

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Clima organizacional y desempeño de los docentes del Instituto  
Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario”**

**Tesis para optar el grado de Doctor en Educación con mención en  
Gestión y Ciencias de la Educación.**

**Autor**

**Narro Carlos, Juan Nelson**

**Asesor**

**Código ORCID (0000-0001-6685-8868)**

**Lázaro Arroyo, Víctor Carlos**

**Chimbote - Perú**

**2022**

## INDICE DE CONTENIDO

<b>Tema</b>	<b>Pagina N°</b>
Palabra clave: en español e inglés - línea de investigación.....	ii
Titulo.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract .....	v
Introducción.....	5
Metodología.....	40
Resultados.....	26
Análisis y discusión.....	45
Conclusiones y recomendaciones.....	62
Referencias Bibliográficas.....	68

## Palabras clave

<b>Tema</b>	Clima organizacional y desempeño de los docentes
<b>Especialidad</b>	Educación

## Keyword

<b>Teme</b>	Organizational climate and teacher performance.
<b>Specialty</b>	Education

## Línea de investigación

<b>Línea de investigación</b>	<b>Gestión de la Educación</b>
<b>Área</b>	<b>Ciencias sociales</b>
<b>Sub área</b>	<b>Ciencias de la educación</b>
<b>Disciplina</b>	<b>Educación General</b>

**Título**

Clima organizacional y desempeño de los docentes del Instituto Superior  
Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario

**Title**

Organizational climate and performance of the teachers of the Instituto  
Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”

## **Resumen**

La investigación era determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Semanario” de Pacasmayo. En la metodología se muestra que el tipo de investigación es básica y su enfoque cuantitativo, su diseño es correlacional, siendo la población y muestra de 30 docentes. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario validado por expertos. En los resultados se logró encontrar una relación alta y positiva entre las variables de estudios en los docente del Instituto, con un coeficiente de relación de Pearson de  $r = 0,975$ ; así mismo se observó una relación significativa dado que el valor de  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,01$ , es decir a mayor nivel de clima organizacional mayor es el desempeño docente en el instituto.

## **Abstract**

The research was to determine the relationship between the organizational climate variables and teaching performance at the "Jorge Desmason Semanario" Public Higher Technological Institute Pacasmayo. In the methodology it is shown that the type of research is basic and its quantitative approach its design is correlational, being the population and sample of 30 teachers. The technique was the survey and the instrument was a questionnaire validated by experts. In the results, it was possible to find a high and positive relationship between the study variables in the teachers of the Public Higher Institute of Technology, with a Pearson relationship coefficient of  $r = 0.975$ ; Likewise, a significant relationship was observed given that the value of  $p = 0.000$  is less than  $\alpha = 0.01$ , that is, the higher the level of organizational climate, the higher the teaching performance in the institute.

## **Introducción**

### **Antecedentes y Fundamentación Científica**

#### **Antecedentes**

Bastidas (2019) hizo una Investigación correlacional para conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en un centro superior de Guayaquil (Ecuador), trabajo realizado con 14 educadores donde se evidenció la similitud entre las dos variables, con 0.914\*\*, siendo su correlación muy alta y significativa al nivel 0.01 aprobándose la hipótesis planteada; en cuanto a la dimensión comunicación (0.806\*\*) y motivación 0.711\*\* con el desempeño docente tiene correspondencia muy alta y significativa, asimismo encontró una correlación de 0.642\*\* en la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente, siendo alta y significativa nivel 0.01.

Moreira (2018) desarrolló su investigación referente al clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones públicas en Manabí (Ecuador) Investigación con diseño no experimental, descriptiva-transversal y observacional, donde concluye que no se puede determinar la influencia tanto en el aspecto general así como la de sus dimensiones: Ambiente social y físico, productividad, características estructurales y nivel de satisfacción, donde se determinó que el clima organizacional influye en la productividad laboral. Siendo su correlación positiva y significativa de un 85.6 %.

De su parte, Medina (2017) investigó si existe incidencia entre las variables desempeño docente en el clima organizacional en una institución ecuatoriana, para ello recurrió a la correlación de Pearson. Investigación descriptiva. De acuerdo a los resultados los estudiantes están en nivel medio en concordancia con los estándares de calidad educativa y una incidencia positiva muy baja del clima organizacional con el desempeño docente. Respecto a la dimensión “recompensa” su percepción es baja, esta pero no incide en el desempeño del docente, por lo tanto, se busca mejorar en el docente el trabajo con una mayor flexibilidad.

Montoya et al. (2017) investigó la satisfacción de docentes y funcionarios en 166 trabajadores con relación al Clima Organizacional de una universidad estatal chilena

de la comuna de Chillán. Estudio correlacional, donde el 95% de docentes y 90,6% de administrativos están satisfechos laboralmente, alto nivel, similar resultado se obtuvo con relación al ambiente de trabajo: 80% docentes y 72,7% de administrativos. Los funcionarios que tienen de 15 a 29 años de antigüedad y trabajan 40 horas semanales están satisfechos y se percibe un más alto nivel de clima organizacional con quienes tienen menos de 40 horas semanales. Sobre la situación contractual quienes se encuentran más satisfechos laboralmente son los que cuentan con un contrato titular, y en los contratados también se perciben un clima organizacional más alto. La correlación entre ambas variables fue significativa, para docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ) y administrativos ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ), asociada a la satisfacción laboral bajo una perspectiva en el estudio.

Zans (2017) tesis realizada con docentes y administrativos nicaragüense entre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - explicativo. Los resultados indican que el Clima Organizacional es óptimo con relación a las dimensiones de euforia y entusiasmo, teniendo una menor medida en la frialdad y distanciamiento, por lo cual se considera entre medianamente favorable lo que afecta desfavorablemente al desempeño laboral para un mejor clima organizacional.

Por su parte, Quiñonez (2013), trabajó el clima organizacional y su incidencia motivacional en el desempeño laboral en una Universidad Católica del Ecuador en la Sede Esmeraldas, siendo su objetivo mejorar el clima organizacional para realizar actividades más eficientes en base a la motivación. El autor determinó que los aspectos comunicativos, los métodos de compensación y reconocimiento, el trabajo realizado en grupo, etc son aspectos que motivan la remuneración, las condiciones del trabajo, etc. mejoran y propician el cambio, la creatividad e iniciativa etc. donde dichos factores impulsan a desempeñar un buen trabajo donde el clima organizacional tiene incidencia directa en quienes trabajan en la institución.

Respecto a tesis internacionales, Paco y Matas (2015) realizaron la investigación con docentes sobre la relación significativa entre Clima Organizacional y desempeño laboral quienes laboran en instituciones educativa de Huancayo. Investigación básica

descriptiva de corte correlacional. La conclusión determinó que el desempeño laboral frente al clima organizacional favorece a la organización, debido a que la predisposición por el trabajo deberá ser óptimo, teniendo impacto positivo los actores educativos.

Gutiérrez (2017) investigó el clima organizacional (CO) y desempeño docente (DD) de dos instituciones educativas públicas para conocer la relación con una privada de Lima. Investigación básica, teniendo resultados donde predomina el conocimiento teórico; trabajó con diseño no experimental con corte descriptivo - correlacional, y determina una relación entre ambas variables: el valor fue de 0,787 (CO) y 0,716 (DD), donde ambas variables se relacionan directamente positiva siendo sus niveles elevados al tener una correlación de Spearman de 0,859.

También está la de Romero, A. (2014), quien realizó una pesquisa sobre la evaluación del desempeño docente de secundaria del Saco Oliveros de Lima, donde en base a la evaluación de estudiantes y personal directivo, determinar el desempeño de los docentes, se trabajó con un diseño metodológico, cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal. Desde esa perspectiva, los directivos y personal administrativo, están bien preparados y comprometidos con la labor pedagógica y a la vez un 97,1% consideran que sus docentes tienen el dominio de la materia que enseñan, recibiendo una buena y actualizada formación académica los estudiantes. Respecto al de consejero del docente un punto débil en la institución al alcanzar un 89.7% de mala percepción por parte de los estudiantes.

En las tesis locales está la de Guzmán (2015) quien trabajó con 58 docentes para conocer la relación entre el desempeño docente de los tecnológicos Trujillo y Florencia de Mora en referencia al clima organizacional utilizando un diseño descriptivo correlacional, para ambos grupos se aplicaron dos cuestionarios para cada una de las variables, donde se determinó que existe una correlación significativa fuerte y positiva entre ambas donde  $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$  y  $p - \text{valúe} = 0,916 > 0.01$ . Este resultado indica que los docentes elevan el clima organizacional, a medida que los puntajes de valoración se incrementan mejorando el desempeño de los educadores.

## **Fundamentación científica**

### **Clima Organizacional**

A criterio de Sánchez, (2017), el término griego “klima” indica una aclaración sobre natural. En un *clima* establecido por humanos, lo natural se basa en la organización y la personalidad individual. Siguiendo esta idea un mal clima organizacional refleja aspectos débiles de la organización, donde los movimientos internos y las necesidades cambiantes, forman un clima muy cambiante.

De su parte, Zambrano (2017) considera que en el ambiente laboral esta deberá tener, entre sus integrantes, mejores ambientes laborales de forma positiva, como el ambiente físico y la ambientación; esto implicaría una relación directa con la dinámica del grupo y los estilos de dirección y liderazgo, factores importantes. Estos componentes son mostrados por los empleados para expresar la satisfacción laboral y la productividad.

Otro término que complementa la definición de clima organizacional es el espacio armónico del trabajo donde se desarrolla, para Guzmán (2015), si la persona desempeña su trabajo en un ambiente óptimo puede brindar una mejor atención porque se relaciona con el mundo exterior e interior.

Otra definición para poder tratar el clima laboral en una institución educativa, muy aparte de su concepto social e institucional es conocer los rasgos comunes de sus miembros porque es lo que se exterioriza al mundo.

Gonzales y Gonzales (2010) establecieron abordajes para estudiar el clima organizacional según el tamaño de la organización, los niveles jerárquicos, los sistemas de control, la especialización de tareas, el grado de centralización, etc. vinculados estas principalmente a la gestión de los recursos donde resalta los estilos de liderazgo, la gestión y resolución de conflictos, el ejercicio del poder, y el grado de autonomía de los empleados, entre otros.

Esta visión de clima organizacional tiene su interpretación teórica en Chiavenato (citado en Zambrano et al., 2017), donde esta influye ostensiblemente en el comportamiento del ambiente de la organización como la percepción de sus miembros respecto a la calidad.

Entonces, el clima de una institución tiene su enfoque en las personas que trabajan en la institución desde quien te recibe en la puerta hasta quien lo gerencia. Por lo tanto, la visión de un clima organizacional según los procesos y estructuras está determinado por la eficiencia de los resultados para tener un óptimo desarrollo organizacional.

Asimismo, el mirar al clima organizacional a partir de los atributos individuales se presenta una visión deductiva del clima y se vincula a la percepción de valores y actitudes y opiniones, siendo los valores y las necesidades individuales estar por encima de las características en algunos casos de la organización.

Bajo este enfoque, el modelo Schneider (citado en Brunet, 1987) establece la importancia del comportamiento de un trabajador como el resultado de las percepciones que tenga él sobre los factores. Por ello, el clima organizacional establece los aspectos personales y grupales en sus interacciones. El clima de esta intercepción estará determinando comportamientos de los nuevos individuos.

Por lo tanto, según Likert (citado en Brunet, 1987), los sujetos integrantes de la organización están condicionando al comportamiento administrativo y condiciones laborales. Esta percepción se basará las siguientes variables:

- Variables causales, definidas como variables dependientes, indica hacia donde apunta una organización y que resultados en sus componentes.
- Variables intermedias, son los procesos organizativos de quienes miden basado en la motivación y el comportamiento el estado interno de la empresa,.
- Variables finales, tiene como resultado las anteriores variables, orientadas a conseguir resultados de productividad.

Por ello, Zambrano et al (2017) el espacio donde se desarrolla la organización y la convivencia de sus miembros está relacionado en cómo se desempeña cada uno y cuál es su rol de los miembros de una organización, aunque esto varía de acuerdo al rubro que se desempeña sea educativo o empresarial

Mientras tanto, son las percepciones de este espacio cognoscible, el que ponga realmente los conceptos y construya la atmósfera adecuada. Entonces, esa cohesión entre subjetividad del individuo dentro de la objetividad de los procesos constituye la

fuente de comportamientos y actitudes que serán el resultado de todo el proceso. A este proceso con el resultado le llamamos clima organizacional.

De su parte, Valverde (2001) afirma que los resultados que se obtienen en una organización provienen cuando existe un mejor clima laboral y éste a su vez es el resultado de diferentes aspectos psicosociales.

Por lo que hemos visto hasta ahora, el clima organizacional es un proceso complejo donde no sólo interesa lo interno si no lo externo. Las organizaciones entienden que la solidez y eficacia de los procesos se debe a mantener los recursos en la mejor calidad posible, y uno de ellos es el recurso humano. Para ello, los gestores organizacionales cuentan con mecanismo de medición en forma periódica ligado a la motivación personal de acuerdo al comportamiento de sus miembros.

Una buena estructura organizacional para Robbins (2011) comienza en cómo distribuir el trabajo dentro de la organización y luego tener un Manual de Organización de Funciones (MOF) orientándolo al logro de metas. Este elemento es un mecanismo establecido para contribuir con los objetivos propuestos.

De su parte Zans, (2017) afirma que las instituciones pueden evidenciar en algunos casos dobles funciones, pero es a través del organigrama donde se distribuye la jerárquica y dones de mando, lo cual permite sin duda las responsabilidades de cada uno de sus integrantes en las funciones y tareas a desarrollar.

Las formas de socialización en las organizaciones es otro elemento importante en la comunicación interna, que se estudia como una relación comunitaria humana factor esencial de convivencia y determina.

Para Guzmán (2015) la buena eficacia organizativa debe ser la buena comunicación donde no sólo se transmite códigos entre sus miembros, sino saber su entendimiento de poder descifrar cada una de ellas donde están las metas a alcanzar y las perspectivas futuras de la organización.

Para Zans, (2017) la plana jerárquica de la empresa deberá considerar a los trabajadores una pieza clave en la organización para lograr una identificación institucional con ella misma; siendo el clima organizacional un factor clave para que esto suceda

Referido a este mismo punto, este debe ser armonioso establece y optimiza la interacción social dentro de las relaciones laborales, y están ejercen influencia en los elemento más comunes del campo laboral. Por otro lado, la interacción social como participación dentro de un espacio, donde los individuos se hacen presenten con elementos comunes que conforma el ámbito de lo público. (Torres y Zegarra, 2015)

Para Ivancevich, Konopaske, & Matteson, (citado en Robbins, 2011), una de las condiciones poder desarrollar el liderazgo, es la interacción de las personas, pero conociendo sus funciones en la organización para proyectarse objetivos y metas; de acuerdo con Zans (2017) quien afirma que este es un punto importante en el liderazgo institucional.

Para el mismo Zans (2017), un trabajador pueda desarrollarse por años dentro de la empresa y encontrarse satisfecho con la función que desempeña, sin embargo, esta actitud en algunos casos son objetos de preocupación por los estudiosos del comportamiento organizacional porque el trabajador se vuelve mecánico.

Hasta el momento, hemos señalado que es necesario completar con los componentes que constituyen un análisis del clima organizacional. Como ya hemos analizado, los factores influyentes se constituyen de la estructura o medio ambiente, las características organizacionales (procesos administrativos en su mayoría), y el resultado de la percepción del individuo sobre lo antes mencionado. Por lo tanto, las *dimensiones* que definimos para esta investigación son:

La Comunicación, para Bais, A. & García, E. (2006) es la relación consiste en que el emisor y receptor entiende el mensaje entre interlocutores con total reciprocidad, factor esencial de convivencia y socialización entre sus miembros.

Los mismos autores, consideran una buena eficacia comunicativa en que cada código emitido por orden jerárquico deberá ser transmitido con significados de fácil entendimiento entre los miembros, estos significados como se afirmó anteriormente son las informaciones, ideas, metas etc.

**Motivación**, Según Robbins (1987) es el esfuerzo por lograr metas en la organización, para satisfacer alguna necesidad dentro de sus posibilidades (p.123). Esta dimensión

es eje principal para la determinar del clima en la institución educativa, sino existe la motivación no existe el interés por cumplir las metas propuestas.

Los elementos claves para ello son: Esfuerzo (medida de intensidad), necesidades (lograr fines comunes) y metas organizativas (fines a alcanzar), siendo el segundo la necesidad de lograr las metas organizativas, es decir las dos últimas se relacionan.

**Confianza**, para Noriega, S. & Pinedo, H., (2018) permite a las personas compartir necesidades según la importancia hacia las metas compartidas. Las grandes instituciones que ha logrado sobresalir se caracterizan porque sus miembros poseen una gran confianza entre ellos.

**Participación.** En los ambientes de trabajo siempre existe personas que les gusta participar en todo sea en trabajo en equipo o en forma individual, pero es el nivel de trabajo en equipo donde se obtiene mejores resultados por el grado de coordinación interna y externa de las instituciones especialmente las educativas. (Martín, M., 2000)

Para Fuentes, S. (2012), considera que el clima laboral poco positivo acarrea a conflicto entre los miembros y esto por lo general se debe a factores como la falta de motivación los valores democráticos entre otros aspectos.

### **Desempeño de los docentes**

El MINEDU (2012) definió el desempeño docente a las competencias requeridas con el fin de cumplir responsabilidades en el uso de conocimientos, capacidades, y actitudes durante el quehacer pedagógico inherentes a la función docente.

Según Montenegro (citado en Torres y Zegarra, 2015), las acciones concretas que efectúa un docente son la base del desempeño. Entendiéndose que los factores asociados al estudiante y al entorno también influirán en conocer el desempeño particular en un espacio singular.

Para Smitter (2008) el desempeño mide calidad educativa del docente, siendo las funciones del objeto de estudio, y que se tienen en cuenta al momento de crear los instrumentos.

Sobre la construcción del conocimiento del individuo se puede asociar con la teoría culturalista de Vigotsky (citado en Guzmán, 2017) quien plantea la influencia del contexto social, siendo los procesos evolutivos internos del aprendizaje activo son idóneos para operar al momento en que el estudiante interactúa en su medio. El teórico ruso propuso que el proceso cognitivo tiene un origen social.

Vygotski, nuevamente citado por Guzmán (2017) y (González, 2013) asumió a las influencias externas como parte importante en la formación del niño, si lo relacionamos con las organizaciones, el trabajador deberá recibir las vivencias que vive en una empresa a partir de su organización psicológica actual.

Por ello para el mismo Gonzales (2013), el hombre constituye subjetivamente en sus propias creaciones y no es un producto de la cultura sino está en constante cambio con ella.

Bajo esta perspectiva, el Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014) se determina competencias y desempeños, así como los dominios, que enmarcan la adecuada docencia de educación básica. Se estructura un proceso entre el Estado, los docentes y la sociedad peruana, donde los docentes deben ejercer la fuerza para lograr un aprendizaje integral.

Los propósitos específicos están en el mismo documento propuesto por el MINEDU, Pág 24 donde se buscan:

Capacitar en diferentes procesos de enseñanza a los profesionales docentes

Con los desempeños se busca orientar al docente a mejorar sus capacidades.

Potencializar el papel del docente en la coyuntura nacional, a través de los distintos desempeños que evidencia la actividad docente.

Aplicar políticas de formación para mejora el trabajo docente.

Siguiendo con el mismo documento, éste establece desempeños que se desarrollan integralmente denominados dominios uno es el concerniente a la preparación del docente para la enseñanza; el dominio 2 Desarrollo de la enseñanza en el aula y la

escuela; el dominio 3 Gestión escolar con la participación de la familia y la comunidad; el dominio 4 Identidad docente y su profesionalismo sostenido. (Figura 1).



**Figura 1.** Desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente. Fuente: MINEDU, 2014.

El dominio 1 incluye dos competencias relacionadas a la planificación del aprendizaje, la primera a conocer las características de sus estudiantes comprender los mismos y la segunda a la planificación de esta en forma colegiada.

El dominio 2 agrupa a tres competencias afines a la enseñanza a los estudiantes, la tercera competencia es crear un clima propicio, la cuarta competencia conduce al dominio de contenidos y recursos y la quinta competencia es respecto a la evaluación permanente del aprendizaje.

El dominio 3 agrupa a dos competencias relacionadas a la gestión de la escuela donde se involucra al docente y establece relaciones de respeto y colaboración entre los miembros del proceso educativo.

Y el dominio 4 corresponde al desarrollo de profesional docente y su identidad, donde en la octava competencia el docente reflexiona sobre su práctica y en la novena competencia debe ejercer su profesión docente con ética, responsabilidad y Clima.

El desempeño tiene tres elementos, la actuación que es el comportamiento observable y puede ser medido a través de su descripción; la responsabilidad en las funciones de su profesión y los resultados que es determinar el logro alcanzado por su actuación.

Las Competencias del Dominio 2- Enseñanza para el Aprendizaje en estudiantes comprende acciones a realizar durante la enseñanza teniendo en cuenta la inclusión y diversidad en todas sus posibilidades. Siendo estas dimensiones las competencias correspondientes a este dominio que se encuentran en el MBDD: (Figura 2).



**Figura 2:** Competencias según los dominios del Buen Desempeño Fuente: Minedu, 2014

**Competencia 3:** El Clima favorable generado por el docente es un proceso de aprendizaje, bajo los aspectos de convivencia llevada democráticamente y las vivencias de la pluralidad en todos sus aspectos, con el fin de constituir ciudadanos críticos.

**Competencia 4:** El proceso de enseñanza del docente de los contenidos disciplinares conociendo basado en su experiencia plantea estrategias y recursos pertinentes, con el fin de que los estudiantes aprendan reflexiva y críticamente a solucionar problemas en base a sus experiencias.

**Competencia 5:** El docente evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje en conjunto con los objetivos de la institución, con el fin de tomar decisiones y realizar la retroalimentación a los estudiantes y la comunidad educativa, analizando los diferentes contextos individuales y culturales.

En base a la explicación de la teoría culturalista de Vygotsky (Guzmán, 2015) y las competencias establecidas siguiendo con el documento de MINEDU del 2014, se conceptualiza a la variable desempeño docente como *el* Clima organizacional con una percepción de satisfacción sobre las necesidades y de su familia, y que lleva a la continuidad en la institución. Y se logró dimensionar en base a las competencias recogidas del desempeño docente y la importancia teórica que se le atribuye al docente dentro del ambiente educativo, estableciéndose de la siguiente forma:

- El estudiante deberá ser parte del proceso de aprendizaje para que este comprenda el mismo, a través de acciones del docente.
- Dedicar un tiempo necesario e incluso mayor para lograr el aprendizaje a través de la creatividad que es promovida mediante el razonamiento.
- Los progresos del aprendizaje deberán ser evaluados a través del monitoreo.
- El ambiente de respeto, será básico ante las necesidades afectivas o físicas.
- Regular el comportamiento de estudiantes por parte del docente implementando mecanismos para su atención.

## **Justificación de la Investigación**

**Justificación Teórica** Se justifica con los fundamentos teórico de Zambrano (2017) donde el ambiente laboral deberá tener los aspectos motivacionales, de emociones, actitudes y expectativas en forma positiva; si esto se presente implicaría una relación con la dinámica del grupo. Sin embargo, esta debe estar en base a su organización, su ambiente físico y estructura moldeará los estilos de dirección y liderazgo, entre otros factores. Estos componentes son mostrados por los empleados para expresar la satisfacción laboral y mejor su productividad.

También con los de Guzmán (2015), quien considera al clima organizacional un ambiente propicio y clave para que las personas puedan realizar su trabajo diariamente en forma eficiente.

**Justificación Práctica.** Está relacionado con la atención a un problemas concreto que es el desempeño de los docentes del Instituto, quienes tienen poco interés en el desarrollo eficaz de sus actividades académicas en las diferentes unidades didácticas de los módulos de los diferentes programas de estudios que brinda la institución, por esta razón se ha planteado la ejecución del proyecto clima organizacional y desempeño de los dicho proyecto para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje con los estudiantes; es por ello que es de importancia práctica porque mediante este proyecto permitirá reajustar políticas educativas y acciones concretas a mediano y largo plazo de las diferentes carreras profesionales técnicas de la institución.

**Justificación metodológica:** Se justifica porque los instrumentos aplicados permitieron encontrar la relación entre las variables del estudio.

El **aporte social** se da, porque la investigación es una contribución para mejorar el clima en la institución para un mejor desempeño docente en el grupo de estudio. Con la ejecución de este trabajo de investigación me propongo aportar una mejor relación de docentes y su desempeño dentro de la institución educativa del nivel superior tecnológico y pedagógico y porque no decir también universitario. Así mismo esta investigación es la base de una intervención organizacional, constituida en diferentes intervenciones que parten en considerar el valor de las percepciones, impresiones,

subjetividad, entre otros; el cual es un asunto muy importante para desarrollar, sobre los debates teóricos actuales que gobiernan las ciencias administrativas. Los factores que influyen en la conducta de grupo están relacionados directamente con la importancia de analizar el capital humano de esta institución educativa.

El **aporte científico** de la investigación se da al ser posible acceder a las fuentes de información material y empírica, en especial al sistema organizacional de las instituciones educativas y sus docentes. Por otro lado, el comportamiento tendrá que ver con la cultura organizacional y la manera en cómo se ofrece a la calidad educativa en la institución que interesa a esta investigación. Y, por último, se ofrece una mirada en torno al clima organizacional desde las políticas que atañen a todas las universidades del país, las cuales posee distintas perspectivas de gestión. Los resultados y su discusión se introdujeron en temas de gestión educativa a nivel nacional en la construcción de significados, y de la calidad educativa.

### **Problema**

A lo largo de los años, la educación en el Perú ha tenido varios cambios de forma. Sin embargo, desde la promulgación de la Ley Universitaria se ha venido generando transformaciones sobre la calidad y métodos de enseñanza por parte de las instituciones y los mismos docentes. Un docente de educación superior está constantemente involucrado en retos de índole profesional y académico. Es el único profesional que debe estar ligado a la parte académica de forma permanente, y que las instituciones estatales evalúan en base a niveles de tipo científico, profesional y laboral.

Debido a ello, se han generado cambios a raíz de la mencionada ley educativa han traído nuevos retos que los educadores de enseñanza superior afrontan constantemente. Sin embargo, debemos ser consciente que la relación laboral entre un educador y una institución educativa a nivel superior no es igual al nivel básico, primario o secundario.

La razón que llevo a realizar la investigación, es que la base de una intervención organizacional nos lleva al hecho que dichas intervenciones parten en considerar el valor de las percepciones, impresiones, subjetividad, entre otros; el cual es un asunto muy importante para desarrollar, sobre los debates teóricos actuales que gobiernan las

ciencias administrativas. Los factores de influencia en la conducta de grupo están relacionados directamente con la importancia de analizar el capital humano.

Por otro lado, los individuos relacionan siempre su cultura organizacional con mejorar su la calidad educativa en la institución donde laboran. El estudio presenta desde una perspectiva diferente el torno al clima organizacional en instituciones de educación superior y muestra una contribución para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente.

Con la ejecución de este trabajo de investigación, se buscó aportar o sugerir mejoras en la relación de docentes y su desempeño dentro de la institución educativa del nivel superior tecnológico y pedagógico, y por qué no decir también universitario.

El instituto está ubicado en el distrito del mismo nombre Provincia de Pacasmayo la Libertad, donde se buscó conocer la relación de los docentes y su clima organizacional.

En el Perú, los cambios que se han ido configurándose en este último gobierno, han llamado la atención de los gerentes educativos que ven la necesidad de incorporar nuevos enfoques educativos. La educación moderna en las universidades demanda un comportamiento organizacional similar a una empresa de alta competitividad. Por qué la educación es un proceso competitivo, en donde los estudiantes y las instituciones están en constante lucha por reivindicar sus conocimientos en el mercado laboral.

Un clima organizacional desfavorable afecta el desempeño gerencial y docente en el Instituto de Pacasmayo, debido a que no hay una buena organización entre directivos y docentes al momento de realizar un trabajo administrativo.

Sin embargo, el directivo tiene iniciativa de trabajar, mientras que no todos los docentes comparten con la idea de apoyarlo en las metas a conseguir, debido a que existe trabajo en conjunto en el campo administrativo; por lo tanto, el desempeño laboral no es el óptimo tampoco se logra un clima favorable. Por ello, trae como consecuencia la desorganización; malestar entre compañeros; desánimos al trabajar en equipo; incumplimiento en el trabajo.

Considerando lo expuesto, es posible encontrar una problemática común en la Institución Educativa, donde trabajan todos los actores educativos quienes no logran percibir las condiciones de convivencia del clima organizacional de la institución.

Por ello se propuso el enunciado el siguiente problema de investigación: **¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en instituto de educación superior tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”?**

### 1.3. Conceptualización y operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE	
			DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE X:</b>  <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Para Gómez y Vicario (citado por Uribe, 2015, pág. 39), es el conjunto de múltiples percepciones que tienen los trabajadores de las características y el ambiente de trabajo en la institución, en los niveles, individual, interpersonal y organizacional, las cuales influyen en su desempeño.	Se refiere a el clima organizacional que esta dado en cuatro niveles comunicación, motivación, confianza y participación de los docentes.	1. Comunicación	Identifica el nivel de comunicación
				Considera la comunicación formal
				Considera usted el nivel de aceptación de convivencia
				Sabe escuchar
				Tiene orden y conducta en la comunicación
			2. Motivación	Reconocimiento por su buen trabajo
				Grado de satisfacción
				Obtener buenas recompensas económicas
				Beneficios sociales
				Ambiente laboral adecuado
			3. Confianza	Grado de confianza
				Ambiente laboral
				Organización institucional y respeto por los espacios personal
				Brinda confianza a sus colegas
				Reuniones fuera de la institución
			4. Participación	Participar activamente en las actividades y comisiones
				Generar participación entre docentes
				El trabajo entre grupos es efectivo
				Trabajo en equipo de los docentes
				Coordinación y confianza entre docentes

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE	
			DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE</b>	En ese sentido, el desempeño docente es el conjunto de pensamientos, valores, actitudes, emociones, cultura, teorías implícitas que se traducen en actuaciones y relaciones con los otros y el entorno; que se lleva a cabo en el marco de su responsabilidad y el impacto social. (Huillca,2015).	Se aplicaron las 6 rúbricas de observación de aula para la evaluación del Desempeño Docente elaboradas por el MINEDU, que evalúa 6 desempeños que provienen del Dominio 2: Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes y se enlaza con sus respectivas competencias del MBDD.	1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Promover el interés de los estudiantes en las actividades de enseñanza por el docente
				Estudiantes comprendidos en la sesión.
				Los docente con sus acciones deberán favorecer en la comprensión del aprendizaje
			2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	Dosificar el tiempo, en la sesión para que los estudiantes puedan involucrarse en actividades de aprendizaje.
			3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Realiza actividades de razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en estudiantes.
			4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Realizar el docente con los estudiantes monitoreo de sus avances de la sesión.
				Calidad de la retroalimentación que el docente brinda de las actividades que realiza a partir de las necesidades identificadas.
				Respeto y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
			5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Cordialidad o calidez que trasmite el docente.
				Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes
			6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Tipo de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento basado en normas de convivencia en el aula.
				Los docente implementa mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes en clase.

## **Hipótesis**

El clima organizacional está relacionado con el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”.

El clima organizacional no está relacionado con el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente del Instituto.

### **Objetivos Específicos**

Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes del Instituto

Diagnosticar el desempeño de los docentes del Instituto

Establecer la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño de los docentes del Instituto si se asocian.

## Metodología

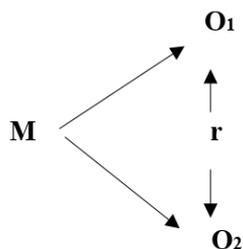
### Tipo y Diseño de Investigación

Investigación básica, basada en la teoría y a la vez dogmática. Se fundamenta en un marco teórico de donde se extrae los conceptos básicos para su análisis. Este tipo de investigación está basado en incrementar los conocimientos científicos (Río, 2017, p. 80)

El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo correlacional, ya que “mide la relación que pueda existir entre dos o más variables. Describe cada variable. No determinan causas, pero aporta posibles indicios de causalidad”. (Río, 2017, p. 81)

El estudio es cuantitativo asigna un valor numérico a cada variable de estudio en un tiempo y espacio determinado corte transversal, permite presentar la variable del estudio. (Monje, 2011)

Siendo:



### Donde:

M = Muestra

O1= Observación de la Variable 1

O2= Observación de la Variable 2

r= Correlación de dichas variables

Siendo:

O<sub>1</sub>: Clima Organizacional

O<sub>2</sub>: Desempeño Docente

## **Población y Muestra**

Sánchez, (1998) define a la población y muestra como el conjunto de integrantes que constituyen al mismo tiempo la población y la muestra cuando los elementos de estudio son pequeños.

Se trabajará con población muestral constituida por 30 docentes que trabajan en el Instituto materia del estudio, el mismo que se determinó a través de un muestreo no probabilístico intencional, debido a que la selección de las unidades dependió de las decisiones del investigador. La muestra no llega a representar a la población ya que es muy poca, y la misma población puede ser medible en su totalidad.

La población y la muestra, que en esta oportunidad funciona de la misma manera, se basa en los conocimientos que el investigador posee sobre esta. Se utiliza este tipo de muestra no probabilístico por conveniencia, ya que la población es heterogénea y accesible. Por lo tanto, la muestra de 30 docentes de nivel superior tecnológico.

### **Cuadro 1**

*Población muestral del Instituto Tecnológico Jorge Desmaysen de Pacasmayo.*

Personas	SEXOS		TOTAL
	FEMENINA	MASCULINO	
Jerárquicos	1	5	6
Docentes	6	18	24
	TOTAL		30

Nota: Elaboración del autor. Fuente: Archivos del Instituto

## **Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **Técnica**

**La encuesta;** Ríos, (2017, p. 104). utilizar diferentes procedimientos estandarizados, a partir de una aplicación y analizar un conjunto de datos de una muestra estimada

dentro de una población mayor, al cual se extrapolarán los resultados que de ella se obtengan.

### **Instrumento**

**Cuestionario:** (Ríos, 2017, p. 104), es el conjunto de preguntas donde las unidades de análisis obtienen datos. Presente un conjunto de datos para su elaboración, su propósito, incluye el objetivo, importancia; ítems, son los tipos de preguntas, de ser el caso numerarlas y agruparlas por categorías; y, deferencia.

### **Cuadro 2**

*Relación de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos*

<b>Variables</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Clima	Encuesta	Cuestionario de Clima
Organizacional		Organizacional

Nota. Elaborado por el autor.

Según el MINEDU (2018), la rúbrica como instrumento de observación, busca evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Para ello se debe ubicar en un lado del aula y mantener silencios sin intervenir, tomar notas detalladas, calificar lo más pronto posible, analizar la rúbrica de derecha a izquierda y aplicarlo por separado y de forma independiente. La validez y confiabilidad se informa en anexos.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Bajo la perspectiva de Llinás y Rojas (2015), la estadística descriptiva incluye técnicas mediante técnicas para recolectar datos, su análisis es básico las conclusiones arribadas se realizan con un análisis descriptivo, las tendencias centrales como la moda, promedio y varianza se congregan o disgregan en torno a un valor central, según los objetivos propuestos se usaron tablas y gráficos.

Siguiendo con los mismos autores, se empleará la estadística inferencial mediante esta técnica se logrará conocer las conclusiones del trabajo siendo las técnicas más usadas:

Se utilizó la Prueba de Normalidad – Shapiro-Wilk, para muestra menores o igual a 30 docentes

Esto nos permitió establecer el uso de la estadística paramétrica.

Con el Coeficiente de correlación de Pearson se conoció el grado de asociación lineal entre las dos variables donde sus valores se encuentra entre -1 (correlación negativa perfecta) a +1 (correlación positiva perfecta).

#### **Pruebas de hipótesis,**

Permitió contrastar la misma, utilizando la Prueba de significación de Pearson, establece la correlación entre las variables en forma general y por dimensiones, utilizando una confiabilidad del 95% y una significancia del 5%, y en otros casos una confiabilidad del 99% y una significancia del 1%.

#### **Validez y confiabilidad,**

Para el cuestionario del clima organizacional se realizó la validez de contenido a través de Jueces Expertos y se determinó el Coeficiente de Proporción de Rangos, para la confiabilidad se aplicó a 15 docentes como muestra piloto, encontrándose el Coeficiente de Alfa de Cronbach adecuado. Para la variable desempeño docente a través de las seis rúbricas del desempeño docente, validadas estas por el MINEDU. Se trabajó con el Programa estadístico SPSS V27.

## Resultados

Para conocer el nivel del clima organizacional de los docentes del Instituto “Jorge Desmason Seminario” y relacionarlo con la variable desempeño docente se aplicaron tablas y gráficos que se presentan a continuación.

**Tabla 1**

*Nivel del Clima Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	3	10,0	10,0
Adecuado	15	50,0	60,0
Complemente adecuado	12	40,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

En la Tabla 1 observamos el comportamiento del Clima organizacional es el 10% siendo un nivel inadecuado de los docentes, el 50% adecuado y el 40% completamente adecuado. Existe una adecuada motivación que ayuda a generar un orden en la institución, acompañándolo de valores democráticos que impulsan la participación y la confianza entre los compañeros que no existe una jerarquía basada en superioridad, sino de Clima y generar un ambiente adecuado.

*Identificar el desempeño de los docentes del Instituto “Jorge Desmason Seminario”.*

En la Tabla 2 observamos el desempeño docente, donde el 10% de los docentes tiene un nivel insatisfactorio y el 90% un nivel satisfactorio. El desempeño docente contribuye a situaciones del conflicto. La motivación y la participación surgen como diversos factores, y estas llegan a contribuir con el docente a desempeñarse mejor en los procesos. Los docentes en esta institución tienen una capacidad de generar un proceso de aprendizaje que involucre la participación de los estudiantes,

intrínsecamente promueve la creatividad junto al razonamiento propiciando un ambiente de respeto y proximidad. El valor agregar del desempeño docente es la de regular positivamente el comportamiento a través de mecanismos, ya que la realidad problemática de la institución y el país, indica que se debe trabajar de la mejor forma con los estudiantes, por las dificultades que presentan a nivel cognitivo y social.

**Tabla 2**

*Nivel del Desempeño Docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfactorio	3	10,0	10,0
Satisfactorio	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docentes

**Análisis correlacional del clima organizacional y desempeño docente.**

Al seguir los datos una distribución normal, se utilizó estadística paramétrica que es correlación de las variables y conocer su grado de relación utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson

**Tabla 3**

*Correlaciones entre el clima organizacional y desempeño docente.*

<b>Correlaciones</b>			
		Desempeño Docente	Clima Organizacional
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	0,975**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	30	30

Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,975**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

En la tabla se demuestra que tienen un grado de correlación **significativa alta** en el nivel 0,01 bilateral de  $r=0,975$  (Donde  $r$ : Estadístico de Pearson).

Por lo tanto, el coeficiente de determinación es  $r^2 = 0,95$ ; el cual puede interpretarse que el 95% del desempeño docente mantiene un clima con la institución educativa.

### **Contraste de hipótesis del objetivo general**

#### **Pruebas de Hipótesis**

#### **CASO GENERAL: Clima organizacional y desempeño docente**

##### **1. Formulación de la hipótesis:**

Ho: No hay relación

Hi: Si hay relación

##### **2. Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,01$  (1%)

##### **3. Estadístico de la prueba: Pearson**

En la tabla 6 se encontró la significación bilateral siendo de  $\rho = 0,000$ .

##### **4. Regla de decisión:**

La relación de ambas variables de acuerdo a la tabla 3 nos da una significación asintótica igual a 0,000, siendo su valor menor que 0,010 aceptando la hipótesis alterna Hi.

##### **Conclusión:**

Por lo que “El clima organizacional está relacionada significativamente con el desempeño de los docentes del Instituto “Jorge Desmaison Seminario” (Hipótesis Alterna).

## **Análisis y discusión**

El objetivo general fue determinar la correlación entre las variables del estudio, existe una significación asintótica igual a  $p=0,000$  que es menor al nivel de significancia propuesto para el análisis  $\alpha = 0,05$  aceptando la hipótesis alterna de la investigación, estableciéndose la relación entre las variables al analizar el grado de relación se encontró que su relación positiva alta y significativa con un coeficiente de correlación de Pearson es **0,975**.

Estos resultados se asemejan a los de Paco y Matas (2015), donde el clima organizacional constituye un factor transcendental para un buen desempeño del docente donde implica una cohesión entre los miembros respecto a la organización. Con ello se determina que un clima favorable tiende a predisponer un trabajo óptimo, repercutiendo con ello positivamente en la construcción de nuevos conocimientos en los estudiantes.

También se asemejan los resultados encontrados con los de Torres y Zegarra (2015), quien hizo un trabajo con docentes de una institución superior de Puno donde determina una relación directa positiva entre las condiciones Laborales y el Desempeño Laboral.

La investigación realizada por Guzmán (2015) con docentes los institutos de Trujillo y Florencia de Mora determino igualmente que existe una correlación significativa fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño.

Lo que se puede determinar que a medida que los puntajes de valoración de los docentes aumentan su clima organizacional, tiene una mejor valoración en el desempeño docente.

También encontramos la investigación de Moreira (2018) también realizada con docentes ecuatorianos referente al grado de relación entre las variables clima organizacional y productividad laboral existe una correlación muy significativa y positiva ( $r= .856$ ), así mismo el valor de  $p=0,000$ , por lo cual se acepta la hipótesis de relación.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional de los docentes del Instituto es la dimensión **comunicación** del Clima organizacional, donde el 10% de los docentes tiene un nivel inadecuado, el 36,7% adecuado y el 53,3% completamente adecuado. En la dimensión **motivación** se encontró que el 10% de los docentes tiene un nivel inadecuado, el 66,7% adecuado y el 23,3% completamente adecuado.

En la dimensión **confianza** observamos que el 6,7% de los docentes tiene un nivel inadecuado, el 60% adecuado y el 33,3% completamente adecuado. En la dimensión **participación** encontramos que el 13,3% de los docentes tiene un nivel inadecuado, el 53,3% adecuado y el 33,3% completamente adecuado.

A nivel general observamos que el comportamiento de los docentes en su **Clima organizacional**, fue del 10% nivel inadecuado, el 50% adecuado y el 40% completamente adecuado.

Estos resultados difieren a los de Zans (2017) donde entre las características encontradas en los docentes de una institución de Managua (Nicaragua) para obtener un mejor Clima Organizacional está el optimismo en mayor incidencia, la euforia y el entusiasmo siendo estas Medianamente Favorable, en tanto entra las Desfavorable está la frialdad y el distanciamiento en menor medida.

Sin embargo, también se asemejan a los resultados encontrados en la Universidad Católica del Ecuador trabajo realizado por Quiñones y Lascano (2013), donde se indica la buena comunicación al obtenerse el 47% frente a un 24,7% de indeciso y el 28,2% considera adecuados. En el factor compensación y reconocimiento el 45,7% está satisfecho, el 27,8% está indeciso sobre el nivel de satisfacción y el 26,6% muestra una insatisfacción. En el factor relaciones interpersonales entre jefes y subordinados el 66,7% está en un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, el 20,4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,9% tiene insatisfacción. En el factor Trabajo el 57,5% del personal labora en un excelente ambiente, por ello obtiene mejores resultados, el 22,8% está indeciso y el 19,7% manifiesta su insatisfacción. Los otros factores son diferentes a los analizados.

También se comparan con los resultados obtenidos por Montoya y otros (2017) quien investigó el clima de los docentes del Instituto Tecnológico de Chile, donde el 80 % y 72,7 % de los docentes y administrativos indican percibir un alto clima organizacional, siendo su rango de edades de 15 a 29 años quienes trabajan menos de cuarenta horas semanales y tienen contrato fijo; Se identificó el nivel del desempeño, encontrándose que el 10% de los docentes tiene un nivel insatisfactorio y el 90% un nivel satisfactorio, siendo resultados alentadores para la institución y anima a las autoridades a continuar con las estrategias realizadas.

Bastidas (2019), discrepa con los resultados, porque el 71 % de los docentes, presentan un nivel regular, mientras el 29% un nivel deficiente, lo cual indica que existe una problemática fuerte en la institución y amerita tomar medidas de mejora para el bienestar de los estudiantes.

Así mismo esta variable la podemos analizar con los resultados encontrados por Romero (2014), donde indica que los estudiantes perciben en un 97,1% que los docentes dominan la materia que enseñan y sienten que reciben una buena y actual educación. Encontrándose una significación asintótica igual a  $p=0,000$  que es menor al nivel de significancia propuesto para el análisis  $\alpha = 0,05$  por lo cual se acepta la hipótesis alterna con un coeficiente de correlación de Pearson es 0,923, el cual nos indica una relación positiva alta y significativa.

Estos resultados se asemejan a Bastidas (2019) en el cual también se determinó que la comunicación se relaciona con el desempeño docente en alta.

En el trabajo de Medina (2017) donde los resultados encontrados evidenciaron incidencia positiva muy baja del clima organizacional, siendo el factor recompensa alto éste no incide en el desempeño docente.

En cuantos a los resultados encontrados se identificó la relación entre las variables del estudio, encontrándose una significación asintótica, se acepta la hipótesis alterna, estableciéndose la relación positiva alta y significativa y correlación de Pearson es 0,935.

Estos resultados se asemejan a Bastidas (2019) donde la dimensión motivación y el desempeño docente con una correlación muy alta y significativa al igual que la hipótesis. Así mismo con la investigación realizada por Torres y Zegarra (2015) indican una relación directa positiva media entre Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral en los docentes de una institución de Puno.

Se identificó la relación entre la confianza del clima organizacional y el desempeño docentes de un tecnológico, encontrándose una significación asintótica por lo cual se acepta la hipótesis alterna encontrándose la relación entre las variables de la investigación y una relación positiva alta y significativa.

Estos resultados se asemejan a Moreira (2018) donde encontró que del resultado obtenido con docentes y administrativos de un instituto de Manabí (Ecuador), las variables, clima organizacional y productividad laboral influye en la productividad laboral por lo que cuando existe un mejor clima organizacional existe una mayor productividad laboral. En este estudio fue positiva y significativa alcanzando un 85.6 %.

Se identificó la relación entre la participación del clima organizacional y el desempeño docente, encontrándose una significación asintótica y se acepta la hipótesis alterna que es la del proyecto, estableciéndose la relación entre las variables de la investigación, al analizar el grado de relación se encontró una relación positiva alta y significativa.

Estos resultados se asemejan a Bastidas (2019) donde el trabajo en equipo y desempeño docente, tienen una correspondencia alta y significativa de 0.642\*\*.

Así mismo con los de Quiñonez (2013), encontrándose que la comunicación, los métodos de compensación son factores impulsan al trabajador a desempeñar una buena labor en la organización.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

Se identificó que el 40 % de los docentes tienen un nivel completamente adecuado del clima organizacional, así mismo el 50% presentan un clima adecuado y solo el 10% un nivel inadecuado según tabla N° 4.

El 90% de los docentes tienen un nivel satisfactorio y solo el 10% un nivel insatisfactorio tabla N° 5, y según las competencias del Marco del Buen Desempeño Docente.

Se determinó una relación alta y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,975$ ; así mismo se observó una relación significativa dado que el valor  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0.01$ , según tabla N° 6, es decir a mayor nivel de clima organizacional mayor es el desempeño docente en el Instituto.

## **Recomendaciones**

A las autoridades del Instituto “Jorge Desmaison Seminario”, establecer estrategias de mejora tales como capacitaciones sostenibles en relación al clima organizacional, pues al mejorar esta variable mayor será el nivel de desempeño docente en el instituto, lo cual beneficiará a los estudiantes y comunidad educativa.

A las autoridades del Instituto “Jorge Desmaison Seminario”, establecer mejoras en el nivel del clima organizacional donde un mayor porcentaje de docentes lleguen al nivel completamente adecuado.

A la dirección y docentes del Instituto “Jorge Desmaison Seminario”, realizar más investigaciones que nos permitan mejorar el nivel del desempeño docente, identificando que otras variables influyen en su nivel, lo cual beneficiara a la comunidad educativa.

## **Agradecimientos.**

Agradecer y dedicar a mis hijos, mi esposa por su apoyo constante para culminar y obtener con éxito el grado de doctor en educación.

A los docentes de la Universidad San Pedro, por compartir sus conocimientos y poder alcanzar mis objetivos.

Agradecer al asesor Dr. Lázaro Arrollo, Víctor Carlos, por el apoyo incondicional en la ejecución del presente trabajo.

## Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencia*. Editoriales Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Baiz, A. y García, E. (2006). *Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral*. Tesis para obtener el título de Relacionales Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Bastidas (2019). *Clima Organizacional y desempeño docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018*. (Tesis para obtener el grado de Magister). Universidad César Vallejo. Piura, Perú.
- Brito y Jiménez (2009). *Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería – Universidad de Carabobo*. Revista Actualidad y nuevas tendencias. Vol. 1, N° 2. 56-67.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas. México D.F., México.
- Castro y Paz. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw-Hill. México D.F., México.
- Chiavenato (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. México D.F., México.
- Díaz, N. (2006). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima: Consejo Nacional de Educación en Perú. Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica “Modelo de gestión educativa estratégica”- Recuperado en:
- <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo1.pdf>
- Donayre, W. (2009). *Administración del Talento*. Ed. Mc Graw Hill. Colombia.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Tesis para obtener el título de Psicóloga Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, México.

- Godoy et al. (2018). *Calidad y Educación: El Clima Organizacional como factor en el éxito de la gestión universitaria*. Educación y Ciencia. Vol. 7, N° 49. 26-36.
- García, N. (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de administración. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. 2009. 43-61.
- Gonzales, G. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Ed. Pearson Educación. S.A. Madrid, España.
- Gonzales, J. (2013). *El pensamiento de Vygotsky: contexto, contradicciones y desarrollo*. Summa Psicología UST. Vol. 13, N°1. 7-17.
- Gonzales y Gonzales (2010). *Clima Organizacional*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de septiembre de 2010. La Plata, Argentina.
- Gutiérrez (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Guzmán (2015). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Tesis para obtener el grado de Doctor. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Linareas et al. (2013). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Nova Scientia*, 324-345.
- Llinás, H. y Rojas, C. (2015). Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad. Colombia. Edit. Universidad del Norte.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizacionales que aprenden. *Educación*, N° 17, 103-117.
- Medina, C. (2005). *Indicencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*. Tesis para obtener el grado de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

- Méndez, M. (2011). *Clima Organizacional en Colombia*. Universidad del Rosario. Colombia.
- MINEDU, (2012). *Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente. Plan piloto del desempeño docente: Evaluación del desempeño docente*. Programa de Formación y Capacitación Permanente-MINEDU. Lima, Perú.
- MINEDU, (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de Trabajo. MINEDU. Lima, Perú.
- MINEDU, (2018), *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación*. MINEDU. Lima, Perú.
- Monje, V. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Universidad Surcolombia. Neiva, Colombia.
- Montoya, P. et al. (2017). Satisfacción y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Cienc Trab.* vol.19 no.58, pp. 7- 13.
- Moreira, L. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Nacional Mayos de San Marcos. Lima, Perú.
- Noriega, S. y Pinedo, H. (2018). *Clima institucional*. Trabajo de Investigación. Facultad de Educación y Humanidades. Universidad Científica del Perú. Loreto, Perú.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional*. Primera Edición. Editorial Atanor. Lima, Perú.
- Quiñonez, V. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”. Tesis para obtener el grado de Magíster. Universidad Tecnológica Israel. Quito, Ecuador.

- Recalde, F. (2016). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la compañía de transporte pesado Transcamovich CIA. TDA. de la ciudad de Latacunga*. Universidad Técnica de Ambato.
- Río, P. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Málaga, España.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice-Hall Hispanoamericana. México, D.F., México.
- Robbins (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas. México D.F., México.
- Robbins y Judge (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. Editorial Pearson. México D.F., México.
- Romero, A. (2014). Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima. Tesis para obtener el grado de Magíster. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Sánchez, C. (2006). *Administración Gerencial y Estratégica*. Ed. Kapeluz. Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez, CH. (1998). Metodologías y diseño de investigación científica.
- Segredo, P (2013). *Clima Organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana de Salud Pública. Vol. 39, N° 2. 385-393.
- Smitter, Y. (2008). *Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez*. Investigación y Postgrado. Vol. 23, N° 3, pp. 281-298.
- Torres y Zegarra (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno-2014-Perú*. Revista Comunic@cción. Vol. 6, N° 2. 5-14.

Zambrano, et al. (2017). *Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala*. Revista Universidad y Sociedad. Vol. 9, N° 2. 163-172.

Zans, H. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el período 2016*. Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Matagalpa, Nicaragua.

# **ANEXOS**

## Propuesta de investigación

- I. **Nombre de la propuesta:** Clima laboral y desempeño del personal administrativo.
- II. **Duración:** marzo 2020-diciembre 2020.
- III. **Lugar de ejecución:** Instituto de Educación Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo.
- IV. **Problema Priorizado:** ¿Cómo influye el clima laboral y el desempeño del personal administrativo en el trabajo diario, en el IST “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, 2020?
- V. **Justificación:** El trabajo se justifica de forma práctica por atender un problema del personal administrativo del instituto “Jorge Desmaison Seminario” con el clima laboral; de forma teórica se justifica con fundamentos teóricos de: Alvarado (2003) el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano; para Montenegro, (2000) Es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.  
Metodológicamente por que explica cómo influye el clima laboral en el desempeño del personal administrativo en el IESTP “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, 2020.
- VI. **Fundamentación científica.**  
**Clima laboral.**  
El MINEDU, (2012), define al clima laboral de una institución como el conjunto de competencias que implican el uso de conocimientos, capacidades,

y actitudes requeridas para cumplir con las responsabilidades y actividades administrativas inherentes a la función administrativa.

También se refiere a las personas que trabajan en la institución desde el portero hasta quien hace de gerente, por lo tanto, el clima laboral está determinado por la eficacia de los resultados para tener un óptimo desarrollo en el desempeño laboral de la institución

Según Montenegro, (citado en Torres y Zegarra, 2015), las acciones concretas que efectúa los trabajadores con la base del desempeño. Entendiéndose que los factores asociados al estudiante y al entorno también influirán en conocer el desempeño particular en un espacio singular.

### **Desempeño del personal**

Es la actividad que cumple cada uno de los trabajadores que pertenecen al personal administrativo en cumplir sus funciones que se les encomienda en cada uno de los cargos que desempeñan en la institución a la que pertenecen. En un *clima* establecido por humanos, lo natural se basa en la organización y la personalidad individual. Siguiendo esta idea, se establece que ésta es el reflejo de uno de los aspectos débiles de la organización, donde los movimientos internos y las necesidades cambiantes, forman un clima muy cambiante. (Sánchez, 2017)

Zambrano (2017) establece que el ambiente laboral es generado por las emociones, actitudes, expectativas y motivaciones de los empleados; hecho que explica la estrecha relación con la dinámica de desenvolvimiento grupal, con las características propias de la organización, en su ambiente físico como en la manera en que se estructura y aplican los estilos de dirección y liderazgo, entre otros factores. Estos elementos son mostrados por los empleados para expresar la satisfacción laboral y la productividad de su trabajo dentro de la institución educativa a la que brindan su servicio.

## **VII. Objetivo de la propuesta:**

### **Objetivo General**

Determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmanson Seminario” de Pacasmayo 2020.

### **Objetivos Específicos**

Identificar el clima laboral del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmanson Seminario” de Pacasmayo 2020.

Identificar el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmanson Seminario” de Pacasmayo 2020.

Relacionar el clima laboral y el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmanson Seminario” de Pacasmayo 2020.

**VIII. Población beneficiaria y metodología:** La población está constituida por 12 trabajadores del personal administrativo, el tipo de investigación es aplicada, por su nivel es experimental y su enfoque es cuantitativo, siendo su diseño descriptivo correlacional.

## **IX. Recursos.**

### **Humanos: -**

Personal administrativo del IES. “Jorge Desmanson Seminario “

Estudiantes de las diferentes carreras profesionales y

Personales directivos de la institución.

### **Material de laboratorio**

Material de escritorio

Computadoras

Impresoras

Escáner

Laptop

Fotocopiadora.

### Infraestructura

Ambiente de trabajo para el investigador

## X. Programa de actividades

N°	Actividades	Año 2020											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Elaboración de la propuesta			x									
2	Presentación de la propuesta				x								
3	Aprobación de la propuesta												
4	Ejecución de la propuesta				X	X	X	x	x	x	x	x	
5	Elaboración del informe final											x	
6	Presentación del Informe de propuesta											X	
7	Revisión del informe												x
8	Exposición del informe de la propuesta												x

## XI. Presupuesto.

N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO PARCIAL	COSTO TOTAL
01	Bienes			
	Material Descriptivo	05	90	400.00
	Material de impresión	05	40	200.00
	Otros			100.00
02	Servicios			
	Movilidad y viáticos	08	5.00	40.00
	Anillados	01	15.00	15.00
	Empastados de trabajos	03	15.00	45.00
	Fotocopias	300		30.00
03	Remuneraciones			
	Apoyo especializado	01	1000	1,000.00
	Apoyo	01	100	100.00
	Otros			100.00
Costo total				2030.00

## **XII. Referencia bibliográfica.**

MINEDU, (2012). *Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente. Plan piloto del desempeño docente: Evaluación del desempeño docente*. Programa de Formación y Capacitación Permanente-MINEDU. Lima, Perú

Sánchez, C. (2006). *Administración Gerencial y Estratégica*. Ed. Kapeluz. Buenos Aires, Argentina.

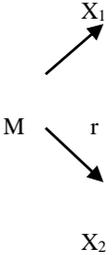
Zambrano, et al. (2017). *Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala*. Revista Universidad y Sociedad. Vol. 9, N° 2. 163-172.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

**TÍTULO:** “Clima organizacional y desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en instituto de educación superior tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”</p>	<p><b>HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN(Hi):</b></p> <p>El clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” Pacasmayo 2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo 2019.</li> <li>2. Diagnosticar el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario”. de Pacasmayo 2019.</li> <li>3. Establecer la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” Pacasmayo 2019. si de asocian.</li> </ol>	<p><b>Variable X:</b></p> <p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <hr/> <p><b>Variable Y:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO DOCENTE</b></p>

## MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
Aplicada	<p>El presente estudio es no experimental correlacional</p> <p>Esquema del diseño lineal.</p> <p>Según Hernández, Fernández y Batista (2010). La representación del diseño de la investigación es la siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --&gt; X1     M -- r --&gt; X2             </pre> </div>	<p>La población está conformada por el total de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmasion Seminario”.</p> <p style="text-align: center;"><b>N= 30</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Docentes</b></p>	<p>Se eligió la muestra a través del muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p style="text-align: center;"><b>n=30 docentes</b></p>	<p><b><u>TÉCNICA:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Encuesta</li> <li>2. La Observación</li> </ol> <p><b><u>INSTRUMENTOS:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuestionario para medir el clima Organizacional</li> <li>2. Rubrica de observación de aula del desempeño docente.</li> </ol>	<p><b><u>TECNICA DE JUICIO DE EXPERTOS:</u></b></p> <p>VALIDEZ TOTAL= V. CONTENIDO (juicio de expertos) Coeficiente de Proporción de rangos.</p>	<p><b><u>MÉTODO COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH:</u></b></p> <p>Muestra piloto de 15 docentes.</p>

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS-VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Clima Organizacional y desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Jorge Desmáis Seminario”. Desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F ) (M)

EDAD: \_\_\_\_\_

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy bajo    2. Bajo    3. Regular    4. Alto    5. Muy alto

	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>COMUNICACION</b>					
1.	¿Cuál es el nivel de la comunicación interpersonal o grupal dentro de la institución educativa?					
2.	¿Cómo considera la comunicación formal entre docentes en la Institución Educativa?					
3.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación y convivencia entre docentes y en general entre los miembros de la Institución Educativa?					
4.	¿Cómo considera usted que se practican los valores del saber escuchar y respetar las ideas de los demás y las normas que afectan a la Institución Educativa					

5.	¿Considera usted que existe orden y conducta en la comunicación en la Institución Educativa o que se oculta información?					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
6.	¿Qué grado de reconocimiento existe para los docentes por su buen trabajo dentro de su Institución?					
7.	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa, mediante buenas recompensas económicas?					
9.	¿Cómo le parece que percibe el docente la obtención de sus beneficios sociales??					
10	¿En qué grado le parece que existe un ambiente laboral adecuado el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
	<b>CONFIANZA</b>					
11.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
12	¿Cómo calificaría el grado del ambiente laboral adecuado en su Institución?					
13.	¿Considera Ud. que existe buena organización en su institución y respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					

14.	¿Qué grado de confianza existe de los docentes en los trabajos que hacen y existe trato amical entre los compañeros de trabajo?					
15	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	<b>PARTICIPACIÓN</b>					
16.	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
17.	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
18.	¿Cómo propicia la participación activa el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
19.	¿Existe la tendencia del profesorado para participar activamente en las actividades en grupos?					
20.	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
21.	¿Cómo valora la formación de los grupos de trabajo en la institución Educativa?					
22.	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
23.	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa					
24.	¿En su institución educativa el docente brinda confianza a sus colegas y existe una buena coordinación entre los docentes?					

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Nombre</b>	Cuestionario de clima organizacional
<b>Objetivo</b>	Evaluar el clima organizacional de modo general y específico aplicando el cuestionario de clima organizacional respecto a las cuatro dimensiones establecidos en las dimensiones de la variable.
<b>Autor (es)</b>	Narro (2019).
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	De 15 a 20 minutos
<b>Sujetos de aplicación</b>	Docentes de una institución educativa pública o privada.
<b>Validez y Confiabilidad</b>	<p>La validez se realizó tomando en cuenta el criterio de tres Jueces Expertos utilizando la técnica estadística del Coeficiente de Proporción de Rangos, encontrándose <math>CPR_{tc} = 0,94</math>; en consecuencia, se considera Válido el Instrumento.</p> <p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose <math>\alpha=0,76</math>; interpretándose que los resultados de opinión de los 15 docentes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p>

<b>Calificación</b>	Escala general de la variable:		
	Intervalo	Nivel	
	<b>88-120</b>	<b>Completamente Adecuado</b>	
	<b>56-87</b>	<b>Adecuado</b>	
	<b>24-55</b>	<b>Inadecuado</b>	
	Escala específica (por dimensión)		
	<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
	Comunicación	19-25	<b>Completamente Adecuado</b>
		12-18	<b>Adecuado</b>
		5-11	<b>Inadecuado</b>
Motivación	19-25	<b>Completamente Adecuado</b>	
	12-18	<b>Adecuado</b>	
	5-11	<b>Inadecuado</b>	
Confianza	19-25	<b>Completamente Adecuado</b>	
	12-18	<b>Adecuado</b>	
	5-11	<b>Inadecuado</b>	
Participación	33-45	<b>Completamente Adecuado</b>	
	21-32	<b>Adecuado</b>	
	9-20	<b>Inadecuado</b>	
Valor de cada una de alternativas de respuesta de los ítems:			
<b>1= Muy bajo    2= Bajo    3= Regular    4= Alto    5=Muy alto</b>			

## **VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS**

### **INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

<b>RANGO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>Descriptor adecuado</b>

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

El instrumento es correcto cumple con los contenidos de la variable.

Por su generosa colaboración

**Gracias**

Apellidos y nombres	Jorge López Urquiza
Grado Académico	Doctor
Mención	Ciencias de la educación
Firma y sello	 <b>Dr. Ing. Jorge López Urquiza</b>

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**  
**(USANDO COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGO)**

N° de Ítem	RANGO		
	1	2	3
1			X
2			X
3			X
4			X
5			X
6			X
7		X	
8			X
9			X
10			X
11			X
12			X
13			X
14			X
15			X
16			X
17			X
18			X
19			X
20			X
21			X
22			X
23			X
24			X

## VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

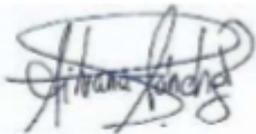
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Instrumento correcto, cumple con los contenidos de la variable.

Por su generosa colaboración  
**Gracias**

Apellidos y nombres	Sánchez Pereda Silvana América
Grado Académico	Magister
Mención	Ciencias de la Educación Superior
Firma y sello	

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**  
**(USANDO COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGO)**

N° de Ítem	RANGO		
	1	2	3
1			X
2			X
3			X
4			X
5			X
6		X	
7			X
8			X
9			X
10			X
11			X
12			X
13			X
14			X
15		X	
16			X
17			X
18			X
19			X
20			X
21			X
22			X
23			X
24			X

**VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

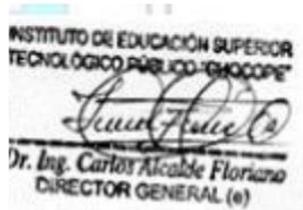
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Por su generosa colaboración  
**Gracias**

Apellidos y nombres	Alcalde Floriano Carlos
Grado Académico	Doctor
Mención	Ciencias de la educación
Firma y sello	

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**  
**(USANDO COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGO)**

N° de Ítem	RANGO		
	1	2	3
1			X
2			X
3			X
4			X
5			X
6			X
7		X	
8			X
9			X
10			X
11			X
12			X
13			X
14			X
15			X
16			X
17			X
18			X
19			X
20			X
21			X
22			X
23			X
24			X

## RUBRICA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

<b>OBSERVACIÓN DE AULA</b>			
<i>Ficha de calificación de la Evaluación del Desempeño Docente-Rubricas de Observación</i>			
<b>Nombre de la I. E.</b>			
<b>Región</b>		<b>Ugel</b>	
<b>Apellidos y nombres del docente visitado</b>			
<b>Nivel</b>		<b>Especialidad</b>	
<b>Datos de la Observación</b>			
<b>Grado</b>		<b>Área Curricular</b>	
<b>Fecha</b>		<b>Hora inicio/término</b>	
<b>Nombre completo (especialista, director(a) o coordinador(a) JEC):</b>			

A partir de la ficha de toma de notas, marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños (Rubricas) 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

<b>Niveles de logro</b>			
<b>Nivel I</b>	<b>Nivel II</b>	<b>Nivel III</b>	<b>Nivel IV</b>
<b>Muy deficiente</b>	<b>En Proceso</b>	<b>Suficiente o esperado</b>	<b>Destacado</b>
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que muestra el docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

RÚBRICAS	NIVEL DE LOGRO			
1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	III	IV
2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.	I	II	III	IV
3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	III	IV
4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	III	IV
5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.  Presencia de marca:	I Sí __ No __	II	III	IV
6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.  Presencia de marca:	I Sí __ No __	II	III	IV

**Observaciones:**

---



---



---



---



---

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE

<b>Nombre</b>	Ficha de calificación de la Evaluación del Desempeño Docente-Rubricas de Observación															
<b>Objetivo</b>	Evaluar los desempeños de modo general y específico aplicando las cinco rubricas de observación de aula respecto a los cinco desempeños establecidos en las dimensiones de la variable Desempeño Docente.															
<b>Autor (es)</b>	MINEDU (2018)															
<b>Administración</b>	Individual															
<b>Duración</b>	45 minutos															
<b>Sujetos de aplicación</b>	Docentes del Área de Matemática de una institución educativa del distrito Chicama-2019.															
<b>Validez y Confiabilidad</b>	Aprobado con Resolución Ministerial N°138-2018-MINEDU															
<b>Calificación</b>	<p>Escala general de la variable:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Intervalo</th> <th>Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>12,6 - 20</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Satisfactorio</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>5 – 12,5</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Insatisfactorio</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Escala específica (por dimensión)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Intervalo</th> <th>Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</td> <td style="text-align: center;">2,6 – 4</td> <td style="text-align: center;">Satisfactorio</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 -2,5</td> <td style="text-align: center;">Insatisfactorio</td> </tr> </tbody> </table>		Intervalo	Nivel	<b>12,6 - 20</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>5 – 12,5</b>	<b>Insatisfactorio</b>	Dimensión	Intervalo	Nivel	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	2,6 – 4	Satisfactorio	1 -2,5	Insatisfactorio
Intervalo	Nivel															
<b>12,6 - 20</b>	<b>Satisfactorio</b>															
<b>5 – 12,5</b>	<b>Insatisfactorio</b>															
Dimensión	Intervalo	Nivel														
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	2,6 – 4	Satisfactorio														
	1 -2,5	Insatisfactorio														

Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	2,6 – 4 1 -2,5	Satisfactorio Insatisfactorio
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	2,6 – 4 1 -2,5	Satisfactorio Insatisfactorio
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	2,6 – 4 1 -2,5	Satisfactorio Insatisfactorio
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	2,6 – 4 1 -2,5	Satisfactorio Insatisfactorio

Valor de cada una de alternativas de respuesta de los ítems

Nivel I (muy deficiente) = 1

Nivel II (en proceso) = 2

Nivel III (suficiente) = 3

Nivel IV (destacado) = 4



# Resolución Ministerial

## N° 138 - 2018 - MINEDU

Lima, 27 MAR 2018

**VISTOS**, el Expediente N° 0031166-2018, el Informe N° 059-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente y el Informe N° 166-2018-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, el artículo 1 de la Resolución de Secretaría General N° 078-2017-MINEDU, aprobó el instrumento pedagógico denominado "Rúbricas de Observación de Aula", que registra, de manera pertinente, aspectos sustantivos del desempeño docente en aula, el mismo que ha sido modificado a través de la Resolución de Secretaría General N° 237-2017-MINEDU;

Que, mediante el Informe N° 059-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, se sustenta la necesidad de, modificar el precitado instrumento pedagógico, a fin de realizar precisiones en las Rúbricas denominadas "Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje" y "Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes", y eliminar la Rúbrica denominada "Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje", lo cual permitirá mejorar la aplicación de dicho instrumento pedagógico y facilitará la comprensión de las nociones utilizadas en dichas Rúbricas;

Que, mediante el Informe N° 47-2018-MINEDU/VMGP/DIGEBR/DEI-DEP-DES; el Informe N° 019-2018-MINEDU/VMGP/DIGESE; el Informe N° 015-2018-MINEDU/VMGI-DIGC-DIF; el Informe N° 15-2018-MINEDU/SPE-OSEE-USE, el Oficio N° 160-2018-MINEDU/VMGP/DIGEIBIRA y el Oficio N° 061-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFODS, la Dirección de Educación Inicial, Dirección de Educación Primaria, Dirección de Educación Secundaria; la Dirección General de Servicios Educativos Especializados; la Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar, dependiente de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar; la Unidad de Seguimiento y Evaluación de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica, la Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el ámbito Rural; y la Dirección de Formación Docente en Servicio, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, emiten opinión favorable respecto a la modificación a la que hace referencia en el considerando precedente;

Con el visado del Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, del Despacho Viceministerial de Gestión Institucional, de la Secretaría General, de la Secretaría de Planificación Estratégica, de la Dirección General de Educación Básica Regular, de la





Dirección General de Servicios Educativos Especializados, de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar, de la Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el ámbito Rural, de la Dirección General de Desarrollo Docente y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



De conformidad con el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU;

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1.-** Modificar el instrumento pedagógico denominado "Rúbricas de Observación de Aula", aprobado como Anexo 1 de la Resolución de Secretaría General N° 078-2017-MINEDU, modificado por la Resolución de Secretaría General N° 237-2017-MINEDU; el mismo que quedará redactado conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.



**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el Portal Institucional del Ministerio de Educación ([www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano".

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**



*[Handwritten Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 MEL VELER T.  
 Ministro de Educación



### ANEXO 3: BASE DE DATOS

MATRIZ DE DATOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE																														
Docentes	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																										DESEMPEÑO DOCENTE			
	DIMENSIÓN 1: Comunicación					TOTAL D1	DIMENSIÓN 2: Motivación					TOTAL D2	DIMENSIÓN 3: Confianza					TOTAL D3	DIMENSIÓN 4: Participación							TOTAL D4	TOTAL GENERAL	TOTAL GENERAL		
	I1	I2	I3	I4	I5		I6	I7	I8	I9	I10		I11	I12	I13	I14	I15		I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22				I23	I24
1	3	3	2	3	1	12	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	2	3	2	2	2	2	3	2	1	19	56	14
2	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	87	17
3	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	101	19
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	120	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	4	3	3	38	105	19
6	4	4	4	5	4	22	4	4	5	3	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	95	18
7	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	1	9	2	1	1	1	1	6	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	42	10
8	4	3	4	4	4	19	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	4	15	4	3	3	3	4	4	3	3	2	29	76	16
9	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	5	20	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	95	18
10	4	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	76	16
11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20	51	13
12	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	69	15
13	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	3	16	3	4	4	2	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	75	16
14	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18	3	5	4	4	4	20	5	5	5	4	5	4	4	4	3	39	95	18
15	4	4	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	101	19
16	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	33	90	17
17	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	84	17
18	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	86	17
19	4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	4	18	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	89	17
20	5	5	4	4	5	23	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	94	18
21	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	78	16
22	4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30	83	17
23	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	75	16
24	2	2	2	1	1	8	3	2	1	1	1	8	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	46	12
25	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33	92	18
26	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32	90	17
27	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	84	17
28	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	82	17
29	3	3	4	2	3	15	2	2	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30	74	16
30	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	79	16