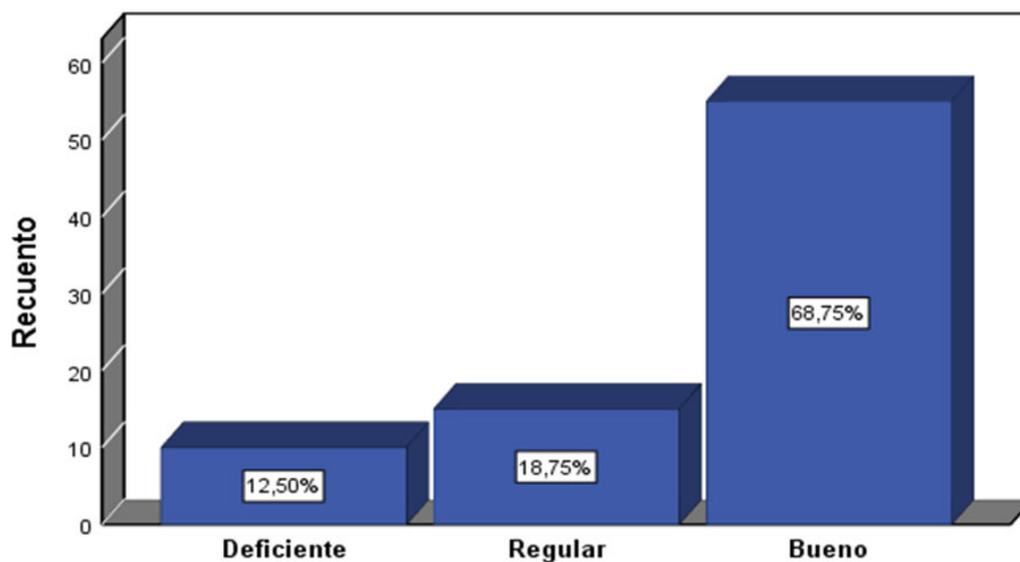
Nivel del Clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	10	12.50 %
Regular	15	18.75 %
Bueno	55	68.75 %
TOTAL	80	100 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 1

Nivel del Clima organizacional



Nota. Se observan las opiniones que tienen los docentes sobre el Clima organizacional, del total de los docentes encuestados el 68.75 % indicaron que existe un buen Clima organizacional en el colegio, mientras que el 18.75 % de ellos indicaron que es regular y el 12.50 % respondieron que les parece deficiente.

Dimensión 1: Autonomía individual

Tabla 9

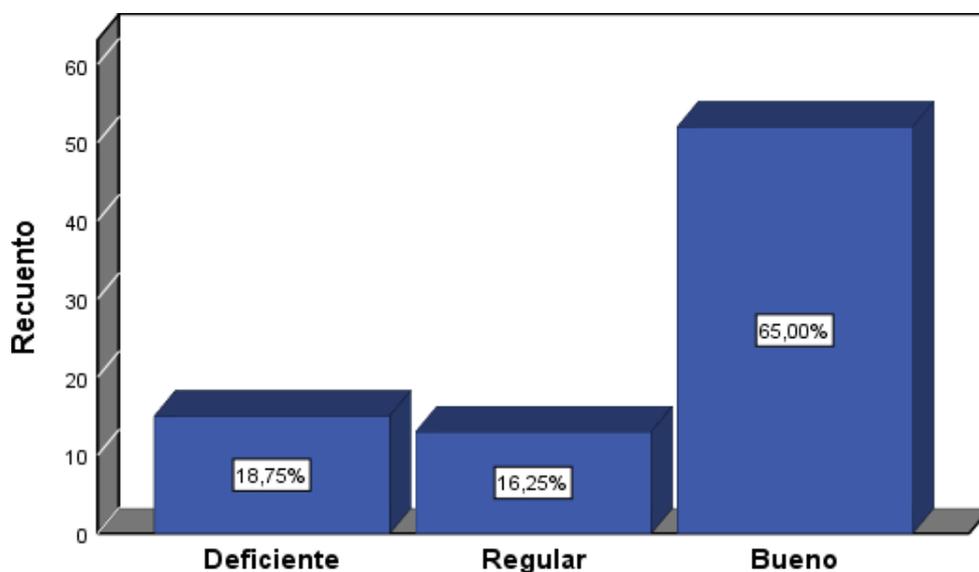
Nivel de la Autonomía individual

Autonomía individual	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	15	18.75 %
Regular	13	16.25 %
Bueno	52	65.00 %
TOTAL	80	100 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 2

Nivel de la Autonomía individual



Nota. Por otro lado, podemos conocer los niveles de la dimensión Autonomía individual, del total de los docentes encuestados el 65.00 % indicaron que existe una buena Autonomía individual entre los docentes que laboran en el colegio, mientras que el 18.75 % de ellos indicaron que es deficiente y el 16.25 % respondieron que les parece regular.

Dimensión 2: Grado de estructura que impone el puesto

Tabla 10

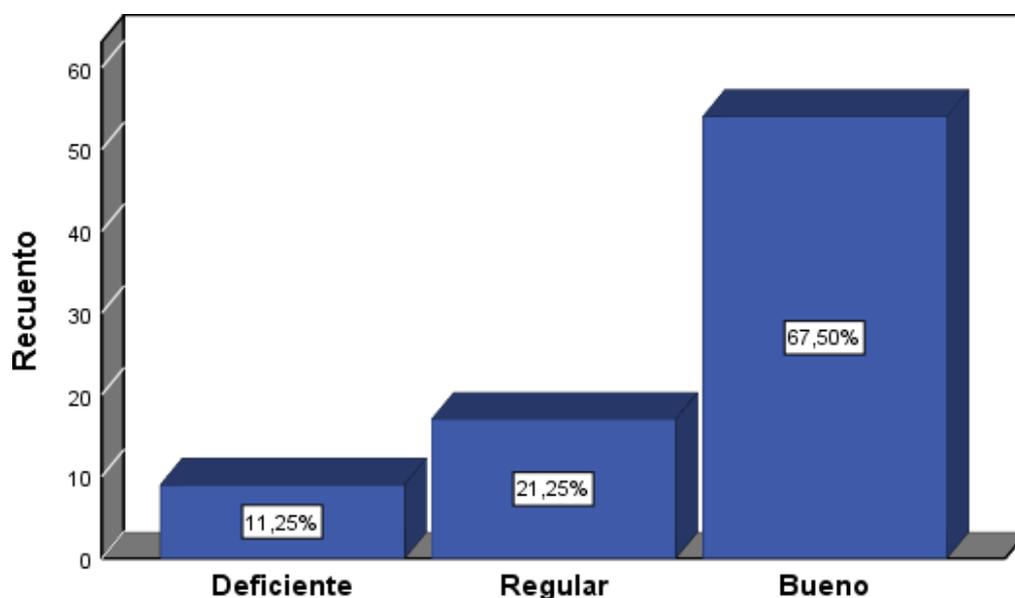
Nivel del Grado de estructura que impone el puesto

Grado de estructura que impone el puesto	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	9	11.25 %
Regular	17	21.25 %
Bueno	54	67.50 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 3

Nivel del Grado de estructura que impone el puesto



Nota. Se observan las opiniones que tienen los docentes sobre el Grado de estructura que impone el puesto, del total de los maestros encuestados el 67.50 % indicaron que existe un buen Grado de estructura que impone el puesto en el colegio, mientras que el 21.25 % de ellos indicaron que es regular y el 11.25 % respondieron que les parece deficiente.

Dimensión 3: Tipo de recompensa

Tabla 11

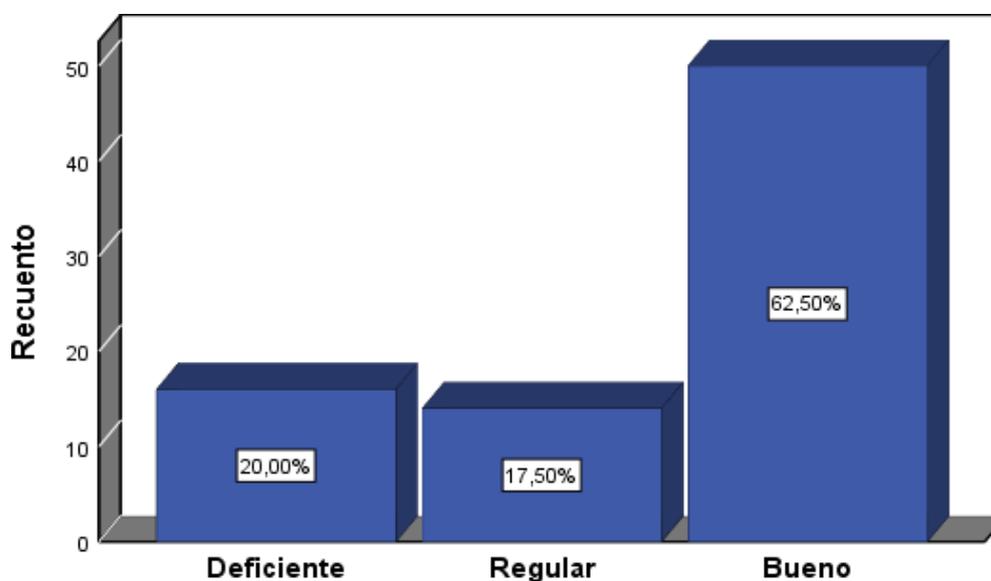
Nivel del Tipo de recompensa

Tipo de recompensa	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	16	20.00 %
Regular	14	17.50 %
Bueno	50	62.50 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 4

Nivel del Tipo de recompensa



Nota. Por otro lado, podemos conocer los niveles de la dimensión Tipo de recompensa, del total de los docentes encuestados el 62.50 % indicaron que existe un buen Tipo de recompensa por parte del colegio hacia los docentes, mientras que el 20.00 % de ellos indicaron que es deficiente y el 17.50 % respondieron que les parece regular.

Dimensión 4: Consideración, agradecimiento y apoyo

Tabla 12

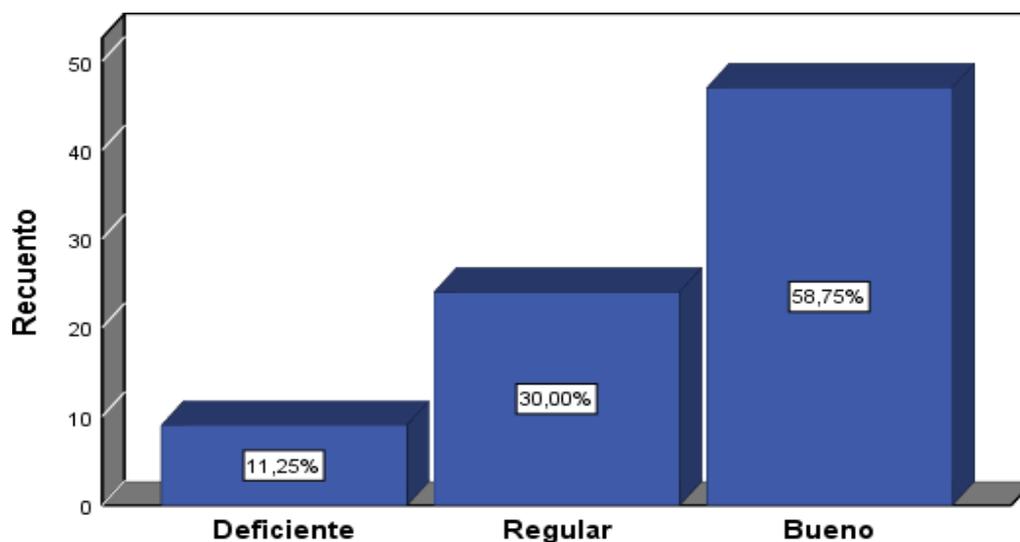
Nivel de la Consideración, agradecimiento y apoyo

Consideración, agradecimiento y apoyo	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	9	11.25 %
Regular	24	30.00 %
Bueno	47	58.75 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 5

Nivel de la Consideración, agradecimiento y apoyo



Nota. Se observan las opiniones que tienen los docentes sobre la dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo, del total de los docentes encuestados el 58.75 % indicaron que existe una buena Consideración, agradecimiento y apoyo por parte del colegio hacia los docentes, mientras que el 30.00 % de ellos indicaron que es regular y el 11.25 % respondieron que les parece deficiente.

Variable Y: Desempeño docente

Tabla 13

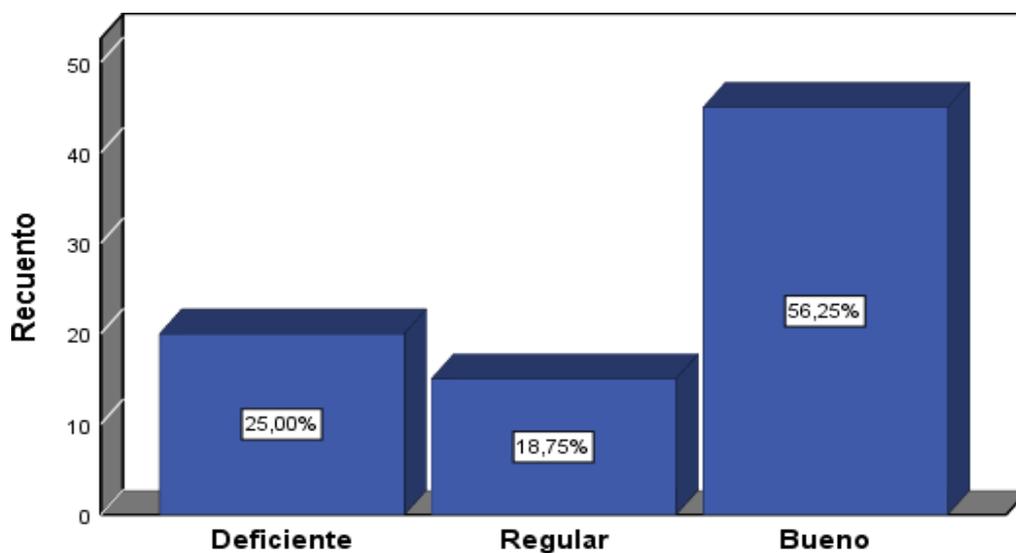
Nivel del Desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	20	25.00 %
Regular	15	18.75 %
Bueno	45	56.25 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 6

Nivel del Desempeño docente



Nota. Por otro lado, podemos conocer los niveles de la dimensión Desempeño docente, del total de los docentes encuestados el 56.25 % indicaron que existe un buen Desempeño por parte de los docentes, mientras que el 25.00 % de ellos indicaron que es deficiente y el 18.75 % respondieron que les parece regular.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 14

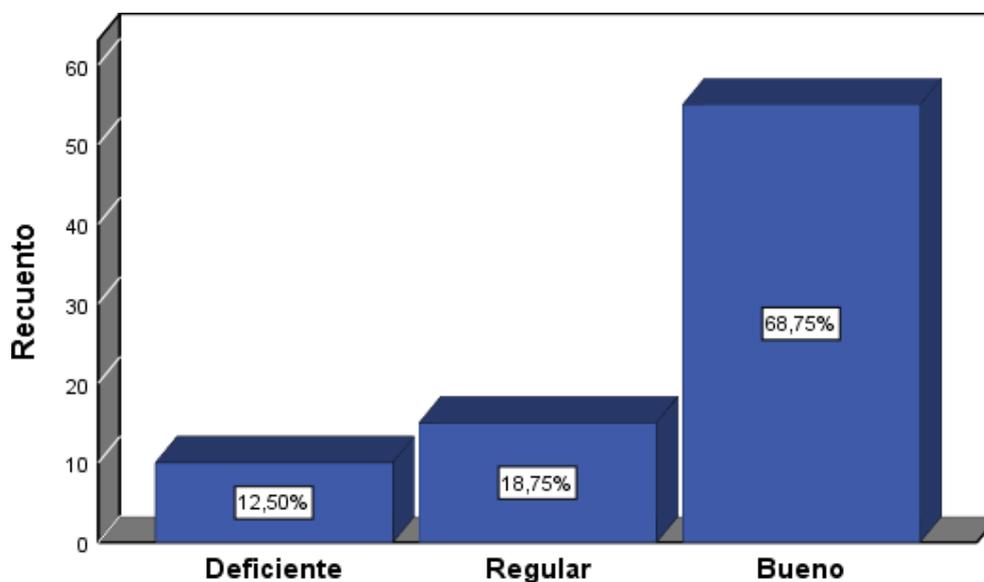
Nivel de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	10	12.50 %
Regular	15	18.75 %
Bueno	55	68.75 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 7

Nivel de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Se observan las opiniones que tiene el profesorado de la I. E. sobre la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, del total de los docentes encuestados el 68.75 % indicaron que existe una buena Preparación por parte de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes, el 18.75 % indicó que es regular y el 12.50 % respondió que les parece deficiente.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 15

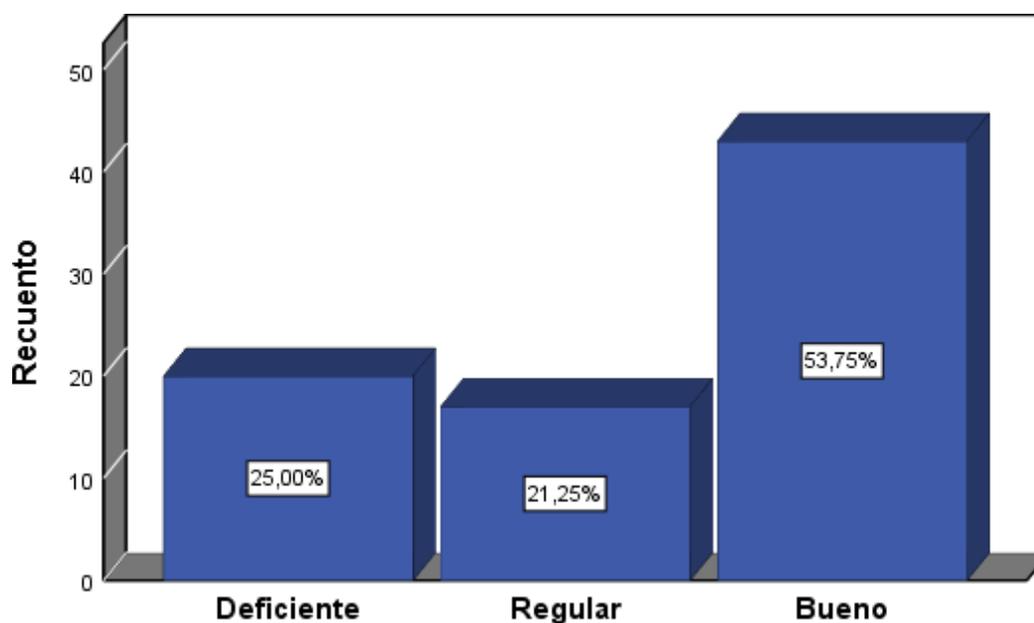
Nivel de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	20	25.00 %
Regular	17	21.25 %
Bueno	43	53.75 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 8

Nivel de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del total de los docentes encuestados el 53.75 % indicó que existe una buena Enseñanza por parte de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes, el 25.00 % expresó que el nivel es deficiente y el 21.25 % respondió que les parece regular.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 16

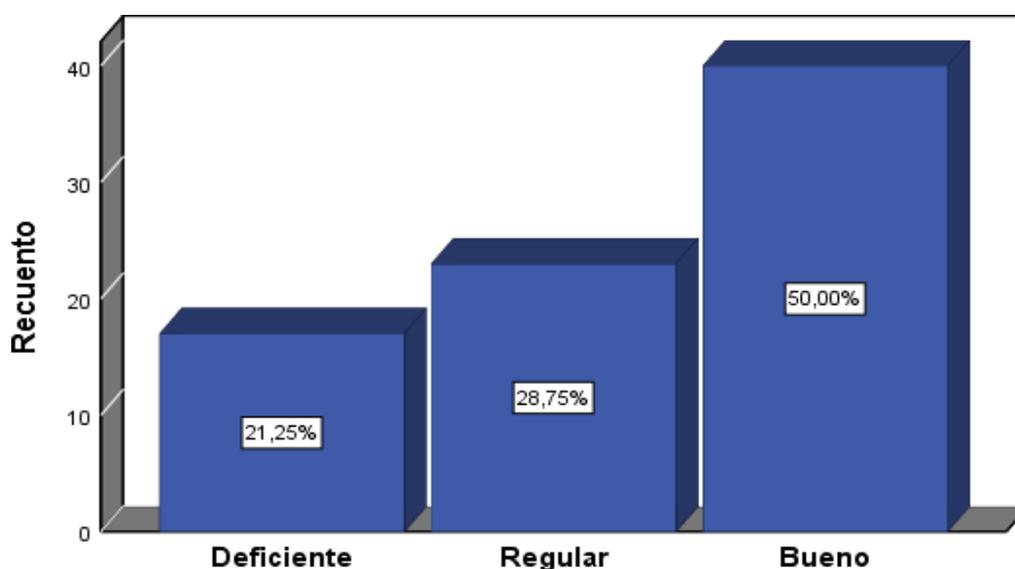
Nivel de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	17	21.25 %
Regular	23	28.75 %
Bueno	40	50.00 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 9

Nivel de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. Con respecto a las opiniones que tienen los docentes sobre la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 50.00 % de los maestros encuestados indicaron que existe una buena participación en este aspecto por parte del profesorado, el 28.75 % indicó que el nivel de participación es regular y el 21.25 % respondió que les parece deficiente la participación.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 17

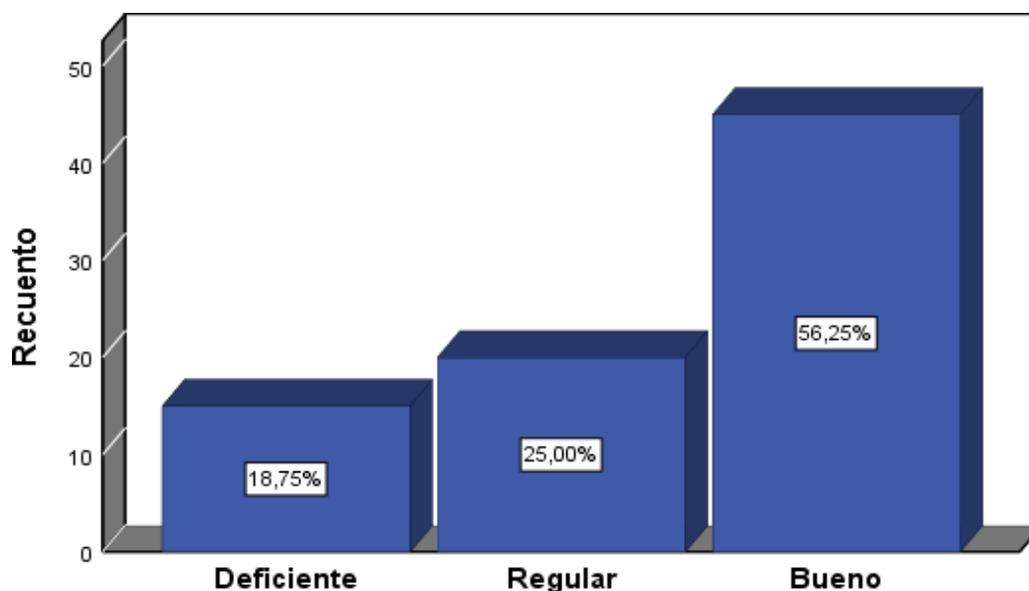
Nivel del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	15	18.75 %
Regular	20	25.00 %
Bueno	45	56.25 %
TOTAL	80	100.00 %

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 25

Figura 10

Nivel del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota. En cuanto a los niveles de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, del total de los docentes encuestados el 56.25 % indicó que existe un buen nivel de desarrollo en este aspecto en el colegio, el 25.00 % expresó que los niveles de profesionalidad e identidad docente es regular y el 18.75 % respondió que les parece deficiente los niveles en que se encuentra esta dimensión en el establecimiento educativo.

4.2 Pruebas de hipótesis

4.2.1 Pruebas de normalidad

De forma previa a las pruebas mediante las cuales se llevó a cabo el contraste de los supuestos de la investigación se realizaron las pruebas de normalidad para establecer el estadístico de correlación que se emplearía. El contenido de la Tabla 18 recoge los valores de la prueba de Kolmogórov-Smirnov utilizada para muestras grandes, esto es, donde $n > 30$, y los valores de la prueba de Shapiro-Wilk que se emplea cuando la muestra considerada en el estudio es pequeña, es decir, cuando $n < 30$.

Regla de decisión

- Si p -valor > 0.05 , entonces los datos tienen una distribución normal; por ende, utilizaremos la prueba de Pearson.
- Si p -valor < 0.05 , entonces los datos no tienen una distribución normal; por ende, utilizaremos la prueba de Spearman.

En la presente investigación se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra es grande; es decir, se encuestó a 80 maestros que trabajan en la I. E. JFSC. En este caso en la Tabla 18 se observa que todos los p -valor $< 5\%$.

Tabla 18

Pruebas de normalidad

	<u>Kolmogorov-Smirnov^a</u>			<u>Shapiro-Wilk</u>		
	Estadístico	GL	P-valor	Estadístico	GL	P-valor
Clima organizacional	0.078	80	0.042	0.973	80	0.019
Autonomía individual	0.099	80	0.018	0.948	80	0.003
Grado de estructura que impone el puesto	0.168	80	0.000	0.901	80	0.000
Tipo de recompensa	0.102	80	0.040	0.968	80	0.042
Consideración, agradecimiento y apoyo	0.144	80	0.000	0.934	80	0.000
Desempeño docente	0.133	80	0.001	0.939	80	0.001
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.151	80	0.000	0.897	80	0.000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.126	80	0.003	0.915	80	0.000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.127	80	0.003	0.939	80	0.001
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.136	80	0.001	0.904	80	0.000

a. Corrección de significación de Ljiefors

Tomando como base lo anterior se deriva la conclusión de que la distribución de los datos no presenta un comportamiento normal, por lo que resulta pertinente aplicar la prueba de Spearman para saber si existe o no una correlación entre las variables. Para ello se llevaron a cabo pruebas con los puntajes reportados por cada variable y sus respectivas dimensiones, usando el coeficiente rho de Spearman y estableciendo con anterioridad en el programa SPSS un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5 % de error).

4.2.2 Contraste de hipótesis

Para realizar las pruebas de hipótesis, se debe tener en cuenta:

Regla de decisión

- Si p -valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula.
- Si p -valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Índice de correlación

Tabla 19

Niveles de interpretación del coeficiente de correlación

$r = 1$	Correlación perfecta
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

4.2.3 Pruebas de hipótesis

Prueba de la Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Tabla 20

Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y el Desempeño docente.

		Clima organizacional	Desempeño docente
Clima organizacional	Coefficiente de	1.000	,608**
	Correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	80	80
	Coefficiente de	,608**	1.000
	Correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
Desempeño docente	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Nota. Se observa que la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño docente es: positiva, directa y alta ($\rho = 0.608$), lo cual se traduce como una asociación entre estas dos variables. Debido a que se obtuvo un p -valor = 0.000 que indica que el nivel de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De esa forma, con un nivel de confianza del 95 %, se determinó que existe una relación significativa entre las variables en el establecimiento educativo.

Prueba de la Hipótesis específica N.º 1

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima 2019.

Tabla 21

Correlación de Rho de Spearman entre la Autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente

		Autonomía individual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autonomía individual	Coeficiente de Correlación	,626**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,626**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Nota. Los resultados indican que la relación entre la dimensión autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente es positiva, directa y alta ($\rho = 0.626$), lo cual se traduce como una asociación entre estas dos variables. Al obtenerse un p -valor = 0.000, es decir, un nivel de significancia < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con base en lo anterior se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC con un nivel de confianza del 95 %.

Prueba de la Hipótesis específica N.º 2

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Tabla 22

Correlación de Rho de Spearman entre el Grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente

			Grado de estructura que impone el puesto	Desempeño docente
Rho de Spearman	Grado de estructura que impone el puesto	Coefficiente de Correlación	1.000	,440**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de Correlación	,440**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Nota. La prueba arrojó que la relación entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente es positiva, directa y moderada ($\rho = 0.440$), lo cual se traduce como una asociación entre estas dos variables. Dado que el p -valor = 0.000, lo que implica que el nivel de significancia es < 0.05 , se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En concordancia, se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I. E., con un nivel de confianza del 95 %.

Prueba de la Hipótesis específica N.º 3

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Tabla 23

*Correlación de Rho de Spearman entre el Tipo de recompensa del
Clima organizacional y el Desempeño docente*

			Tipo de recompensa	Desempeño docente
Rho de	Tipo de	Coefficiente de Correlación	1.000	,424**
	recompensa	Sig. (bilateral) N	80	0.000 80
Spearman	Desempeño	Coefficiente de Correlación	,424**	1.000
	docente	Sig. (bilateral) N	0.000 80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Nota. Los resultados de la prueba muestran que la relación entre la dimensión tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente es positiva, directa y moderada ($\rho = 0.424$), lo cual se traduce como una asociación entre estas dos variables. Dado que se obtuvo un p -valor = 0.000, que indica que el nivel de significancia es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, con un nivel de confianza del 95 %, se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente en el centro educativo.

Prueba de la Hipótesis específica N.º 4

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC, Lurín, Lima, 2019.

Tabla 24

Correlación de Rho de Spearman entre la Consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente

			Consideración, agradecimiento y apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Consideración, agradecimiento y apoyo	Coefficiente de Correlación	1.000	,444**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
Desempeño docente		Coefficiente de Correlación	,444**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Nota. La prueba reportó que la relación entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente es positiva, directa y moderada ($\rho = 0.444$), lo cual se traduce como una asociación entre estas dos variables. Debido a que los resultados muestran un p -valor = 0.000, que indica que el nivel de significancia es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente en el establecimiento educativo, con un nivel de confianza del 95 %,

4.3 Presentación de resultados

Con respecto a la hipótesis general, los resultados obtenidos en el estudio llevaron a rechazar la H_0 y aceptar la H_a , lo que indica que existe una relación directa, positiva, alta ($\rho = 0.608$) y significativa (Sig. = 0.000, $p < 0.05$) entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente en la I.E. En cuanto a los resultados de las hipótesis específicas con base en estos se arribó a las siguientes conclusiones:

En relación a la hipótesis específica N.º 1, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a , lo cual apunta a la existencia de una relación directa, positiva, alta ($\rho = 0.626$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre la dimensión autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. Con respecto a la hipótesis específica N.º 2, también se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a que indica que la relación entre esta dimensión grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño en la planta docente de la I.E. es directa, positiva, moderada ($\rho = 0.440$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$). Igualmente, los resultados obtenidos en la prueba a la que fue sometida la hipótesis específica N.º 3 llevó a rechazar la H_0 y aceptar la H_a , lo cual indica que existe una relación directa, positiva, moderada ($\rho = 0.424$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre la dimensión tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. Asimismo, la prueba de la hipótesis específica N.º 4 llevó a rechazar la H_0 y aceptar la H_a , lo que apunta a la existencia de una relación directa, positiva, moderada ($\rho = 0.444$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente en el establecimiento educativo.

Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los hallazgos derivados en investigaciones similares realizadas por otros investigadores como las citadas:

Laredo (2022), a través de su investigación, encontró una relación directa, moderada ($\rho = 0.432$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño del profesorado que imparte clases en la I.E. de carácter privado "Technology Schools del Retablo I" del distrito de Comas. De manera adicional, el estudio indica que las dimensiones de la variable desempeño docente tienen una relación significativa con la variable clima organizacional.

Por su parte, el estudio de Vera (2022) demostró la existencia de una

relación directa ($\rho = 0.806$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “16894”, la cual se encuentra ubicada en la provincia de San Ignacio en Cajamarca. Este estudio también afirma que es indispensable fomentar un buen ambiente en el entorno escolar para mejorar el desempeño del profesorado.

Dianderas (2020), por su parte, halló una relación positiva, moderada ($\rho = 0.430$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en la I.E. “Sor Ana de los Ángeles”, ubicada en la ciudad de Callao, en el Perú. Este trabajo investigativo sugiere, además, que es conveniente propiciar un buen clima organizacional potenciando la comunicación, la colaboración y las relaciones entre los agentes educativos, lo cual incide positivamente en el desempeño del profesorado.

De forma similar, Suárez (2019) identificó una relación positiva ($\rho = 0.910$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en la I.E. “María Parado de Bellido”, la cual se encuentra ubicada en el distrito de Yanacancha, en la provincia y departamento homónimo de Pasco. Esta investigación manifiesta también que es indispensable fomentar un clima organizacional positivo en las instituciones educativas para mejorar el desempeño docente.

También se encuentran similitudes con los resultados obtenidos por Guerrero (2019) que halló una relación directa ($\rho = 0.769$) y significativa ($\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$) entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “Callao”, ubicada en el distrito de Bellavista. Esta investigación señala, además, que las escuelas deben abrir espacios de diálogo a la vez que promueven un ambiente escolar armónico, lo cual mejora tanto el rendimiento de los escolares como el desempeño de los docentes.

CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación directa, positiva, alta y significativa entre las variables de Clima organizacional y Desempeño docente en la I.E. JFSC Lurín, Lima, 2019.

Segunda: Existe una relación directa, positiva, alta y significativa entre la dimensión de autonomía individual del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC Lurín, Lima, 2019.

Tercera: Existe una relación directa, positiva, moderada y significativa entre la dimensión grado de estructura que impone el puesto del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I. E. JFSC Lurín, Lima, 2019.

Cuarta: Existe una relación directa, positiva, moderada y significativa entre la dimensión tipo de recompensa del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC Lurín, Lima 2019.

Quinta: Existe una relación directa, positiva, moderada y significativa entre la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E. JFSC Lurín, Lima, 2019.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda desarrollar talleres y actividades de integración con la participación de los docentes directivos, el personal jerárquico, los docentes de área y auxiliares de educación que se encuentran vinculados laboralmente al establecimiento, a fin de seguir fortaleciendo los lazos fraternos y, a la vez, promover un buen clima organizacional.

Segunda: Se recomienda promover la capacitación constante del personal docente a través de cursos, talleres, seminarios, etc., con la finalidad de garantizar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y así optimizar su preparación para que la enseñanza impartida por estos sea eficiente y los alumnos alcancen el logro de los aprendizajes esperados.

Tercera: Se recomienda establecer un sistema de reconocimiento por la labor realizada mediante estímulos que se otorguen a los docentes que tengan un buen desempeño. Dichos estímulos podrían ser, por ejemplo, eventos de reconocimiento por la destacada labor, becas para cursos o especializaciones *online* impartidos por universidades nacionales y extranjeras, etc.

Cuarta: Se recomienda organizar eventos sociales de confraternidad que posibiliten el desarrollo de una mejor interacción entre los docentes directivo, el personal jerárquico, los docentes de área y auxiliares de educación que se encuentran ejerciendo la labor educativa en el establecimiento, a fin de mantener un buen ambiente escolar y propiciar consecuentemente mejoras en el desempeño laboral del profesorado.

Quinta: Se recomienda promover la creación de equipos de trabajo, con la finalidad de mejorar la participación del profesorado en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a partir de la generación y aplicación de diversas estrategias para el desarrollo de la investigación e innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Ahumada, L. (2004). *Equipos de trabajo y trabajo en equipo: La organización como una red de relaciones y conversaciones*. Ediciones Universitarias. Chile.
- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Cultura. Perú.
- Alcover, C. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Mc Graw Hill. España.
- Almeida, M. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *REEA*, 2(5), 85-95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Perú.
- Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Universidad Externado de Colombia. Colombia.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6ta. edición). Editorial Episteme. Venezuela.
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración: Reto para una enseñanza de calidad*. La Muralla. España.
- Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Blázquez, P. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Editorial Praxis. España.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. México.

- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Editorial Pirámide. Perú.
- Cardozo, M. (2022). Uso de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes del primer y segundo ciclo de la educación escolar básica. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8354-8371.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4002
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Perú.
- Carrillo, S. (2022). El sistema educativo peruano en emergencia: El desafío político y social de la alta segregación escolar. *Tarea. Revista de Educación y Cultura*, (103), 10-13. <https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2022/07/Tarea103.pdf>
- Chiang, M., Fuentealba, I. y Nova, R. (2017). Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 105-112. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. Makron Books do Brasil. Brasil.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. (3ra. edición). Mc Graw Hill. México.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y aseguramiento de la calidad de la enseñanza*. Ponencia de la Consultoría Internacional de Educación. Seminario Internacional “Profesionalismo docente y calidad de la educación”. Chile.
<http://www.mineduc.cl/zonas/profesores/seminario>
- Dianderas, C. (2020). *El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. “Sor Ana de los Ángeles”, Callao, Perú, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47767?locale-attribute=es>

- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123-130.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Editorial Wolters Kluwer. España.
- Dirección Regional de Lima Metropolitana. (2022). *Diagnóstico educativo*.
<https://www.mesadeconcertacion.org.pe/storage/documentos/2022-07-13/ppt-diagnostico-educativo-dreilm.pdf>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Giese, R. (24 de marzo de 2022). Infraestructura educativa, la otra pandemia del Perú. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/141955-infraestructura-educativa-la-otra-pandemia-del-peru>
- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Guerrero, W. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa "Callao", Bellavista – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2657>
- Hernández, M. (2006). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. edición). Mc Graw Hill. México.
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

- Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill. México.
- Laredo, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada "Technology Schools del Retablo I" del distrito de Comas, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81430>
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003
- Ley General de Educación N.º 28044. Diario Oficial El Peruano, Perú, 17 de julio del 2003. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Martínez, M. (2000). *Programa de orientación del clima de clase*. Wolters Kluwer. España.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Editorial Horsori. España.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Fundación Index. España.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Universidad del Rosario. Colombia.
- Ministerio de Educación. (2004). *Los niveles de desempeño*. Chile. <http://www.docentemas.cl/pages/conozca-la-evaluacion/niveles-de-desempeno>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU. Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. MINSA. Perú.
- Miranda, P. (2023). Educación en el Perú: Breves apuntes sobre cómo garantizar una educación de calidad. *IDEHPUCP*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas->

[informativas/educacion-en-el-peru-breves-apuntes-sobre-como-garantizar-una-educacion-de-calidad/#_ftn10](#)

- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Cooperativa Editorial Magisterio. Colombia.
- Niebles, W., Hoyos, L. y De la Ossa, S. (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>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Cartolan. Perú.
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Patterson, M., Warr, P. y West, M. (2004). Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216. <https://doi.org/10.1348/096317904774202144>
- Pintado, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Arco Iris. Perú.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo. Venezuela.
- Reddin, J. (2004). *Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad*. Cuadernos de Management N.º 120.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. (6ta. edición). Pearson Educación. México.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. Alfaomega. México.
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: Un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*. Danaga Training and Consulting.

- Salas, P. (2021). Fortalecer la educación pública: Errores, razones y desafíos. *Tarea. Revista de Educación y Cultura*, (101), 2-9. <https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/Tarea101.pdf>
- Sánchez, C. (2008). *Investigación acción: Una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Schneider, B. y Hall, D. (1992). Correlates of Organization Identification as a Function of Career Pattern and Organization Type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340-350.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.
- Suárez, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido" – Yanacancha – Pasco 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3177>
- Toapanta, V., Gómez, R. y Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S1), 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. PRELAC. Chile.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Editorial Pueblo y Educación. Cuba.
- Valenzuela, R. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. Editorial Trillas. México.
- Vera, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa "16894", San Ignacio, Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78551>
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. (2da. edición). Editorial Lexis. España.

ANEXOS

Anexo N.º 1. Matriz de consistencia

**Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINOSÁNCHEZ
CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, 2019.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>	<p>Variable X:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Autonomía individual</p> <p>Grado de estructura que impone el puesto</p> <p>Tipo de recompensa</p> <p>Consideración, agradecimiento y apoyo</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, transversal o transeccional, correlacional.</p>	<p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p> <p>N= 80</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra de esta investigación fue el total de docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Existe relación entre la Autonomía Individual del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación entre la Autonomía Individual del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación significativa entre la Autonomía Individual del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución</p>	<p>Variable Y:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>		

<p>Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019?</p> <p>2. ¿Existe relación entre el Grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019?</p> <p>3. ¿Existe relación entre el Tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019?</p>	<p>Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p> <p>2. Determinar la relación entre el Grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p> <p>3. Determinar la relación entre el Tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>	<p>Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el Grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el Tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>		<p>n= 80</p>
---	--	--	--	---	--	--------------

<p>4. ¿Existe relación entre la Consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019?</p>	<p>4. Determinar la relación entre la Consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre la Consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín, Lima, 2019.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N.º 2. Matriz de operacionalización de la variable X: Clima organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>“Es la percepción que se tiene del ambiente de la organización, de su personalidad, el cual se representa con la toma de decisiones, de las relaciones que tenga con los demás y de su participación, así como del liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la supervisión y el sistema de remuneración; lo que constituye la percepción general que el colaborador tiene hacia su organización”. (Brunet, 2002, p. 56).</p>	<p>Esta variable se va a medir mediante un cuestionario elaborado por el propio investigador.</p>	Autonomía individual	Nivel de la responsabilidad.	1 - 4	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>
			Nivel de la independencia de los individuos.	5 - 8	
			Nivel de la rigidez de las leyes de la organización.	9 - 12	
		Grado de estructura que impone el puesto	Grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.	13 - 16	
		Tipo de recompensa	Cantidad de recompensa monetaria.	17 - 20	
			Grado de posibilidades de promoción.	21 - 24	
		Consideración, agradecimiento y apoyo	Nivel de estímulo y apoyo que un empleado recibe de su superior.	25 - 28	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N.º 3. Matriz de operacionalización de la variable Y: Desempeño docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>“Está referido en el quehacer educativo a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas que faciliten el aprendizaje”. (Valdés, 2004, p. 68).</p>	<p>Esta variable se va a medir mediante un cuestionario adaptado del Marco de Buen Desempeño Docente, perteneciente al Ministerio de Educación (MINEDU).</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Nivel en que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1 - 3	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>
			Nivel en que planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	4 - 10	
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Grado en que crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	11 - 17	
			Grado en que conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	18 - 24	
			Grado en que evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar	25 - 29	

			decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.		
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nivel en que participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	30 - 32	
			Nivel en que establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33 - 35	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Grado en que reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36 - 38	
			Grado en que ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39 - 40	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N.º 4. Matriz de instrumento – Variable X: Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	PESO 28	ÍTEMS	VALORACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Autonomía individual	Nivel de la responsabilidad.	14.29 %	4	1 - 4	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
	Nivel de la independencia de los individuos.	14.29 %	4	5 - 8		
	Nivel de la rigidez de las leyes de la organización.	14.29 %	4	9 - 12		
Grado de estructura que impone el puesto	Grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.	14.29 %	4	13 - 16		
Tipo de recompensa	Cantidad de recompensa monetaria.	14.29 %	4	17 - 20		
	Grado de posibilidades de promoción.	14.29 %	4	21 - 24		
Consideración, agradecimiento y apoyo	Nivel de estímulo y apoyo que un empleado recibe de su superior.	14.29 %	4	25 - 28		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N.º 5. Matriz de instrumento – Variable Y: Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	PESO 40	ÍTEMS	VALORACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Nivel en que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	7.5 %	3	1 - 3	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Técnica: Encuesta.
	Nivel en que planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	17.5 %	7	4 - 10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Grado en que crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	17.5 %	7	11 - 17		
	Grado en que conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	17.5 %	7	18 - 24		
	Grado en que evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar	12.5 %	5	25 - 29		

	decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nivel en que participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	7.5 %	3	30 - 32		
	Nivel en que establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	7.5 %	3	33 - 35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Grado en que reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	7.5 %	3	36 - 38		
	Grado en que ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	5 %	2	39 - 40		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N.º 6. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre el Clima organizacional de su institución educativa.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

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

N.º	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	AUTONOMÍA INDIVIDUAL					
1	Los docentes se sienten comprometidos con el éxito de la institución.					
2	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
3	Los docentes participan activamente en las actividades curriculares de la institución.					
4	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
5	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
6	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
7	Los docentes cuentan con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
8	Cuenta con autonomía dentro de la función laboral que realiza en la institución.					
9	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
10	En la institución, hay una clara definición de visión, misión y valores.					
11	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
12	En la institución, existe un conjunto de normas y reglas que se cumplen estrictamente.					
	GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO					
13	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
14	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
15	El director se interesa por el éxito de los docentes.					

16	Existe una adecuada comunicación entre los docentes y el director.					
	TIPO DE RECOMPENSA					
17	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
18	Los incentivos económicos que se reciben en la institución son adecuados.					
19	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
20	Se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe en la institución.					
21	En la institución, los docentes cuentan con diversas oportunidades de promoción.					
22	En la institución, se tiene en cuenta la trayectoria profesional para ocupar algún cargo.					
23	En la institución, los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.					
24	En la institución, existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
	CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO					
25	En la institución, se valora los altos niveles de desempeño.					
26	El director expresa reconocimiento por los logros alcanzados.					
27	En la institución, se promueven jornadas de capacitación para mejorar profesionalmente.					
28	El director reconoce los esfuerzos realizados por los docentes.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre el Desempeño Docente en su institución educativa.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

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

N.º	ÍTEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las particularidades evolutivas y socioculturales de sus alumnos y de sus necesidades individuales.					
2	Evidencia conocimientos actualizados y comprensión de los principales conceptos de las materias que están comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de la didáctica y de las teorías y prácticas pedagógicas del área curricular que enseña.					
4	Elabora de manera colegiada la programación curricular analizando el plan más idóneo para su aula de clases, articulando coherentemente las características de los alumnos, los aprendizajes esperados y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Elige los contenidos que va a enseñar, tomando en cuenta los aprendizajes principales que el Currículo Nacional, el colegio y la comunidad buscan desarrollar en los alumnos.					
6	Diseña de manera creativa procesos pedagógicos que sean capaces de causar interés y compromiso en los alumnos, con el fin de lograr los aprendizajes esperados.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza, tomando en cuenta el nivel de desarrollo, los intereses, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural de sus alumnos.					
8	Crea, elige y organiza múltiples recursos para sus alumnos como apoyo para su aprendizaje.					
9	Diseña sistemática, permanente, formativa y diferencialmente la evaluación, tomando en cuenta los aprendizajes esperados.					
10	Elabora la estructura y la secuencia didáctica de las sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta los logros esperados de aprendizaje y distribuye de manera adecuada el tiempo.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
11	Construye asertiva y empáticamente relaciones interpersonales con y entre los alumnos, tomando en cuenta la justicia, el afecto, la confianza, el respeto y la colaboración.					
12	Desarrolla su práctica pedagógica buscando alcanzar logros en todos sus alumnos y les informa las altas expectativas respecto de sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Propicia un clima acogedor en el que la diversidad se manifieste y sea apreciada como una oportunidad y una fortaleza para lograr los aprendizajes esperados.					
14	Promueve relaciones de soporte, respeto y cooperación de los alumnos con necesidades educativas especiales.					

15	Resuelve conflictos sobre la base del diálogo con los alumnos, tomando en cuenta mecanismos pacíficos, acuerdos de convivencia, criterios éticos y códigos culturales.					
16	Organiza de manera idónea el aula de clases para el desarrollo adecuado del proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta la diversidad.					
17	Reflexiona de manera permanente con sus alumnos a cerca de situaciones de exclusión y discriminación, y promueve habilidades y actitudes para enfrentarlas.					
18	Monitorea de manera permanente la ejecución de su programación curricular, tomando en cuenta su impacto en el interés de los alumnos y en sus aprendizajes, realizando modificaciones oportunas con el fin de adecuarse a situaciones no previstas.					
19	Promueve espacios para que sus alumnos usen reflexiva y críticamente los conocimientos en la resolución de problemas de la vida cotidiana.					
20	Comprueba que todos sus alumnos entienden cabalmente el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas sobre sus progresos y desempeños.					
21	Desarrolla comprensible, rigurosa y actualizadamente contenidos disciplinares y teóricos para todos sus alumnos.					
22	Desarrolla actividades de aprendizaje y estrategias didácticas que motiven a aprender a sus alumnos y que propicien el pensamiento crítico y creativo.					
23	Emplea diversas tecnologías y recursos, tomando en cuenta el propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Utiliza múltiples estrategias didácticas con el fin de atender individualizadamente a los alumnos con necesidades educativas especiales.					
25	Emplea múltiples técnicas y métodos que posibilitan evaluar diferenciadamente los aprendizajes previstos, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de sus alumnos.					
26	Diseña instrumentos idóneos con el fin de evaluar adecuadamente el avance y los logros en el aprendizaje de sus alumnos.					
27	Organiza de manera adecuada los resultados obtenidos en las diversas evaluaciones para la retroalimentación oportuna y la toma de decisiones.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos sus alumnos, tomando en cuenta criterios establecidos con anterioridad.					
29	Socializa de manera oportuna los resultados de la evaluación con los alumnos, los padres de familia y las autoridades educativas con el fin de promover compromisos a cerca de los logros de aprendizaje.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
30	Interactúa con sus colegas de manera colegiada y colaborativa con el fin de organizar la práctica pedagógica, intercambiar puntos de vista, potenciar la enseñanza y construir sosteniblemente un ambiente de carácter democrático en el colegio.					
31	Participa en la gestión del currículo, del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua, interviniendo en equipos de trabajo de manera activa.					
32	Diseña de manera individual y colectiva diversos proyectos de innovación educativa y de mejora de la calidad educativa del colegio.					
33	Promueve el trabajo colaborativo con los padres de familia en beneficio del aprendizaje de los alumnos.					
34	Integra de manera crítica en su práctica pedagógica, los saberes culturales de la comunidad.					
35	Socializa los retos de su práctica pedagógica con los padres de familia y las autoridades de la comunidad, y les informa sobre los avances y logros.					

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
36	Reflexiona de manera permanente acerca de su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus alumnos.				
37	Participa en capacitaciones continuas de desarrollo profesional, tomando en cuenta sus propias necesidades, las de sus alumnos y las del colegio.				
38	Participa en el diseño de políticas educativas de carácter local, regional y nacional, brindando opiniones actualizadas e informadas acerca de ellas.				
39	Desarrolla su práctica pedagógica tomando en cuenta los principios de la ética profesional docente, y soluciona situaciones problemáticas del ámbito escolar basándose en dichos principios.				
40	Toma decisiones y desempeña su labor pedagógica, considerando el principio del bien superior del niño y el adolescente y los derechos humanos.				

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo N.º 7. Fichas de validación de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dr. Edgar F. Damian Nuñez	Docente	UNMSM	Cuestionario sobre Clima Organizacional	Br. Nestor Elias Mamani Delgado
Título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, LIMA, 2019".				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					83
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					89
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					87
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					86
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					87

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, 03 de diciembre del 2020.	08056163		980085413
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dr. Edgar F. Damian Nuñez	Docente	UNMSM	Cuestionario sobre Desempeño Docente	Br. Nestor Elias Mamani Delgado
Título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, LIMA, 2019".				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					86
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					87
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					88
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					87
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					89
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					88

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
 Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, 03 de diciembre del 2020.	08056163		980085413
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

RÚBRICA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombres del Experto	Institución	Nombre del instrumento validado	Autor
MEJIA MEJIA, ELÍAS JESÚS	UNMSM	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL	NESTOR ELIAS MAMANI DELGADO

II. TÍTULO DE LA TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DEL DISTRITO DE LURIN, LIMA, 2019.

III. ASPECTOS VALIDADOS

ASPECTOS	INDICADORES	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Claro y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresa en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Acorde con el avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Está presentado con una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Los ítemes son suficientes en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítemes son adecuados al propósito del instrumento.				X	
7. CONSISTENCIA	Se basa en teorías científicas y no presenta contradicciones.				X	
8. COHERENCIA	Índices e indicadores coherentes con las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito del estudio.				X	
10. OPORTUNIDAD	El momento de aplicación es el más oportuno y adecuado.				X	

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

82 %

V. OPINIÓN

Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
-----------------	-----------------------------------	------------------

LIMA, 10/12/2020	08765345	999 950 269	
Lugar y fecha	DNI	Teléfono	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

RÚBRICA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombres del Experto	Institución	Nombre del instrumento validado	Autor
MEJÍA MEJÍA, ELÍAS JESÚS	UNMSM	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE	NESTOR ELIAS MAMANI DELGADO

II. TÍTULO DE LA TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DEL DISTRITO DE LURIN, LIMA, 2019.

III. ASPECTOS VALIDADOS

ASPECTOS	INDICADORES	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Claro y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresa en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Acorde con el avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Está presentado con una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Los ítemes son suficientes en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Los ítemes son adecuados al propósito del instrumento.				X	
7. CONSISTENCIA	Se basa en teorías científicas y no presenta contradicciones.				X	
8. COHERENCIA	Índices e indicadores coherentes con las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito del estudio.				X	
10. OPORTUNIDAD	El momento de aplicación es el más oportuno y adecuado.				X	

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

84 %

V. OPINIÓN

Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
-----------------	-----------------------------------	------------------

LIMA, 10/12/2020	08765345	999 950 269	
Lugar y fecha	DNI	Teléfono	Firma del Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
RAMOS QUISPE Edinson Lucio	Maestría en Docencia Uni- versitaria	UNMSM	Cuestionario sobre Clima Organizacional	Br. Nestor Elias Mamani Delgado
<p>Título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, LIMA, 2019".</p>				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

95%

Ciudad universitaria, 11 de 12... del 2020.	08950099		993630555
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
RAMOS GUISPE Edinson Lucio	Maestría en Docencia Uni- versitaria.	UNMSM	Cuestionario sobre Desempeño Docente	Br. Nestor Elias Mamani Delgado
<p>Título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, DEL DISTRITO DE LURÍN, LIMA, 2019".</p>				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
<p>III. OPINIÓN DE APLICACIÓN Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>] Aplicable después de corregir [<input type="checkbox"/>] No aplicable [<input type="checkbox"/>]</p>						
<p>IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 95%</p>						
Ciudad universitaria, /./ de /./ del 2020.	08950099			993530555		
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto		Teléfono		