

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA  
DE FÁTIMA, PROVINCIA DE SAN IGNACIO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR  
ANDREA LISBETH ARIAS NOVOA**

**ASESOR  
LUIS AUGUSTO ANGULO BUSTIOS  
<https://orcid.org/0000-0001-8145-444X>**

**Chiclayo, 2021**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, PROVINCIA DE SAN  
IGNACIO**

PRESENTADA POR:  
**ANDREA LISBETH ARIAS NOVOA**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Rolando Eduardo Malca Correa  
PRESIDENTE

Ángel Eduardo Llatas Rivas  
SECRETARIO

Luis Augusto Angulo Bustios  
VOCAL

### **Dedicatoria**

A Dios por guiarme por buen camino para poder culminar esta etapa profesional, a mis padres que estuvieron conmigo en todo momento brindándome su apoyo en este largo camino, demostrando su cariño y comprensión.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento de manera satisfactoria en mi etapa profesional, por brindarme sabiduría, salud y amor para poder cumplir con éxito cada propósito.

A mis padres por tenerme la paciencia necesaria en este largo camino de preparación.

A cada uno de mis profesores por contribuir con sus conocimientos para formarme profesionalmente de tal manera que pueda realizar mi tesis universitaria.

## **Resumen**

En la presente investigación se buscó estudiar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, provincia de San Ignacio. El problema de la investigación se planteó de la siguiente manera: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio? Por tal, se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente. La metodología de la investigación es desde un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y nivel relacional. La población estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa. Por otro lado para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadísticos como el SPSS, los datos se presentan en tablas y figuras evidenciando los niveles del clima organizacional y el desempeño docente. En los resultados obtenidos de la investigación se demuestra que existe una correlación entre clima organizacional y desempeño docente en un nivel de intensidad alto. Por lo tanto se concluye que el estado del clima organizacional es parcialmente satisfactorio en sus 3 dimensiones.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Comunicación, Desempeño Docente,

**Clasificaciones JELL:** O15, 017

## **Abstract**

In the present investigation, we sought to study the relationship between organizational climate and teaching performance at the Nuestra Señora de Fátima Educational Institution, province of San Ignacio. The research problem was posed as follows: Is there a relationship between the organizational climate and teaching performance at the Nuestra Señora de Fátima Educational Institution in the province of San Ignacio? Therefore, the general objective was to determine the relationship between the organizational climate and teacher performance. The research methodology is from a quantitative, cross-sectional and descriptive level approach. The population was made up of 30 teachers from the Educational Institution. On the other hand, the statistical program such as the SPSS was used for data processing, the data is presented in tables and figures, evidencing the levels of the organizational climate and teaching performance. The results obtained from the research show that there is a correlation between organizational climate and teacher performance at a high intensity level. Therefore, it is concluded that the state of the organizational climate is partially satisfactory in its 3 dimensions.

**Keywords:** Organizational Climate, Communication, Teaching Performance

**JELL Ratings:** O15, 017

## Índice

Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
I. Introducción .....	10
II. Marco Teórico .....	13
2.1. Antecedentes del problema.....	13
2.2. Bases teórico-científicas .....	16
III. Metodología .....	31
3.1. Tipo y Nivel de Investigación .....	31
3.2. Método de Investigación .....	31
3.3. Diseño de Investigación.....	31
3.4. Población, Muestra y Muestreo .....	32
3.5. Criterios de Selección.....	32
3.6. Operacionalización de Variables .....	33
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	34
3.7.1 Confiabilidad.....	35
3.7.2 Validez .....	35
3.8. Procedimientos .....	36
3.9. Plan de Procesamiento y Análisis de datos .....	36
3.10. Matriz de Consistencia.....	38
3.11. Consideraciones Éticas .....	39
IV. Resultados .....	40
4.1 Perfil del entrevistado.....	40
4.2 Determinar el estado del clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio. ....	41
4.3 Determinar el nivel del desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio. ....	43
4.4 Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente.....	45
4.5 Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio.....	47
V. Discusión.....	48
VI. Conclusiones .....	52
VII. Recomendaciones .....	54

VIII. Referencias Bibliográficas .....	55
IX. Anexos .....	57

## Lista de Tablas

Tabla 1.Operacionalización de variables .....	33
Tabla 2. Resumen de confiabilidad .....	35
Tabla 3. Resumen de confiabilidad .....	35
Tabla 4.Matriz de consistencia.....	38
Tabla 5. Perfil de los docentes encuestados .....	40
Tabla 6. Tabla de correlaciones entre las dimensiones de cada variable .....	45
Tabla 7. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente .....	47

## I. Introducción

En el transcurso del tiempo se puede identificar que el clima organizacional es indispensable puesto que en la actualidad todas las organizaciones están en la constante búsqueda de un óptimo progreso en el ambiente de su empresa conduciendo que esto repercuta en el acrecentamiento de rendimiento sin dejar de lado el recurso humano.

El mundo de las empresas ha sufrido diversas modificaciones, el mismo que sigue cambiando de manera progresiva, ya que la percepción y concepto que se tenía del trabajador o el papel que cumplía en la organización cada vez es más relevante, pues ya no se mantiene la idea de que el trabajador era un objeto dentro de la institución, por lo contrario, es percibido como el capital, recurso o potencial humano de alta relevancia, siendo este el factor intangible más valioso diversas empresas privadas y públicas los que cumplen un rol imprescindible en la productividad y eficacia (Esmeri & Paredes, 2015)

A nivel internacional según Gonzalez (2014) investigó el clima organizacional en las comunidades educativas de Chile precisa que dentro de una colectividad ya sea empresarial o educativa preexiste un ambiente organizacional el cual varía, ya que existen distintos elementos que pueden disminuir este clima, es así que cada instructivo debería tener el compromiso de conocer la cultura de la institución mediante la misión, visión y objetivos de la escuela, sin embargo esto no coincide con la realidad puesto que muchos de los profesores manifiestan insatisfacción o problemas en sus labores educativas tanto a nivel personal como en su centro educativo. El ambiente escolar o laboral se ve pedante no solo por la cultura sino por la remuneración monetaria, la gestión de directivos del colegio, carga laboral y en el horario establecimiento de su jornada. Es así que identificar componentes e instrumentos que ayuden a medir el clima organizacional ayudará a conocer las problemáticas que se revelen dentro de una institución educativa, las cuales pueden incitar en una mala gestión pedagógica.

A nivel nacional Molocho (2010) investigó la atribución del clima organizacional en la gestión institucional de la UGEL y su relación con el desempeño laboral de maestros, evidenciando que coexiste una correspondencia relevante entre ambas variables, en el sector educativo, el ambiente institucional es un elemento fundamental para el correcto desenvolvimiento didáctico; sin embargo para las corporaciones didácticas existe un inadecuado clima, este rescinde por impactar la existencia institucional, en deterioro de las habilidades interpersonales. Es por ello que se necesita líderes competentes para dirigir una

organización para la obtención de objetivos y logros. Los altos directores, como dirigentes de dichas organizaciones deben ejercitar su liderazgo directivo de manera democrática; su liderazgo pedagógico con conocimiento, con el fin de alinear a los maestros en la ardua labor de conducir a los alumnos hacia aprendizajes de calidad.

Es entonces que, la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en San Ignacio no es ajena a la realidad problemática puesto que se observa que el clima organizacional entre el personal docente y directivos no es óptimo repercutiendo en el desempeño del personal que labora. Esto surge por la falta de liderazgo por parte de los directivos, hostigamiento laboral, presencia de hipocresía en la comunicación, celo profesional, rotación de maestros, mayoría de personal contratado, carencia en el reconocimiento del trabajo del personal, escasos ascensos, programaciones presentadas a destiempo, equipos obsoletos, falta de interés por las opiniones vertidas de los docentes ante una situación para la toma de decisiones, no cumplen con el horario de clases, falta de planificación del trabajo pedagógico, carga y estrés laboral.

Es así que de no prestar importancia a estos factores que no propician un clima organizacional satisfactorio, los conflictos o dificultades se harán más notables entre los docentes afectando directamente en el desenvolvimiento laboral y a la Institución Educativa en sí. En resumen, los docentes no podrán realizar sus ocupaciones de forma eficiente y al desentenderse de este aspecto fundamental la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima se verá en desventaja porque la percepción de los docentes será negativa generando así una insatisfacción en ellos, y se sabe que el bajo desempeño laboral influye en los bajos aprendizajes que puedan recibir los estudiantes.

Por lo antes mencionado se pudo plantear la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio?

Se precisa como objetivo principal de la investigación: Identificar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio; para lo cual fue necesario establecer objetivos específicos los cuales fueron: Determinar el estado del clima organizacional, Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes, Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente.

Se ha creído conveniente emprender esta investigación por que permitió identificar y conocer el origen de las relaciones entre el problema del clima organizacional y el desempeño docente cuyos resultados ayudarán a la mejora de la gestión institucional. El presente estudio tiene relevancia teórica, dado que para su elaboración se consideraron teorías provenientes de autores reconocidos que contribuyeron con el incremento de conocimiento. En el ámbito práctico, la presente investigación se justifica como alternativa de solución a la ineficiencia de rendimiento de los docentes de la Institución Educativa. En cuanto al aspecto social, el presente trabajo servirá como herramienta de estudio para el emprendimiento de posteriores investigaciones, ya sea considerando una o ambas variables de estudio.

La investigación fue constituida por los siguientes capítulos:

En el capítulo de marco teórico, se consideró antecedentes y bases teóricas del problema de investigación, mostrando algunas investigaciones previas respecto al clima organizacional y desempeño docente.

El capítulo siguiente guarda relación con la metodología de la investigación en donde explica el tipo de estudio que se realizó, el cual es no experimental, transversal y de nivel correlacional puesto que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente.

La población de la investigación esta compuesta por los 30 docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, provincia de San Ignacio, donde el instrumento que se utilizó para cumplir con los objetivos fue el cuestionario, el cual estuvo compuesto por 3 dimensiones en clima organizacional y 3 dimensiones en desempeño docente.

El último capítulo de resultados muestra que el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente y que la dimensión relaciones interpersonales guarda una correlación significativa con la planificación.

Seguido de ello se detallan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación, respectivamente.

## II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes del problema

Echevarri & Zambrano Cruz, (2015) en su artículo manifiesta que actualmente la invasión de medios productivos enfocadas en la desmaterialización de la responsabilidad laboral, el acceso a medios, comunicaciones y tecnología conlleva a percibir una nueva perspectiva de recursos que busca la lógica coherente entre calidad y producción conduciendo un grado elevado de competitividad de empleo, es de ese modo que llega a la siguiente conclusión donde precisa que es fundamental e importante poder examinar las particularidades de las herramientas o instrumentos de evaluación del clima organizacional, donde se analizó y sistematizó ocho dimensiones principales respecto al tema como es el liderazgo, claridad laboral, toma de decisión, métodos de premios e estímulos, interacción social, estimulación, cultura organizacional e inspección, que ayudará a mejorar el ambiente laboral de pequeñas y grandes empresas, siendo desarrollado bajo la metodología de un estudio cuantitativo y de nivel descriptivo.

Lasluisa (2016) en su tesis se centró en establecer la incidencia del clima laboral en el desempeño del personal de la empresa en estudio. Por otro lado, fue una indagación desde un enfoque mixto, con un nivel descriptivo, correlacion y exploratorio. La muestra para la investigación estuvo constituida por veinte (20) colaboradores de la empresa. El autor concluyó que, el clima organizacional logra incidir de manera directa sobre el desempeño laboral de los colaboradores; esto teniendo como referencia que tanto la desmotivación presentada en los colaboradores, la ineficiente comunicación organizacional existente, y sobre todo la falta de capacitaciones en el personal ha llevado a que se generen resultados negativos en el desempeño laboral dentro la dicha institución.

Sandoval (2016) en su investigación analizó el clima organizacional y su contribución con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio, aplicándose un cuestionario de escala Likert a 66 colaboradores. El autor concluye que el clima en una organización es fundamental pues permite lograr o alcanzar una mayor eficiencia ya que los colaboradores podrán apreciar un buen ambiente laboral y por ende se tendría un mejor rendimiento, productividad, satisfacción, es decir un buen desempeño dentro de la organización.

Pastrana (2017) en su investigación se centralizó en determinar la analogía que coexiste entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de un insituto en estudio. Así mismo esta desarrollada bajo un enfoque cuantitativo y relacional, tras la ejecución de su instrumento de averiguación obtuvo la siguiente conclusión donde precisa que el actual estado del clima laboral en la organización no es apropiada y que se identificó falencias de nivel grave en las cuatro dimensiones que constituyen el ambiente organizacional. La comunicación entre los directivos y maestros no es óptima, en cuanto a la motivación se identificó que hay bajos grados de estimulación en los docentes y solo el 31.57% dan soporte a su satisfacción y se obtiene porque no existe reconocimiento laboral por parte de la gerencia hacia su personal, en cuanto al grado de confianza es sumamente por debajo de lo estimado ya que solo el 19,77 % de los pedagogos afirman que logran confiar y ayudarse entre colegas , este hallazgo se debe a que no existe transparencia en las relaciones interpersonales y por ultimo en la dimension de participación es donde existe mas falencia puesto que el 15.19% del personal encuestado considera que participa constantemente en las actividades del insituto.

Castellón (2017) en su investigación se planteó examinar el clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los colaboradores funcionarios y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa abordando una metodología desde un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y explicativo. Después de analizar los hallazgos concluye que el ambiente laboral se halló a nivel medio favorable ya que se observa que el liderazgo no se efectua de manera optima y poco interactivo entre el personal de la universidad, ademas se estima que el desempeño profesional es bajo a pesar que las asignaciones o tareas se desarrollan a tiempo pero se enfatiza que en la toma de decisiones se realiza de manera particular y egoísta.

Hernandez & Pool Cibrián (2017) en su artículo precisa el apremio de la formación académica y el acrecentamiento de los horizontes de educación en México han intervenido en el aumento de inscripción de más alumnos como también de maestros, es así como se concreta que la función del pedagogo es esencial entre del régimen educativo nacional para afirmar la particularidad educativa, tras los resultados del examen de desempeño en el periodo 2015 – 2016 se obtuvo que la totalidad de los maestros evaluados realizan su favor eficientemente , existiendo exclusivamente el 8 % de los participantes los que se sitúan en el conjunto de desempeño insuficiente, esto es gracias a que actualmente se emplea mecanismos y herramientas que inspeccionen y verifiquen la función del docente.

Espinoza (2018) en su exploración que planteó como propósito principal establecer el nivel de influencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en mención. La exploración fue de tipo descriptiva – correlación. Tanto la población como la muestra quedó conformada por los colaboradores siendo un total de ciento veintinueve (129). El autor pudo llegar a concluir que, un 85% del total de encuestados manifestó que el clima organizacional incurre de manera negativa en el desempeño laboral; por otro lado el 29% considera que los programas de motivaciones pueden contribuir de modo efectivo para incrementar el nivel de desempeño laboral; por lo que resulta importante que se fomente el trabajo en equipo con la finalidad de cimentar el compromiso organizacional de los colaboradores, ya que la situación encontrada refleja que existe un inadecuado liderazgo, carencia de incentivos, un alto nivel de desmotivación por parte de los colaboradores, carencia de reconocimientos al personal, entre otros factores que propician un mal estado del clima laboral de modo que afecta el desempeño laboral de los colaboradores.

Mencionada investigación fue considerada debido a que menciona algunos factores que influyen en el clima laboral y en el desempeño laboral de los colaboradores; ambas variables de estudio para la presente investigación; por lo que interesará como guía para el desarrollo de la misma.

Díaz (2017) en su investigación se planteó analizar el clima organizacional de los trabajadores de una empresa en estudio, se aplicó encuestas teniendo como muestra a 87 trabajadores, siendo un estudio de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo, en el cual el autor obtuvo como resultados que coexisten elementos que incurren de forma negativa en el clima organizacional como la limitada información de logros o cumplimientos de objetivos, falta de reconocimiento hacia los trabajadores por algún beneficio obtenido, evidenciando un clima laboral autoritario; es decir existe una limitación en la participación de los trabajadores durante el desarrollo de la organización.

## **2.2. Bases teórico-científicas**

### **2.2.1 Clima Organizacional**

#### **2.2.1.1 Definición**

Existen distintas definiciones, posturas sobre el clima organizacional, institucional o laboral, muchos autores han encaminado dar una enunciación sobre este término, sin embargo tiene efecto una tarea compleja y ardua ya que éste varía según el contexto dado, para ello se presenta las siguientes definiciones:

Brunet (2004) manifiesta que el concepto tuvo su primera aparición en 1960 por Gellerman en la profesional de psicología organizacional., asimismo Brunet la definición está compuesta por dos pensamientos, donde la primera orientación se enfatiza en la percepción del comportamiento de los trabajadores por otro lado precisa que el segundo enfoque discurre en el ambiente que envuelve tiene una atribución directa en la conducta y manera de pensamiento de la persona.

Cayama (2006), interpreta que averiguaciones sobre clima organizacional se han transformado en un instrumento gerencial estratégico pues permite a los altos directivos inmiscuirse cuando detectan aspectos que se consideran críticos y así contribuir con propuestas de mejoras para obtener excelentes resultados en los objetivos planteados, enmendando a tiempo aquellas causas que puedan afligir la motivación o desempeño del colaborador en su centro de trabajo.

Concretan como aquel conjunto de percepciones que integra el trabajador con respecto a la compañía, los mismos que están basados a la experiencia en el interior de la empresa. (Gan & Berbel, 2007)

Onetto (2008) concreta que es denominado como clima laboral y son las percepciones de profesionales que laboran en una organización, y contribuyen en su rendimiento competitivo donde puede favorecer o desfavorecer al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Robbins (2009) mencionan que la expresión clima organizacional es la apreciación tanto del directivo como el subordinado en cuanto a la organización, la cual incide significativamente en su desempeño.

También Arbaiza (2010) delimita como aquella apreciación e interpretación de los dependientes en relación con el ambiente de la empresa, el mismo que suele mediar en el desempeño laboral, diferenciando a una organización de otra.

Según Fernández (2015) menciona que el clima organizacional es el espacio de trabajo o es el ambiente laboral de buena calidad en el que se desarrollan los colaboradores.

Louffat (2015) las características del clima organizacional son las siguientes:

- Es un constructor de percepciones individuales que resultan del proceso de interacción social.
- Puede ser conceptualizado como un vínculo positivo dentro de la organización o también como dificultades y/o obstáculos en su desempeño.
- Fomenta un tipo de comunicación que sea basado en la confianza, respeto, empatía, diálogo con el propósito de generar un ambiente agradable para mejorar la productividad de una organización.
- Puede ser calificado y recibe calificativos de bueno, malo, satisfactorio, insatisfactorio, etc.
- Destaca las emociones y motivaciones que corresponden a los integrantes de una empresa ya sea colaboradores con y sin rango jerárquico.
- Las fortalezas, situaciones aceptables, debilidades y situaciones críticas son resultados de la cantidad de las relaciones sociales.
- Consiste en la relación laboral y personal que surge en todo ambiente de trabajo, ya sea si se desarrolla en una empresa o en una institución, se puede evaluar el desempeño que tiene mediante el cumplimiento de sus objetivos y la calidad de sus bienes y/o servicios.

Daibat (2016). El clima organizacional es uno de los primordiales pilares para la capacidad de las organizaciones con el fin de alcanzar sus objetivos; debido a su gran predominio para la formación e impresiones de los colaboradores y su conducta, asimismo favorece en la capacidad para la organización permitiendo usar los recursos necesarios de manera más eficaz y eficiente.

Se concierne de la concepción y percepción que tiene un colaborador de sus condiciones laborales, de tal manera que se logre una buena vinculación entre el funcionario y la empresa, estas pueden ser percibidas por cómo son tratados o si la Entidad les ofrece algo, a modo que se van superando obstáculos que dificulten el buen desempeño. Lecaros (2016)

Según Jung, Chow y Wu (2003) y Jung y Ali (2017), el clima organizacional es una de las características más importantes de un ambiente de trabajo destacado y satisfactorio. De modo que, si un líder puede crear un excelente lugar de trabajo, aumentará la productividad y el desempeño laboral.

Las personas se acomodan en el transcurso del tiempo a diversas situaciones con el fin de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Esto se precisa como un estado de adaptación que no solo se describe a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino a un grupo o conjunto social de afecto y autorrealización

Chiavenato (2017) concreta que el clima organizacional enuncia la influencia que ejercita el ambiente sobre la motivación del trabajador en el contorno de trabajo, siendo la condición o pertenencia del ambiente laboral que divisa o descubren los constituyentes de una institución repercutiendo en su conducta.

Diferencia entre el Clima organizacional y Clima laboral. El clima organizacional según Soto (2018) en el artículo “Qué es el clima organizacional” precisa que la compañía busca una mejor productividad, en donde el clima organizacional juega un papel muy importante pues percibe las relaciones que se llevan entre todo el personal de la empresa. Las consecuencias positivas pueden ser el logro, mejor productividad, la satisfacción, la mejor imagen de la empresa, mayor motivación entre otras. En cuanto a si mejor es el clima, mayores serán las consecuencias positivas. Referente a las consecuencias negativas se indica la inadaptación, el abandono, baja productividad, incomodidad en el trabajo, etc. Ocasionadas cuando el clima es desagradable.

Por otro lado, se muestra que el clima laboral en (Gestiopolis, 2018) en el artículo “Clima Laboral” se comprende como el grupo de cualidades, atributos o propiedades que son intactas de un ambiente de trabajo pues son captadas, sentidas o experimentadas por las personas que forma parte de la organización. Lo valioso del clima laboral se fundamenta en el

predominio que produce en el comportamiento de los trabajadores, siendo esencial su análisis para el diseño de instrumentos de gestión en los Recursos Humanos.

La diferencia radica en que el clima organizacional busca en la empresa la mejora en sus procesos productivos, en donde el clima organizacional asume un papel de gran importancia y el clima laboral se comprende como el grupo de cualidades o atributos dentro de un ambiente de trabajo.

### **2.2.1.2 Teorías del Clima Organizacional**

En el transcurso de la evolución de la historia de la exposición del clima organizacional varios literatos han perfeccionado diferentes teorías para exponer y explicar sobre lo que envuelve el clima organizacional. Brunet (2004)

Como se mencionó líneas arriba coexisten diversificación de teorías, sin embargo para la presente investigación se consideró trabajar con dos teorías como es la del clima organizacional de Likert y la de relaciones humanas de Elton Mayo, ya que tienen correspondencia con las variables de estudio.

#### **A. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert**

Según Likert (1997), mencionado en (Brunet 2004) desplegó la conjetura de los sistemas donde se enfoca que la conducta de los colaboradores es producida por la conducta del personal administrativo y por las distintas situaciones o condiciones a nivel organizacional que éstos reciben sin dejar de lado que también se produce por la apreciación que tienen de la información, valores y capacidades ante cualquier circunstancia. Likert fraccionó bajo cuatro elementos importantes que intervienen sobre el discernimiento particular del ser humano donde los primeros son los lineamientos que definen la estructura organizacional, tecnología y el ambiente donde se desenvuelve la empresa, en segundo lugar, se sitúa el nivel jerárquico que el trabajador tiene y el sueldo que recibe, después son los componentes a nivel personal como es son las habilidades, destrezas y satisfacción y, por último la perspectiva que poseen la parte directiva en relación al clima laboral.

Además, estos pilares dan la respectiva explicación sobre cómo se originan los microclimas intrínsecamente en una empresa, se concibe este término como la apreciación que tienen los trabajadores dentro de una áreas o departamento y ésta es muy diferente o

posiblemente igual a la de la empresa en general. Por otro lado, Soberanes & De la Fuente (2014) deduce que los discernimientos de los sujetos dependen de particularidades personales y situacionales como es el sexo, antigüedad laboral, edad, el grado de jerarquía, pero esto varía según el punto de vista que toman los colaboradores.

Por otro lado Brunet (2004) evidencia que coexisten tres tipología de constructos para precisar las características de una empresa y ésta son:

- ✓ Variables causales, son las que fijan el sentido de la organización ya que pueden ser transformadas por los integrantes administrativos y también son variables ya que predomina lo que es de causa y efecto.
- ✓ Variables intermediarias, consisten en mostrar la situación interna o también conocida como la salud de la entidad un ejemplo es la eficiencia o desempeño de rendimiento.
- ✓ Variables finales, estas dependen del resultado de las anteriores, ejemplo de ello es la productividad, pérdidas o ganancias que tiene la empresa.

Conjuntamente a ello Brunet (2004) deduce que la composición de estas variables accede a identificar dos tipos de clima organizacional, el primero es de paradigma autoritario donde se subdivide en autoritarismo explotador y paternalista; el segundo tipo es de clima participativo y se divide en consultivo e intervención o participación en grupo. A continuación, se detallan:

**Autoritarismo Explotador;** se define porque los directivos no confían en sus trabajadores, es decir las decisiones solo lo toma la gerencia sin importar el comentario o aporte que tengan sus subordinados, predomina un espacio de temor, miedo y la comunicación se da bajo instrucciones.

**Autoritarismo Paternalista;** la directiva trata a sus colaboradores en manera tolerante muy pocas veces se considera su opinión en la toma de decisiones, mayormente el nivel más alto de jerarquía decide, se aplica premios y sanciones para motivar al colaborador.

**Consultivo;** se define en que los jefes tienen confianza en sus trabajadores, en referencia a las decisiones los toma la gerencia, pero se le consiente cuando es necesario los niveles inferiores tomen decisiones de acuerdo la prioridad de las necesidades, también emplean

castigos o recompensas como componentes motivadores, además consideran el perfil profesional del individuo, el ambiente es hacendoso y se determinan objetivos para ser logrados conjuntamente.

**Participación en Grupo;** concurre una correspondencia de confianza y de amistad entre jefes y empleados, los colaboradores se hallan motivados y se involucran en las actividades para el logro de objetivos ya que hay una comunicación lateral y las decisiones no solo son por parte de la directiva, sino que tratan de envolver o involucrar a los niveles inferiores de una empresa.

### **B. Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo**

Según Páramo (2010) puntualiza que las relaciones humanas son las gestiones o labores obtenidas de las intermediaciones entre los grupos.

Asimismo, Robbins & Coulter (2010) concreta que la relación entre personas es importante para la productividad en las empresas ya que mejora el índice de satisfacción de los colaboradores. Dentro de las terminaciones de Elton se sitúa los criterios sociales y normas son constituyentes del comportamiento de los trabajadores que establecen la productividad.

Por otro lado, Chiavenato (2009) determina que las importantes culminaciones de la teoría de relaciones humanas son:

- ✓ La responsabilidad es una diligencia colectiva y en equipo.
- ✓ El colaborador protesta de manera integral y no individualmente.
- ✓ La función de la parte administrativa es constituir una atmosfera de jefes democráticos, simpatizantes que tengan la capacidad de entender y comunicarse con su personal.
- ✓ El trabajador tiene la necesidad de estar rodeado por otros colaboradores y de tener una comunicación apropiada.
- ✓ La civilización conduce la disgregación de los grupos principales de la población como la familia.
- ✓ Las herramientas organizacionales concuerdan en la eficiencia y no en la contribución humana, es así como se forja la disconformidad en las metas de la compañía con las de los participantes propiamente dicho.

### 2.2.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional

Según Brunet (2004) afirma que el clima organizacional está compuesto por unos factores que atienden su particularidad, a continuación, se describen:

#### 1. La comunicación

Según Chiavenato (2009) define que es la transferencia de información entre individuos o de empresas. Además, discurre que ésta comprende cuatro (4) funciones como es la motivación, el control, la información y la expresión emocional, es por ello que gracias a ella se puede inspeccionar y controlar la diligencia de los trabajadores dentro de la empresa.

Asimismo, Newstrom (2011) afirma que las empresas no pueden vivir sin tener comunicación ya que es el motor de poder ser competitivos, además indica que una declaración eficaz permite que el desempeño sea óptimo y los colaboradores trabajen satisfactoriamente.

Por otro lado, Robbins (2010) precisa que existen 3 tipos de comunicación que influyen gradualmente y son:

**Comunicación descendente;** es decir es la que brinda la directiva, gerencia hacia los colaboradores, básicamente es para fijar metas, comunicar normas, reglamentos o políticas, también se manifiestan instrucciones laborales y se identifican falencias que solicitan atención.

**Comunicación ascendente;** comprende desde los subordinados hacia la administración o jefes, se advierte algunas debilidades existentes, se informa sobre las actividades que se emplean para conseguir las metas u objetivos.

**Comunicación horizontal;** se origina intrínsecamente en la empresa entre compañeros de trabajadores, permite coordinar y no desperdiciar tiempo ante una situación, regularmente la comunicación no es formal como a veces sí.

Por consiguiente, Newstrom (2011) declara que dentro de una entidad existen muros que distorsionan una adecuada comunicación y se ejercen como limitaciones generando resultados negativos para la organización, dentro de éstas se matiza el filtrado que significa la maniobra de información donde le sea más favorable, también se identifica la percepción

selectiva, es decir que las personas solo escuchan lo que le interesa, del mismo modo coexiste la sobrecarga de información, las emociones puesto que juegan un rol muy personal entre los colaboradores, el lenguaje ya que puede ser informal y por último se iguala el temor a comunicar donde trae como consecuencias negativas.

## **2. Motivación**

Según Pérez (2008) ostenta como la tendencia hacia una diligencia, persona, objetivo que es estimado por el individuo como impulso para pretender tenerlo. Sumado a esto Sclocum (2009) menciona que la motivación simboliza las potencias o fuerzas que manipulan en el interior de un ser humano y que incitan que se comporte de forma determinada hacia el logro de algo.

Prado (2015) precia que es el grado de preocupación que tienen los colaboradores por su jornada en su trabajo, calidad laboral además se le coliga con el compromiso y responsabilidad en la faena en relación con las perspectivas fijadas.

Todos los autores tienen en común que la motivación es la derivación entre el entorno que le rodea y el individuo, puesto que depende como la persona actúa en su atmósfera y cómo viva, tendrá una interacción ya sea positiva o negativa.

## **3. Confianza**

Robbins & Coulter (2010) menciona que es el dogma en la moralidad, carácter y destreza de un dirigente o líder, además afirma que la confianza tiene que ver con la fe hacia un individuo. Sin embargo para Carbonell (2012) la confianza se origina cuando se pretendan los medios requeridos para reducir la desconfianza que sean creíbles.

Por otro Robbins & Coulter (2010) examina dos compendios para poder confiar en un hombre, el primero consiste en la familiaridad es decir el camino para obtener una amistad, el otro componente es el riesgo ya que esto produce la vulnerabilidad en fiar en alguien, puesto que se arriesga en que una persona sepa valorar su confianza. Asimismo, Robbins identifica tres tipos de confianza:

Por Disuasión; su fundamento es el miedo a las venganzas si este llegara a perder, quiere decir que tiene temor a los resultados por no cumplir con sus responsabilidades.

Por Conocimiento; es la más común y se da en las empresas, se enfoca en la conducta o comportamiento que tengan los trabajadores luego de que ha sido tratado por un buen tiempo, ya que la confianza se obtiene de forma gradual, es decir que ya se conoce la reacción de los individuos ante algún escenario.

Por Identificación; se basa cuando coexiste un vínculo emocional entre dos personas, ya que se comprenden y permite ser empáticos, es el tipo de confianza difícil de lograr.

#### **4. Participación**

Newstrom (2011) conceptualiza como el adeudo emocional e intelectual de los colaboradores en escenarios grupales, que los alienta ayudar en el alcance de las metas y se distribuyan las obligaciones hasta conseguirlo. Además, manifiesta que esta terminología está constituida por la responsabilidad, contribución y compromiso, ya que cuando los colaboradores se conciben obligados con la empresa, los individuos personalmente se responsabilizan por las funciones que deben cumplir y existen el bien común.

En concordancia Chiavenato (2009) reflexiona que al encomendar la autoridad de que sean partícipes en la toma de decisiones esto agilizará su capacidad en sus labores de manera eficiente.

## **2.2.2 El Desempeño Docente**

### **2.2.2.1 Definición**

Según la REA (2001) precisa que el término desempeñar significa cumplir con las responsabilidades esenciales a una profesión.

Por otro lado según Blazquez (2007) es una practica realizada por los docentes o profesores que ejecutan o realizan en el aula y que comprende el manejo de varios componentes como es las buenas relaciones con el alumnado , organización de los temas que enseña , la gestión del ambiente del salón de clases , la coordinacion y la empatía con los padres de familia y la correcta atencion a sus alumnos , asimismo el autor afirma que para que el profesor se desempeñe optimamente es necesario que reciba alguna motivación por parte de parte superior de la institución.

### **2.2.2.2 Importancia**

En las últimas décadas ha cobrado una gran importancia el desempeño docente en referencia con el éxito educativo. El maestro es el principal agente en la formacion de alumno y esto se comprueba en su rendimiento académico. Es asi que Montenegro (2007) concluye que la practica laboral del instructivo conforma el pilar fundamental de la buena calidad del servicio de educación.

También cabe hacer manifiesto que en el 2003 la nueva Ley General de Educacion en el articulo 56° difunde :

“El docente es funcionario primordial del procedo pedagógico o educativo y tiene como gestión favorecer activamente la formación de los escolares en los diversos campos del desarrollo humano, para ello el profesor debe poseer inoneidad de su profesión, capacidad moral, salud mental y física que no coloque en peligro la moralidad de los colegiales”.

### **2.2.2.3 Evaluación del Desempeño docente**

Según Valdés (2010) presenta como propósito principal del desempeño docente es la calidad educativa , es por ello que el difunde dos formas de la evaluacion de los profesores , donde la primera es teórica, pues lo conceptualiza como un desarrollo consecuente de obtener testimonios reales y válidos, con el fin de evidenciar y estimar el resultado educativo en los

estudiantes a través de su capacidad pedagógica, emocionalidad, compromiso profesional y sus relaciones interpersonales tanto con los alumnos, compañeros y los padres de familia.

Además se sitúa la segunda que es operacional de la estimación del rendimiento del maestro, donde se fracciona en tres niveles que son parámetros, dimensiones y los indicadores que permitan una evaluación específica es por ello que se requiere un personal competente que asegure el éxito educativo de los menores.

#### **2.2.2.4 Funciones y competencias**

El Ministerio de Educación del Perú en el 2012 instituyó el proceso de investigación y valoración del buen desempeño de los maestros, para ello se estableció el Marco de Buen Desempeño Docente, donde se precisan las competencias y funciones que el docente debe poseer para ofrecer una óptima calidad en la educación. Dicho marco se clasifica en cuatro dominios las cuales se detallan a continuación:

➤ **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los alumnos.**

**Competencia 1:** Saber las particularidades de su alumnado, contenidos que enseñará, procedimientos didácticos con la finalidad de fomentar capacidades de nivel alto en la alineación integral.

**Desempeños:** Demostrar noción de las características socioculturales, individuales según la evolución de los estudiantes; conocimiento de disciplinas del área curricular, manifiesta actualización de sus dinámicas pedagógicas.

**Competencia 2:** Planea la forma de su enseñanza que tenga coherencia, empleando recursos y evaluación permanente.

**Desempeños:** Realiza su sistematización curricular el plan conforme la realidad de su entorno de su aula; Elige los temas que dictara; elabora y diseña procesos dogmáticos para fomentar el interés de los estudiantes; identifica la cultura de los niños; organiza recursos para fortalecer el aprendizaje; rinde una evaluación programa en relaciona los temas brindados y por ultimo organiza sus secciones de clases.

➤ Dominio 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Fomenta de modo empático relaciones en los alumnos enfocados en el respeto, justicia y colaboración; origina un ambiente placentero entre los alumnos; soluciona problemas que se ocasionen dentro del aula en fundamento a criterios éticos y morales ; establece espacios seguros para las dinámicas que realice con los alumnos.

Competencia 4: Brinda enseñanzas con autoridad y dominio de temas para que los estudiantes aprendan y capten de manera rápida los contenidos.

Desempeños: Inspecciona la programación según el impacto que tengan los estudiantes ; respalda las oportunidades para que los niños apliquen los conocimientos en la resolución de dificultades; vigila que los alumnos perciban el propósito de las sesiones de clases; emplea recursos para las estrategias pedagógicas.

Competencia 5: Evalúa periódicamente la enseñanza en referencia a los objetivos de la institución.

Desempeños: Intercambian vivencias para mejorar la instrucción educativa; se involucra energicamente en equipos de trabajos; y emprende proyectos de investigación en favor de los alumnos y de la institución.

➤ Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Competencia 6: Coopera energicamente en la dirección de la institución para brindar enseñanzas de calidad.

Desempeños: Impulsa un ambiente democrático en el colegio, participa en equipos de trabajos, efectúa proyectos de investigación.

Competencia 7: Instituye relaciones de familiaridad.

Desempeños: impulsa la colaboración de las familias con el estudiante, ofrece avances de los estudiantes.

➤ Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y de la identificación docente

Desempeños: Genera políticas formativas.

Competencia 9 : Ejerce su profesión competitivo.

Desempeños: Interviene éticamente y actúa respetando los derechos y deberes de los escolares.

### **2.2.2.5 Dimensiones del Desempeño docente.**

Según Valdés (2010) medita las consiguientes dimensiones como herramienta para medir la evaluación del desempeño docente:

#### **1. Capacidades Pedagógicas.**

Valdés precisa una sucesión de medidas que sirven como referencia para estimar las capacidades pedagógicas de los profesores de forma eficaz y objetiva , las cuales son:

- ✓ Dominio de temas que enseña.
- ✓ Conocimiento de temas educativos y de su implementación en la práctica.
- ✓ Mando en las dinámicas que distribuye.
- ✓ Nivel de educación en comunicación verbal y no verbal.
- ✓ Apropiado clima en sus aulas.
- ✓ Eficiente trato a sus estudiantes según las circunstancias presentadas.
- ✓ Actualización de información de los contenidos que imparte.
- ✓ Autopreparación.
- ✓ Fomento en investigación educativas.

## **2. Emocionalidad**

Según la REA (2010) conceptualiza el término de emoción como la variación del ánimo pasajera e intensa , penosa o agradable acompañada de conmoción corporal.

Parte de nuestras vidas forman las emociones en cualquier evento o circunstancia, lo mismo pasa en el ámbito laboral y tiene una influencia en el rendimiento de los trabajadores de una empresa.

Por ello Robbins (2013) manifiesta que se tiene que considerar la diferenciación entre los siguientes términos como son afecto , son los sentimientos que percibe una persona , en cuanto a las sensaciones son estremecimientos profundos que se envían hacia alguien o algo y por último se encuentra el estado de ánimo que se refiere a los sentimientos que son menos intensos que las emociones y se origina sin que una circunstancia lo provoque.

## **3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

La REA (2010) declara es el compromiso moral que ejerce un individuo en un asunto determinado o encomendado , es así que se estima que los maestros son responsables en el desempeño que imparten hacia sus estudiantes , es por ello que se conoce que los profesores son el modelo a seguir , es por ello sumamente importante sus funciones que ejercen , asimismo Valdés señala que se considera la ayuda y puntualidad a la institución, clases y distintas diligencias como lineamientos de evaluación.

También se debe considerar los lineamientos que promulga el Ministerio de Educación con el cumplimiento de dichas normas , eso también garantiza una mejora en el sistema educativo.

## **4. Relaciones Interpersonales**

Peréz (2008) afirma que se precisan como la interacción correspondiente entre dos o más individuos , los seres humanos se encuentran activamente en constante conexión con su alrededor tanto sea en la escuela , hogar , trabajo es por eso que es necesario la intercomunicarnos con los demás.

Por naturaleza la persona es sociable y es forzoso que entablen diplomacias amigables con prójimos para conseguir una vida plena.

### **2.2.2.6 Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.**

Como se precisa en el objetivo general es establecer si el clima organizacional tiene alguna atribución en el desempeño de los docentes. Es por ello que según Robbins (2010) revela que una eficiente evaluación del rendimiento de los maestros ofrece una reatrolimentación sobre la representación en que la empresa distingue o aprecia su desempeño y esto recurre para poder brindar reconocimiento , fomentando que el personal se esmere en ser cada dia mejor , involucrando al recurso humano alinearse con los objetivos institucionales.Es asi como se manifiesta que dentro de una compañía el ambiente y desempeño laboral constan de una estrecha relación.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y Nivel de Investigación**

Para Sampieri (2003), en el diseño no experimental de corte transversal, se recopilan datos en un tiempo único, con el propósito de poder describir a las variables y su suceso en la interrelación en un momento determinado.

Por eso, el tipo de la indagación es transversal, debido a que la información recopilada corresponderá al año 2019, siendo este un momento único y determinado para la recaudación, tabulación e interpretación de los datos.

El nivel del estudio corresponde a relacional, donde se realiza la correlación de ambas variables de estudio, es decir la variable de clima organizacional y desempeño docente respectivamente.

#### **3.2. Método de Investigación**

Se hizo uso de un enfoque cuantitativo dado que se recopilará información que tendrá una medición numérica, así como un análisis estadístico a fin de lograr probar la hipótesis de investigación previamente planteada y sostenida con fundamentos teóricos. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

#### **3.3. Diseño de Investigación**

El presente estudio adquiere un diseño no experimental, dado que las variables de estudio no serán manipuladas deliberadamente, asimismo corresponde un diseño correlacional, debido a que la investigación buscó determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de los colaboradores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de la provincia de San Ignacio.

Kerlinger y Lee (2002) afirman que la investigación no experimental trata de una indagación sistemática y empírica en la que el investigador carece de control directo con relación a las variables independientes, esto gracias a que sus acontecimientos ya han sucedido, tampoco se forman grupos aleatoriamente.

### **3.4. Población, Muestra y Muestreo**

#### **Población**

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la población o denominada también como el universo, es el acumulado de todos los asuntos o personas que poseen las mismas características y acorde con la investigación. En tal sentido la población de la investigación se encuentra conformada por los 30 docentes de nivel primario de la Institución Educativa.

#### **Muestra**

La muestra según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) es un subgrupo de la población, por ende, la muestra de la actual exploración está conformada por los 30 docentes, ya que se trata de un número pequeño se determinada que es una muestra universal.

### **3.5. Criterios de Selección**

El presente trabajo de investigación debido a su naturaleza, giro de negocio y problemática anteriormente planteada se ha considerado pertinente para la determinación de la población y la muestra de la investigación los siguientes criterios de inclusión como son los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima” incluyendo al director ya que forma parte de la muestra.

### 3.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1.  
*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones Interpersonales	Tolerancia
		Aceptación
		Empatía
	Trabajo en equipo	Participación
		Compromiso
		Egoísmo
		Desconfianza
DESEMPEÑO DOCENTE	Comunicación	Creatividad
		Asertividad
		Conocimientos
	Diversificación Curricular	Capacidades
		Flexibilidad
	Planificación	Objetivos
Metas		
Recursos		
Actividades		
Evaluación	Tipos	
	Metodología	

*Nota:* Pastrana, V. (2017)

### 3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

#### Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, la misma que es un conjunto de interrogante que guarda correspondencia con el contenido de exploración, las mismas que pueden ser de selección múltiple, abiertas o cerradas (Hurtado, 2015).

#### Instrumento

Se tuvo como instrumento el cuestionario, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) se fundamenta en una serie de preguntas en relación a uno o más constructos de estudios, las cuales se medirá.

Se aplicó dos cuestionarios y fueron considerados como una sola encuesta, haciendo uso de la escala Likert, constituido por 18 preguntas para el constructo clima organizacional y 14 preguntas para el constructo de desempeño docente las cuales servirán para recopilar información respecto a la relación entre clima organizacional y desempeño docente. La escala presentó cinco opciones que se detallan a continuación en la siguiente tabla:

**Códigos aplicados a la escala Likert**

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Luego se cumplió con la validación por juicio de expertos en el tema de investigación a los cuales se les presentó la información de estudio de forma detallada especificando cada uno de los ítems del cuestionario, así como también los objetivos de la investigación de tal manera que permita mejorar las preguntas del cuestionario elaborado.

El cuestionario fue realizado, en octubre del año 2019. Los encuestados respondieron de acuerdo con la escala utilizada: totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, donde cada opción define lo que considera cada docente respecto a la pregunta elaborada.

### 3.7.1 Confiabilidad

George y Mallery (1995) afirman que un instrumento tiene confiabilidad si acaso el valor de alfa de Cronbach es mayor que 0,5 aunque idealmente el valor sería 0,7. Para la presente investigación se puede apreciar que las dimensiones del CO cumplen con lo mencionado por los autores, evidenciando de esta manera la confiabilidad o consistencia interna del instrumento.

Resumen de confiabilidad de la variable Clima Organizacional.

Tabla 2.

*Resumen de confiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Cronbach</b>	<b>Apreciación</b>
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	0,763	Alta
	Trabajo en equipo	0,744	Alta
	Comunicación	0,724	Alta

Resumen de confiabilidad de la variable de Desempeño Docente.

Tabla 3.

*Resumen de confiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Cronbach</b>	<b>Apreciación</b>
Desempeño Docente	Diversificación Curricular	0,637	Alta
	Planificación	0,831	Alta
	Evaluación	0,692	Alta

### 3.7.2 Validez

Respecto al análisis factorial confirmatoria en búsqueda de la validez del constructo se tiene las siguientes apreciaciones:

La prueba de Kaiser Meyer Olkin (KMO) debe ser mayor a 0,5 según Baggozi y Yi (1988), en la presente variable Clima Organizacional es de 0,641 corroborando con ello que el constructo es multifactorial o multidimensional. (Ver anexo)

En el caso del constructo Desempeño Docente es de 0,616 corroborando con ello que el constructo es multifactorial o multidimensional. (Ver anexo)

### **3.7.2.1 Convergente**

En el presente estudio se tiene la varianza total explicada, con un resultado de un 58% en el constructo de Clima Organizacional, por encima del valor del 50% que plantea Baggozi y Yi (1988) lo cual significa que las tres dimensiones del constructo están midiendo más del 50% del constructo en estudio. (Ver anexo)

La varianza total explicada del constructo Desempeño Docente se tiene como resultado un 59%, por encima del valor del 50% que plantea Baggozi y Yi (1988) lo cual significa que las tres dimensiones del constructo están midiendo más de 50% del constructo en estudio. (Ver anexo)

### **3.7.2.2 Divergente**

Cuando un ítem o pregunta “Carga” factorialmente en una dimensión, en efecto ya no deberá “Cargar” en otra dimensión. Se puede apreciar en la matriz de componente rotado que en efecto cada ítem cargara en una dimensión (y no en otras), así mismo cada carga factorial debe ser mayor a 0,5. George y Mallery (1995). (Ver anexo)

## **3.8. Procedimientos**

El proceso de recaudación de datos se llevó a cabo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima”, en primera instancia se planteó al director la propuesta de investigación, logrando la aceptación de lo mencionando y seguido a ello se solicitó permiso para la realización de levantamiento de información mediante los cuestionarios a los docentes de la institución.

Para la aplicación de los cuestionarios se especificó que sería en el horario de trabajo de 7:30 a.m. - 1:30 p.m. con previo aviso para no interferir en las labores del personal.

Al momento de la ejecución del instrumento de investigación se explicó a la población cual es el fin de las interrogantes y del proyecto para lograr claras respuestas de cada ítem.

## **3.9. Plan de Procesamiento y Análisis de datos**

Se obtiene información estadística de fuente primaria mediante el cuestionario, se tuvo lista la información para su análisis y cumplimiento de los objetivos del presente estudio que

es nuestro caso implica determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente ya que previamente cada objetivo precisa medir cada variable.

En consecuencia, se procederá a calcular el nivel de cada variable mediante la agregación de indicadores y la agregación de dimensiones. Posteriormente con los promedios de cada variable y reconociendo que ambas son variables cualitativas ordinales se aplicara la prueba de Rho de Sperman.

Este análisis de datos se presentará en la parte de resultados mediante reportes del Software SPSS dados en tablas y figuras que serán interpretados correspondientemente. Además, el análisis de la variable implica hacer un análisis factorial o afirmatorio y un análisis de confiabilidad del instrumento y su correspondiente validación de experto.

### 3.10. Matriz de Consistencia

Tabla 4.  
Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICA	
<b>Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, provincia de San Ignacio</b>	¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio?	<b>GENERAL</b>	Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio.	Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio	Clima organizacional	Relaciones Interpersonales	Prueba de confiabilidad de Conbrach	
		<b>ESPECÍFICOS</b>	1.- Determinar el estado del clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio	Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio		Trabajo en equipo	<b>Enfoque de investigación:</b> Enfoque cuantitativo	Análisis Factorial
		2.- Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio.	Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en la provincia de San Ignacio		Comunicación	<b>Tipo de Investigación</b> Correlacional	Correlación Spearman	
		3.- Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño docente.				Diversificación curricular	<b>Diseño de investigación:</b> No experimental y de corte transversal.	<b>INSTRUMENTO</b>
				Desempeño docente		Planificación	<b>Población:</b> Población finita	
						Evaluación	<b>Muestra:</b> Muestra censal	Cuestionario

### **3.11. Consideraciones Éticas**

Respecto a la opinión: La información que se va a recopilar por medio del cuestionario a los docentes de la Institución Educativa a nivel primario es respetada, sin divulgar datos para evitar distorsión en la información.

Originalidad: Información con datos honestos, sin ser manipulados por el investigador.

Confidencialidad: Cuestionarios sin preguntas relacionadas a la vida privada de los docentes que pueda mostrar incomodidad.

## IV. Resultados

### 4.1 Perfil del entrevistado

A continuación, se puede apreciar el perfil del entrevistado para lo cual se ha utilizado la variable sociodemográfica sexo, la edad, tiempo de permanencia en la Institución Educativa (desde que se contrató al docente hasta la actualidad) y el tiempo de experiencia docente.

*Tabla 5.*  
*Perfil de los docentes encuestados*

		% de N tablas
Sexo	Femenino	60,0%
	Masculino	40,0%
Edad	De 20 a 30 años	10,0%
	De 31 a 50 años	66,7%
	De 51 a más años	23,3%
Tiempo de permanencia en la Institución Educativa	De 0 a 5 años	36,7%
	De 6 a 10 años	33,3%
	De 11 a 20 años	10,0%
	De 20 años a más	20,0%
Tiempo de experiencia docente en la Institución Educativa	De 0 a 5 años	10,0%
	De 6 a 10 años	23,3%
	De 11 a 20 años	33,3%
	De 20 a más años	33,3%

En la prueba de normalidad se encontró que no existe normalidad en los datos usando la prueba de Shapiro Wilk con una significación menor a 0,05. En este sentido se sugiere trabajar con la correlación de Rho de Spearman. (Ver anexo)

#### 4.2 Determinar el estado del clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio.

Tabla 6. Baremación de la variable Clima Organizacional

Valor inferior	Valor superior	Estado
1	2	Insatisfactorio
2,01	3	Parcialmente Insatisfactorio
3,01	4	Parcialmente Satisfactorio
4,01	5	Satisfactorio

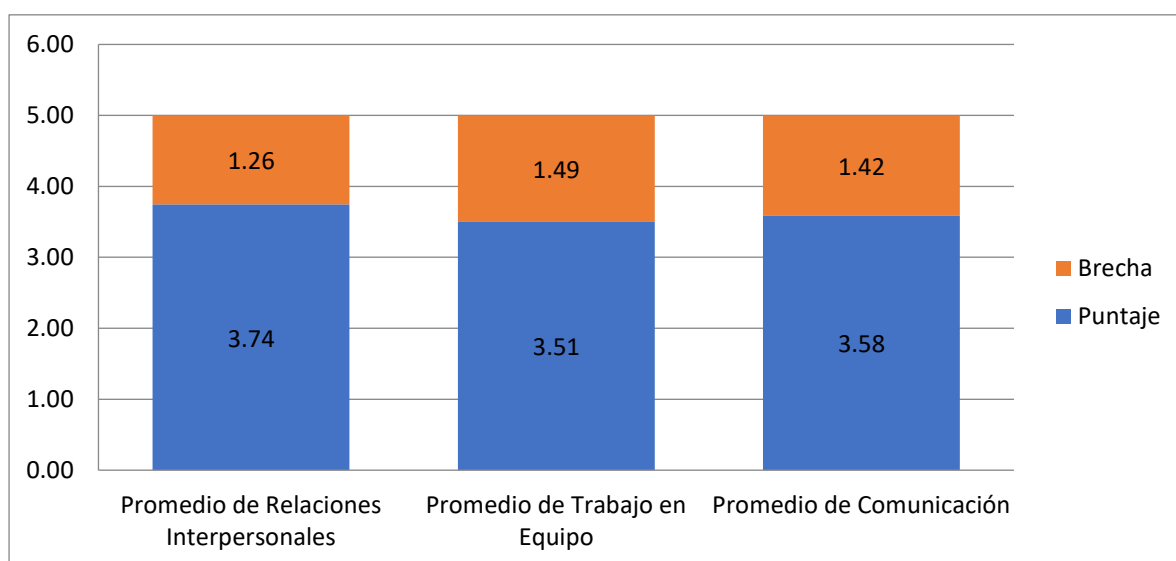


Figura 1. Clima Organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima

En la siguiente figura se observa el promedio de la dimensión Relaciones interpersonales que alcanza un promedio de 3.74 y una brecha de 1.26, en cuanto a la dimensión de Trabajo en Equipo tiene un promedio de 3.51 con una brecha de 1.49 y por último la dimensión de la Comunicación presenta un promedio de 3.58 y una brecha de 1.42

En términos de niveles la dimensión más ponderada es Relaciones Interpersonales lo cual significa que se encuentra en la categoría parcialmente satisfactorio esto se debe a que muchas veces las opiniones de algunos docentes no son muy asertivas ocasionando en la otra persona sentimientos de incomodidad e induciendo a los rumores.

También la existencia de la carga laboral hace que los mismos docentes estén ocupados cada uno en sus respectivas obligaciones y no les permite estar en interacción con otros docentes de la Institución incluyendo la plana directiva, reflejándose estas como superficiales razones de que muy poco se interactúa con los demás docentes de otros grados.

Se nota también que en actividades institucionales algunos docentes no participan con responsabilidad en sus tareas asignadas en diferentes actividades como la participación en desfiles, campeonatos deportivos, festividades religiosas, festividades sociales cívicas; y además por ser docentes con actitudes propias de su persona, optan por actividades a solas o con pocos amigos ya que son personas introvertidas aislándose de eventos o celebraciones institucionales.

Por otro lado, la dimensión Trabajo en Equipo se encuentra en la categoría parcialmente satisfactorio, debido a la presentación del celo profesional, el afán de competir entre docentes generando el individualismo, egoísmo, conflictos personales y esto no propicia un trabajo cooperativo. También se tiene la existencia de que el personal directivo en algunas ocasiones maneja su autonomía y no considera importante las opiniones vertidas por los docentes y ésta se califica como la existencia de una limitada motivación de los directivos, haciendo en los docentes profesionales desmotivados a no participar para dar alguna sugerencia ante una situación presentada por no existir reconocimientos a su labor profesional.

Cabe considerar además que surge el mal manejo de coordinaciones en los docentes ocasionando pérdida de tiempo conllevando a malentendidos y entorpeciendo el trabajo organizado esto a consecuencia de que no practican la escucha activa, siendo esta necesaria para tener una comunicación eficaz.

Finalmente se tiene la dimensión Comunicación ésta se encuentra en la categoría parcialmente satisfactorio debido a que la comunicación entre algunos docentes no se muestra sincera o confiable por ser superficial ocasionando la hipocresía y confusiones. Del mismo modo la notoriedad en ciertas actitudes que en su mayoría son negativas desencadenando sentimientos de incomodidad, indiferencia, poco entusiasmo y como consecuencia se tiene que la comunicación no fluye en el entorno laboral.

Debe señalarse también que la comunicación no se trasmite con formalidad en cuanto a las notificaciones para reuniones de la Institución, donde los docentes son citados en el mismo día interfiriendo en sus ocupaciones programadas y siendo afectados con más jornadas extras y extensas fuera de su horario de trabajo sin reconocimiento por su régimen laboral.

### 4.3 Determinar el nivel del desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio.

Tabla 7. Baremación de la variable Desempeño

Valor inferior	Valor superior	Nivel
1	2	Bajo
2,01	3	Parcialmente Bajo
3,01	4	Parcialmente Alto
4,01	5	Alto

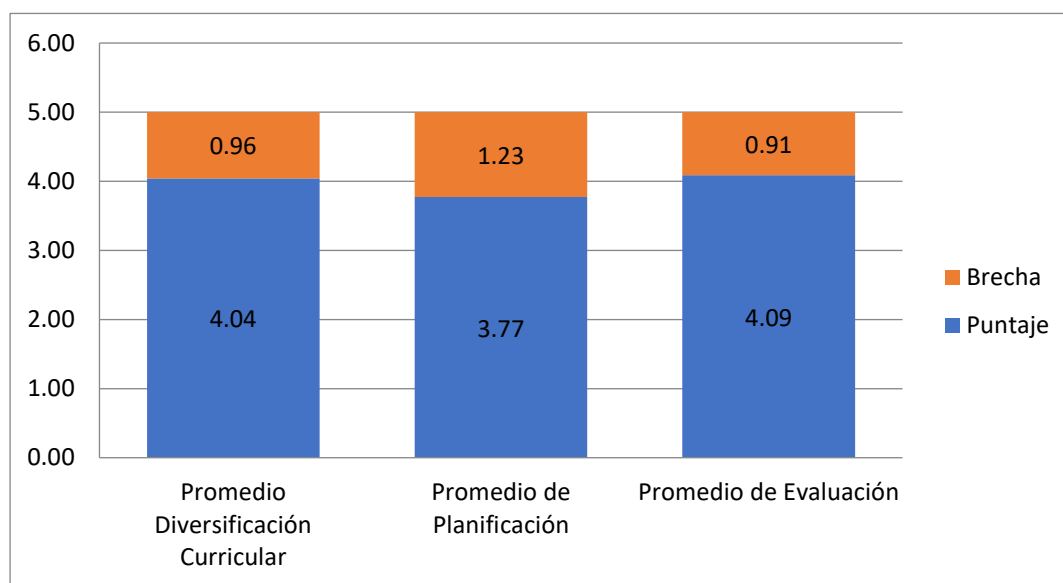


Figura 2. Nivel de Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima

En la siguiente figura se observa el promedio de la dimensión Diversificación Curricular que alcanza un promedio de 4.04 y una brecha de 0.96, por otro lado, la dimensión de Planificación tiene un promedio de 3.77 con una brecha de 1.23 y por último la dimensión de la Evaluación presenta un promedio de 4.09 y una brecha de 0.91.

En términos de niveles la dimensión más ponderada es Evaluación entendiéndose así que se encuentra en un nivel alto esto se puede deber a que los docentes cumplen con las evaluaciones según lo establecido en el cronograma educativo mediante el acompañamiento pedagógico por parte de especialistas en el nivel primario para fortalecer las capacidades. Así mismo se complementa el desempeño del docente con el monitoreo por parte de los directivos con el fin de ayudar o fortalecer el desarrollo de capacidades, y esto se evidencia en los aprendizajes de los estudiantes con resultados favorables.

Por otro lado, la dimensión Diversificación Curricular se encuentra en un nivel alto porque en su mayoría los docentes se empoderan de las áreas curriculares a trabajar, haciendo de estas más dinámicas, interactivas y además surge la intervención necesaria en algunos grados para el cambio en la aplicación de diversas estrategias metodológicas y así mejorarlas.

Los docentes realizan la diversificación curricular teniendo como insumo al currículo nacional de la Educación Básica considerando las necesidades y/o características de los estudiantes y la diversidad existente en cada aula y la problemática institucional. También se adecua los contextos de la realidad social, cultural, religiosa de su localidad.

Además, se evidencia el interés para la formación profesional en capacitaciones mediante la participación de charlas, talleres, cursos virtuales y presenciales. Docentes fortalecidos a seguir con su preparación profesional mediante el estudio de grados académicos, maestrías y diplomados que contribuyen a su crecimiento profesional y al enriquecimiento de la diversificación curricular de la Institución superando limitaciones que surjan en su desenvolvimiento.

La dimensión Planificación se encuentra en un nivel parcialmente alto esto se debe a que los docentes realizan una programación anual por grado considerando las necesidades o problemática de la Institución, sumándose a esto la elaboración de unidades de aprendizaje y el desarrollo de las sesiones correspondientes a las áreas curriculares con la aplicación de estrategias metodológicas y manejo de medios y materiales educativos generando aprendizajes significativos en los estudiantes.

También se realiza el trabajo colegiado con el desarrollo de proyectos mediante círculos de trabajo fundamentados con objetivos programados para realizarlas durante el año escolar y luego estas actividades planificadas son evaluadas para fortalecerlas y mejorarlas en el año siguiente.

Sin embargo, se muestra la presentación de programaciones a destiempo, no en el plazo establecido y la adecuación de clases improvisadas de algunos docentes evadiendo la responsabilidad de preparar con anticipación una clase originando llamadas de atención por parte de los altos directivos y que a su vez perjudica a la Institución Educativa al no dar cumplimiento con las exigencias de las metas y los perfiles.

#### 4.4 Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente.

Tabla 8.

*Tabla de correlaciones entre las dimensiones de cada variable*

		Correlaciones			
		Promedio Diversificación Curricular	Promedio de Planificación	Promedio de Evaluación	
<b>Rho de Spearman</b>	Promedio de Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,759**	,513**	,378*
		Sig. (bilateral)	0.000	0.004	0.040
		N	30	30	30
	Promedio de Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	,642**	,586**	0.324
		Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.080
		N	30	30	30
	Promedio de Comunicación	Coefficiente de correlación	,584**	,411*	,429*
		Sig. (bilateral)	0.001	0.024	0.018
		N	30	30	30
	<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				
	<b>*</b> . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Se puede apreciar que todas las correlaciones entre ambos constructos son positivas, por lo que representa que a medida que el Clima aumente o mejore también lo hará el Desempeño Docente.

La dimensión relaciones interpersonales se correlaciona con la diversificación curricular siendo esta la que más sobresale con un coeficiente de correlación de 0,759, lo cual indica que existe una relación muy significativa entre ambas dimensiones. Es decir que si las relaciones interpersonales entre docentes y directivos mejoran se tendría un mejor desenvolvimiento para el cumplimiento de las funciones o actividades en la Institución. Del mismo modo también se correlaciona con la dimensión planificación con un coeficiente de 0,513, lo que indica que existe una relación altamente significativa, es decir si se tiene un mayor nivel de relaciones interpersonales se genera una mayor eficiencia en la planificación de las clases. Por último también se puede observar que existe una correlación con la dimensión evaluación con un coeficiente de 0,378, lo cual indica que existe una relación significativa, esto quiere decir que

con un mejor trato y comunicación por parte de los docentes se tendría un mejor nivel de evaluación en la Institución Educativa.

La dimensión Trabajo en Equipo se correlaciona en mayor medida con la dimensión diversificación curricular con un coeficiente de correlación de 0,642 por tanto muestra que existe una relación muy significativa entre ambas dimensiones, esto quiere decir que, a más trabajo en equipo, si los docentes interactúan entre sí y comparten distintas opiniones se fomentaría una retroalimentación para buscar nuevos métodos de enseñanza. Del mismo modo también se correlaciona con la dimensión planificación con un coeficiente de 0,586, lo cual indica que existe una relación altamente significativa, es decir si se tiene una mayor cooperación por parte de la plana docente se tendría una mejor organización de los recursos. Por ultimo también se puede observar que la dimensión trabajo en equipo no presenta ninguna correlación con la dimensión evaluación, esto indica que el trabajo en equipo no se interrelaciona directamente con el desempeño docente. Sin embargo, es importante que exista un alto nivel de trabajo en equipo dentro de la organización para que se pueda tener un mejor clima organizacional.

La dimensión comunicación se correlaciona en mejor medida con la diversificación curricular con un coeficiente de correlación de 0,584, lo cual indica que existe una relación muy significativa entre ambas dimensiones. Es decir que a mayor nivel de comunicación se genera una mejor diversificación curricular. Del mismo modo también se correlaciona con la dimensión planificación con un coeficiente de 0,411, lo cual da a conocer que existe una relación significativa, es decir si se tiene un mayor nivel de comunicación se produce un mayor nivel de planificación. Por ultimo también se puede observar que existe una correlación con la dimensión evaluación con un coeficiente de 0,429, lo cual indica que existe una relación significativa, esto quiere decir que con un mejor nivel de comunicación se tendría un mejor nivel de evaluación en la Institución Educativa.

#### 4.5 Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio.

Tabla 9.

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente*

		Correlaciones		
			Promedio de Clima Organizacional	Promedio de Desempeño Docente
<b>Rho de Spearman</b>	Promedio de Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Promedio de Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Entendiendo que el nivel de significancia es menor a 0,05 entonces se demuestra que existe correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en un nivel de intensidad alto, en tanto su Rho de Spearman es 71%. Esto significa que a mayor valor de Clima Organizacional se genera un mayor nivel de Desempeño Docente.

Es decir, si los docentes mantienen una mejor calidad de relaciones tanto laborales como personales y se muestran comprometidos para trabajar en conjunto de la mejor manera posible respetando los derechos de cada uno y asumiendo con responsabilidad sus deberes se tendría una mejor percepción en el rendimiento de los maestros y de esta manera se estaría cumpliendo con los objetivos y perfiles de la Institución Educativa.

## V. Discusión

En la presente investigación se comprobó que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, provincia de San Ignacio. Por otro lado, la muestra tomada para la realización de este estudio estuvo conformada por 30 docentes y presenta las siguientes características, el 60% perteneció al sexo femenino y el 40% al sexo masculino; en cuanto a la edad, el 10% se encontró en un intervalo de edad de 20 a 30 años, el 66.7% perteneció a la edad de 31 a 50 años y el 23.3% restante se encontró en una edad entre 51 a más años.

En cuanto al primer objetivo específico el cual fue determinar el estado del clima organizacional, se determinó que se encuentra en la categoría parcialmente satisfactorio. De acuerdo a los resultados la comunicación no es tan buena en la Institución Educativa puesto que no se muestra sincera o confiable, las opiniones de los docentes no se toman en cuenta por parte de los altos directivos, demostrando así que existen dificultades con la comunicación. De la misma forma se evidencia en los docentes que no tienen la plena confianza al expresar sus inquietudes y opiniones por mostrarse cohibidos. Pues se sabe que si no se tiene la participación para generar un ambiente armonioso con opiniones respetables se generan consecuencias de impacto negativo en la institución.

Estos hallazgos se asemejan a lo encontrado en la investigación de Pastrana (2017) donde confirma que el estado del clima de un instituto no es apropiado ya que se identificó falencias en las cuatro dimensiones que constituyen el ambiente organizacional, siendo una de ellas la comunicación que surge entre los directivos y maestros, así mismo; la confianza está sumamente por debajo de lo estimado ya que solo el 19,77 % de los pedagogos afirman que logran confiar y ayudarse entre colegas, esto se debe a que no existe transparencia en las relaciones interpersonales.

Al igual que Díaz (2017) donde determina que coexisten elementos que incurren de forma negativa en el clima organizacional como la limitada información de logros o cumplimientos de objetivos, falta de reconocimiento hacia los trabajadores por algún beneficio obtenido, evidenciando un clima laboral autoritario; es decir existe una limitación en la participación de los trabajadores durante el desarrollo de la organización.

Sin duda los resultados se asimilan a los de la presente investigación pues predomina la importancia de formar parte de un grupo y sobre todo de llevar una buena comunicación para cumplir de manera correcta con las obligaciones laborales.

En el siguiente objetivo que fue determinar el nivel del desempeño docente, se halló que se encuentra en un nivel alto, se resalta aquí la importancia de las evaluaciones ya que los docentes cumplen con las disposiciones según lo establecido en el cronograma educativo, mediante el acompañamiento pedagógico por parte de especialistas en el nivel primario para fortalecer las capacidades y la participación en cursos de capacitación. Así mismo se complementa el desempeño del docente con el monitoreo por parte de los directivos, y esto se evidencia en los aprendizajes de los estudiantes con resultados favorables.

Según lo obtenido se menciona a Hernandez & Pool Cibrián (2017) en su artículo precisa la formación académica y el acrecentamiento de los horizontes de educación en México, en sus resultados del examen de desempeño se obtuvo que la totalidad de los maestros evaluados realizan su labor eficientemente, esto es gracias a que actualmente se emplea mecanismos y herramientas que inspeccionen y verifiquen la función del docente.

Así mismo, Sandoval (2016) comprueba que si los colaboradores aprecian un buen ambiente laboral por ende se tendría un mejor rendimiento, productividad, satisfacción, es decir un buen desempeño dentro de la organización. En este caso los resultados son similares pues se nota que se considera importante realizar un seguimiento para fortalecer las capacidades en el trabajo.

Por consiguiente, se presentó otro objetivo que fue establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente. En este caso se halló que la correlación entre ambos constructos es positiva, esto quiere decir que a mayor percepción de Clima Organizacional se genera un mayor nivel de Desempeño Docente.

Entre los resultados más importantes se encontró que la dimensión relaciones interpersonales y la dimensión diversificación curricular, se correlaciona en mejor medida y se afirma que la correlación es alta y positiva. Mejor dicho sí la interacción entre los docentes y los altos directivos de la institución mejoran y dejan de considerarse como relaciones superficiales, se generan nuevas ideas, conocimientos, valores, actitudes y habilidades que a su vez permitan tener una mejor diversificación curricular y de esta manera los docentes profundicen más en sus áreas curriculares a trabajar haciendo de sus sesiones de aprendizaje

más dinámicas con manejo de metodologías, medios, materiales apropiados y de ser necesario realizar cambios oportunos en los métodos de enseñanza.

Según Castellón (2017) después de analizar los hallazgos concluye que el ambiente laboral se halló a nivel medio favorable ya que se observa que el liderazgo no se efectúa de manera óptima, hay poca interacción entre el personal de la universidad y considera urgente motivar al personal responsable para contribuir a tener un clima organizacional más óptimo y por ende elevar el nivel de desempeño laboral. Cabe decir que los resultados concuerdan con la presente investigación al afirmar que el liderazgo se considera fundamental por que permite generar una buena comunicación, interacción, respeto, empatía y toma de decisiones propiciando de este modo un buen ambiente laboral.

La dimensión Comunicación y la dimensión planificación, indican que existe una correlación moderada positiva, de manera que si los docentes se mostraran como personas comunicativas, considerando la importancia de hablar, saber escuchar y transmitir la información correcta permitirá fortalecer la coordinación y la planificación de sus clases de forma responsable y sobre todo con anticipación. Al respecto Chiavenato (2017) concreta que el clima organizacional enuncia la influencia que ejerce el ambiente sobre la motivación del trabajador en el entorno de trabajo.

Por el contrario, la dimensión trabajo en equipo no evidencia ninguna correlación con la dimensión evaluación. Pero, es fundamental que coexista un alto nivel de trabajo en equipo dentro de la organización para que se pueda tener una mejor percepción de clima organizacional. En este caso Espinoza (2018) explica que es conveniente fomentar el trabajo en equipo con la finalidad de cimentar el compromiso organizacional de los colaboradores, ya que la situación encontrada en su investigación refleja que existe un inadecuado liderazgo, entre otros factores que propician un mal estado del clima laboral y por ende afecta el desempeño laboral de los colaboradores.

Asimismo, se analizó el siguiente objetivo general que fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima de San Ignacio, en el cual se comprobó que existe relación significativa, además el nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente es de intensidad alto y con el signo positivo, lo cual se afirma que a mayor percepción del clima es decir si es mejor la relación laboral como personales de la Institución se va a obtener mayor

desempeño del docente, ya que el rendimiento de los maestros cumplirá con los objetivos propuestos por la Institución Educativa.

Al igual que Lasluisa (2016) en su investigación se encontró que el clima organizacional logra incidir de manera directa sobre el desempeño laboral de sus colaboradores, teniendo como referencia que tanto la desmotivación, la ineficiente comunicación, la falta de capacitaciones en el personal ha llevado a que se generen resultados negativos en el desempeño laboral dentro de dicha institución. En este sentido, ambas situaciones son similares, porque se evidencia lo crucial de tener un agradable clima organizacional para que una organización aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes y felices.

Por lo cual se llega a concluir que se acepta la hipótesis general pues existe una relación positiva entre clima organizacional y desempeño docente y la institución educativa deberá reconocer sus puntos débiles para realizar las mejoras necesarias en favor a los docentes para brindarles un clima organizacional satisfactorio y a la vez la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo. Del mismo modo la presente investigación servirá como herramienta de estudio para contribuir en el desarrollo de nuevos conocimientos permitiendo ser fortalecida con mayor profundidad ya sea considerando una o ambas variables de estudio.

## VI. Conclusiones

Se comprobó que existe relación significativa, y una correlación de nivel de intensidad alta positiva de 0.71 tal y como lo indica Rho de Spearman, es decir a mayor valor del clima organizacional mayor desempeño docente.

Se determinó el estado del clima organizacional de la Institución Educativa, por lo cual se concluye que es parcialmente satisfactorio en las tres dimensiones que lo conforman. Las relaciones interpersonales alcanzó un puntaje de 3.74 debido a la existencia de la carga laboral pues esta hace que los mismos docentes estén ocupados cada uno en sus respectivas obligaciones y no les permite estar en interacción con otros docentes incluyendo la plana directiva.

De igual manera la comunicación que existe entre docentes no es tan buena pues no se muestra sincera o confiable considerándolo como superficial. En lo que concierne al trabajo en equipo se pudo identificar que es la dimensión que muestra mayor debilidad pues obtuvo el puntaje más bajo de 3.51, esto debido a que surge el individualismo, egoísmo, celo profesional y no favorece a llevar un trabajo cooperativo.

Se estableció el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa, el cual se halló en un nivel alto con respecto a dos de las dimensiones. La mayor fortaleza se encontró en la evaluación con un puntaje de 4.09, debido a que los docentes consideran fundamental cumplir con las evaluaciones según lo establecido en el cronograma educativo, mediante el acompañamiento pedagógico por parte de especialistas en el nivel primario para fortalecer las capacidades.

La diversificación curricular consiguió un puntaje de 4.04, pues en su mayoría los docentes se muestran interesados en su formación profesional mediante el desarrollo de capacidades. No obstante, la dimensión planificación obtuvo un puntaje de 3.77 pues los docentes realizan la elaboración de unidades de aprendizaje correspondientes a las áreas curriculares con la aplicación de estrategias metodológicas y manejo de medios y materiales educativos.

En cuanto a la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente, se halló que existe relación significativa con un nivel de significancia de 0.05 en todas las dimensiones a excepción de la dimensión trabajo en equipo y la dimensión

evaluación en la cual no se halló relación, esto indica que el trabajo en equipo no se interrelaciona directamente con el desempeño docente. Pero se considera importante que exista un alto nivel de trabajo en equipo en una organización para que permita tener un mejor nivel de desempeño.

Finalmente, el modelo utilizado fue de gran utilidad pues permitió realizar el correcto estudio de las variables, de tal manera que se pudo evidenciar las deficiencias existentes entre la relación de clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa en estudio.

## **VII. Recomendaciones**

Los directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima deben optar por aplicar encuestas al personal docente para tener un diagnóstico de Clima Organizacional que permita identificar cuáles son los factores principales que no propician a tener un buen ambiente laboral, y de este modo acceder a la toma de medidas necesarias que contribuyan a dar alternativas de solución.

Se sugiere al director de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima fomentar la comunicación entre docentes, considerando actividades de cooperación que permita crear espacios oportunos para el diálogo y éstos den a conocer sus inquietudes, necesidades y problemas impulsando en ellos la participación y el libre intercambio de ideas.

Para motivar al docente en la continuidad de sus actividades educativas los directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima deben incentivar su desempeño con estrategias motivacionales dirigidas a premiar su iniciativa, la capacidad creativa y sus buenas prácticas de los mismos

Se propone a los directivos de la Institución Educativa tomar en cuenta y dar seguimiento a la presente investigación, porque se identifican cuáles son los principales factores que impactan en el clima organizacional y desempeño de los docentes, los mismos que deben ser enmendados por parte de dirección para crear un buen ambiente laboral y así los docentes desempeñen eficientemente sus labores encargadas.

### VIII. Referencias Bibliográficas

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Nases y Fundamentos*. Argentina: Cegage Learning.
- Bersaluce. (2015). *El profesor como guía - orientador . Un modelo docente*. Universidad de Alicante.
- Blazquez, P. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Barcelona: Psicología y Derechos Humanos .
- Brow, p., & Morberg, J. (1990). *Comportamiento Organizacional* . Mexico : Editorial de Mosto.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las Organizaciones* . México: D.F trillas.
- Castellón, A. Z. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional de Matagalpa , UNAN-2016*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Matagalpa- Nicaragua. <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw - Hill.
- Chiavenato. (2017). *Administración de recursos humanos* (Vol. 9 edición ). Mexico: Mc.Graw Hill Education.
- Echevarri, D. C., & Zambrano Cruz, R. (2015). Revisión de Instrumentos de Evaluación de Clima Organizacional. *Estudios Gerenciales*, 188. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S012359231400117X?token=ABD74BD144C2145DCF6DE09A6D8B4968F1A191ADA2868FED4230DD8CD9BC1E9FFDB4B113CDE5778AA03540E2797FFDF9>
- Esmeri, A., & Paredes, D. (2015). *Clima Organizacional y Satisfaccion laboral de trabajadores de una empresa de Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.

- Espinoza. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la EP - EMAPA , Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato , Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27114/1/FJCS-TS-240.pdf>
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Molocho. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión insitucional de la sede adminsitrativa UGEL N°01 - Lima Sur -2009*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Montenegro. (2007). *Evaluación del desemepeño docente*. Bogota : Cooperativa Edictorial Magisterio.
- Onetto, L. (2008). *Clima Educativo y pronóstico de pronóstico de violencia* . México: Novedosa Educativa.
- Oseada. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Concepción Región Junín*. Universidad Señor de Sipán . Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4033/OSEDA%20LAZO%20MAXIMO%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, O. K., & Pool Cibrián, W. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán : un analisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behair , Health & Social Issues*, 106. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007078018300117?token=E93E02F7FF1D7BC2F189F196072CF23686945E682D2F3C2E75426BA684392A2C5E0F2383AE5662A6A163DAE38F28FC9A>

## IX. Anexos

### Anexo 1. Estadísticas descriptivas complementarias

Figura 1: Medida de Kaiser-Meyer-Olkin de la variable Clima Organizacional

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,641
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	320,390
Bartlett	GI	153
	Sig.	,000

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,205	40,028	40,028	7,205	40,028	40,028	4,581	25,452	25,452
2	1,710	9,502	49,530	1,710	9,502	49,530	3,630	20,167	45,618
3	1,676	9,311	58,841	1,676	9,311	58,841	2,380	13,223	58,841
4	1,244	6,909	65,749						
5	1,152	6,399	72,148						
6	1,016	5,646	77,794						
7	,899	4,993	82,788						
8	,689	3,828	86,616						
9	,593	3,296	89,912						
10	,461	2,564	92,476						
11	,310	1,722	94,197						
12	,296	1,642	95,840						
13	,279	1,551	97,391						
14	,150	,831	98,222						
15	,117	,649	98,871						
16	,094	,522	99,393						
17	,077	,430	99,823						
18	,032	,177	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

*Figura 3: Matriz de componente rotado de la variable Clima Organizacional*

	Componente		
	1	2	3
La comunicación entre los docentes es confiable y sincera.	,801		
Los mecanismos de comunicación formales son efectivos.	,747		
Influye la formación de los docentes en el trabajo en equipo.	,736		
Los docentes han fomentado el respeto y la confianza entre si por su actitud responsable y solidaria.	,728		
Existe buen nivel de comunicación entre profesores y alumnos.	,705		
Su jefe inmediato es claro y preciso cuando le designa sus labores en la I.E	,645		
Existe buena participación de los docentes en las actividades de la institución educativa.	,633		
Los objetivo pedagógicos se cumplen en su totalidad como equipo docente	,630		
Las propuestas de los docentes son tomadas en cuenta en la I.E		,827	
Se comunica con rapidez la información del colegio respecto a los cambios metodológicos		,774	
Los demás docentes le brindan apoyo cuando lo necesita.		,691	
La I.E promueve la participación de todos los docentes en realizar intercambios de vivencias con otros colegios.		,539	
Las órdenes se comunican clara y oportunamente.		,476	

Es buena la cooperación de los docentes y altos directivos de la I.E			
Se cumple a cabalidad las normas de la I.E.			,763
La I.E valora su trabajo y esfuerzo.			,706
Es necesario poseer la madurez suficiente para hacer frente a los conflictos de manera asertiva			,551
Los docentes están comprometidos con el reconocimiento por el buen desempeño realizado por la I.E			,467

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

*Figura 4: Medida de Kaiser-Meyer-Olkin de la variable Desempeño Docente*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,616
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	206,779
Bartlett	GI	91
	Sig.	,000

Figura 5: Varianza total explicada de la variable Desempeño Docente

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,127	36,619	36,619	5,127	36,619	36,619	3,349	23,918	23,918
2	1,830	13,069	49,688	1,830	13,069	49,688	3,303	23,595	47,513
3	1,354	9,668	59,356	1,354	9,668	59,356	1,658	11,843	59,356
4	1,154	8,243	67,599						
5	1,046	7,468	75,067						
6	,837	5,979	81,046						
7	,692	4,940	85,986						
8	,578	4,126	90,111						
9	,450	3,213	93,325						
10	,409	2,923	96,247						
11	,237	1,693	97,941						
12	,126	,899	98,839						
13	,116	,831	99,671						
14	,046	,329	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Figura 6: Matriz de componente rotado de la variable Desempeño Docente

	Componente		
	1	2	3
Los resultados de la evaluación permiten determinar cuándo es necesario hacer un cambio de estrategias en la enseñanza – aprendizaje.	,857		
Se debe cumplir con las evaluaciones según lo establecido en el cronograma educativo.	,831		
Los materiales educativos son de gran apoyo en clase.	,595		

Es importante la coordinación entre docentes para realizar trabajos pedagógicos.	,582	,434	
La comunicación de ideas innovadoras posibilita la mejora del servicio educativo.	,570	,563	
Es imprescindible la planificación de las sesiones de clase.	,543		
Obtiene resultados favorables en las evaluaciones prácticas en el aula.			
Es importante participar en actividades de capacitación y formación continua de docentes.		,792	
Es de vital importancia realizar clases dinámicas.		,764	
La presentación de casos reales o sucesos son básicos en el desarrollo de sus clases.		,674	
El apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes es esencial.	,519	,639	
Considera usted que transmitir sus ideas de manera clara y precisa a sus alumnos permite un mayor aprendizaje.		,632	,473
Es esencial dominar la temática del curso.			,828
Es necesario utilizar métodos de enseñanza.			,720

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Figura 7: Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Promedio de Relaciones Interpersonales	,157	30	,056	,916	30	,022
Promedio de Trabajo en Equipo	,198	30	,004	,910	30	,015
Promedio de Comunicación	,164	30	,038	,957	30	,260
Promedio Diversificación Curricular	,190	30	,007	,899	30	,008
Promedio de Planificación	,197	30	,005	,849	30	,001
Promedio de Evaluación	,230	30	,000	,893	30	,006
Promedio de Clima Organizacional	,166	30	,034	,923	30	,033
Promedio de Desempeño Docente	,180	30	,014	,889	30	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 8: Promedio de Relaciones Interpersonales

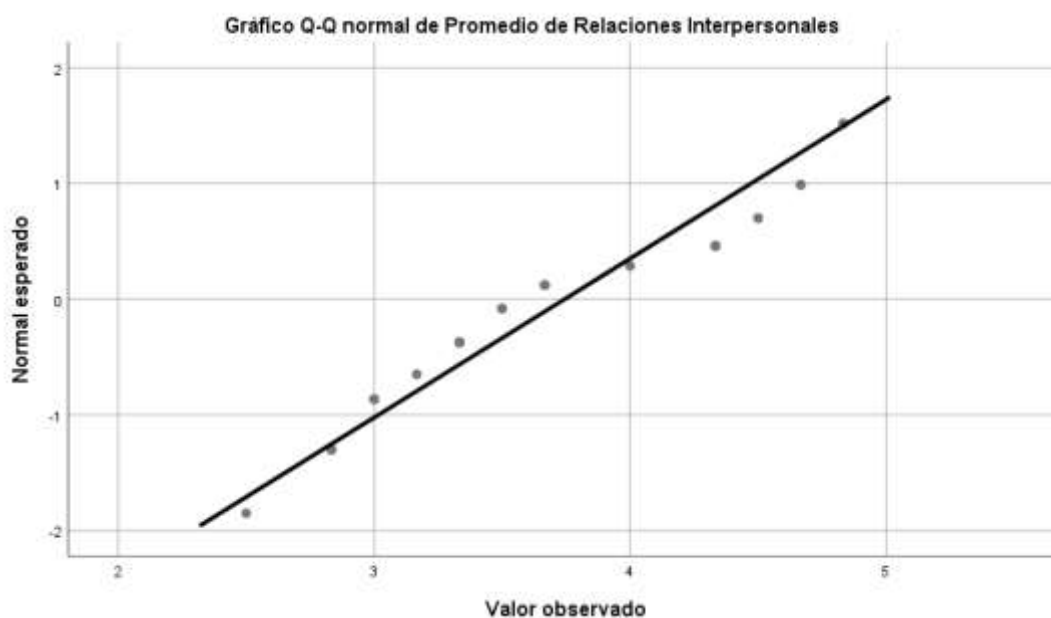


Figura 9: Promedio de Trabajo en Equipo

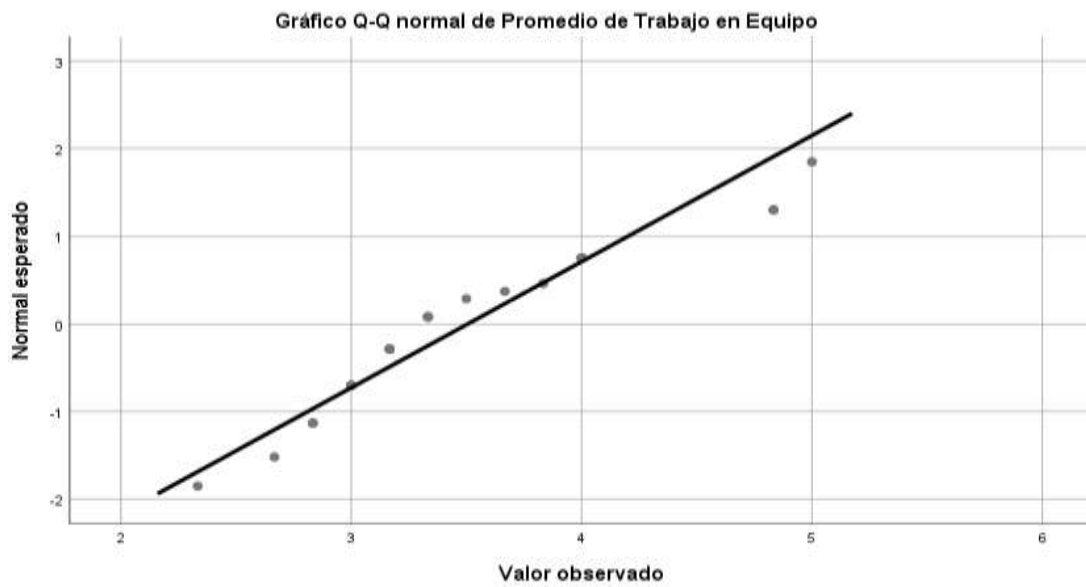


Figura 10: Promedio de Comunicación

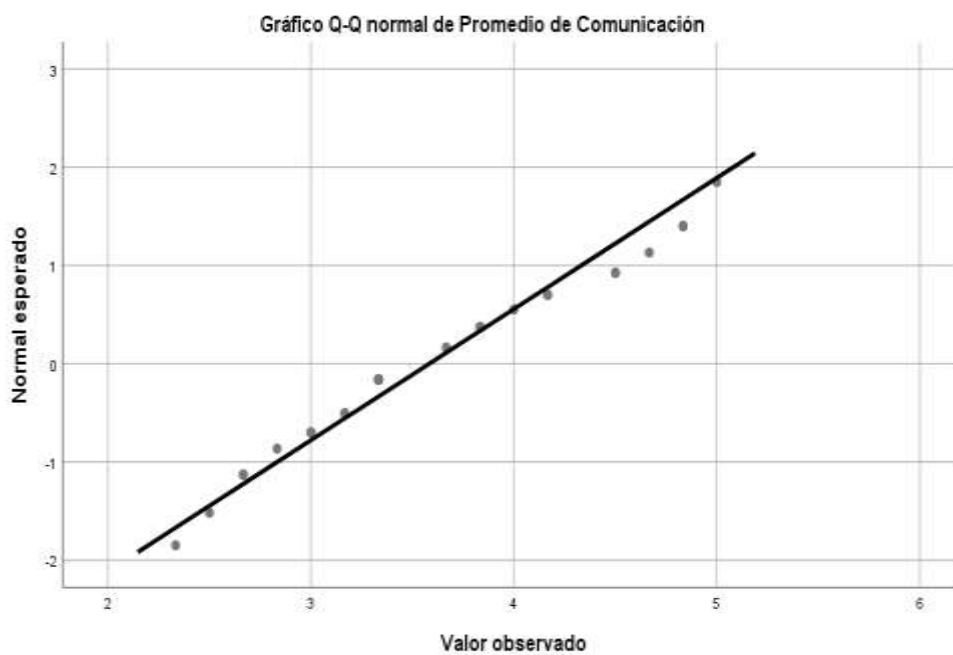


Figura 11: Promedio de Diversificación Curricular

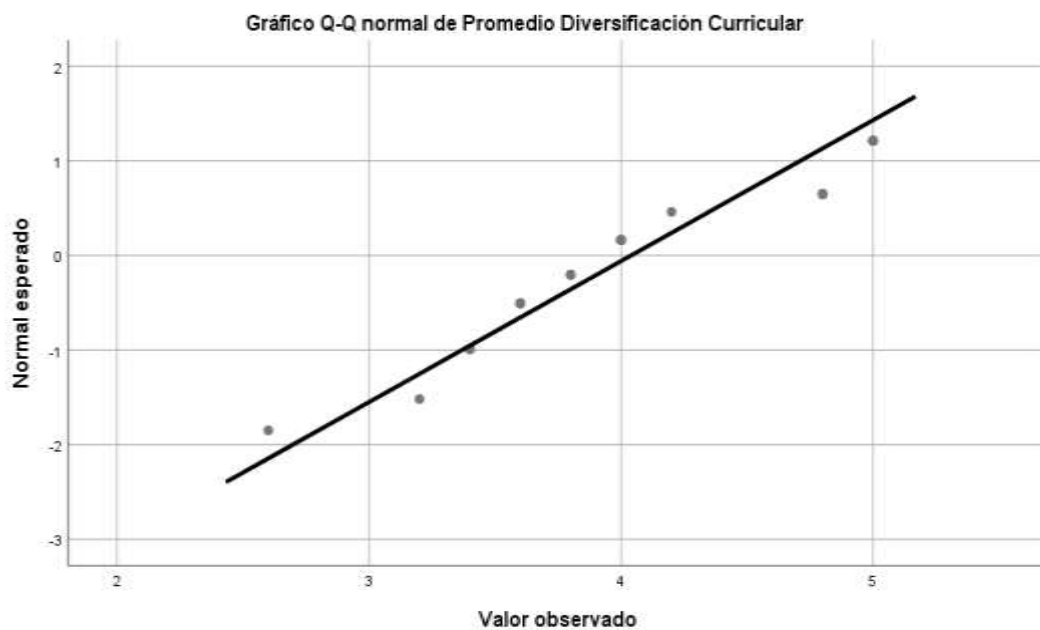


Figura 12: Promedio de Planificación

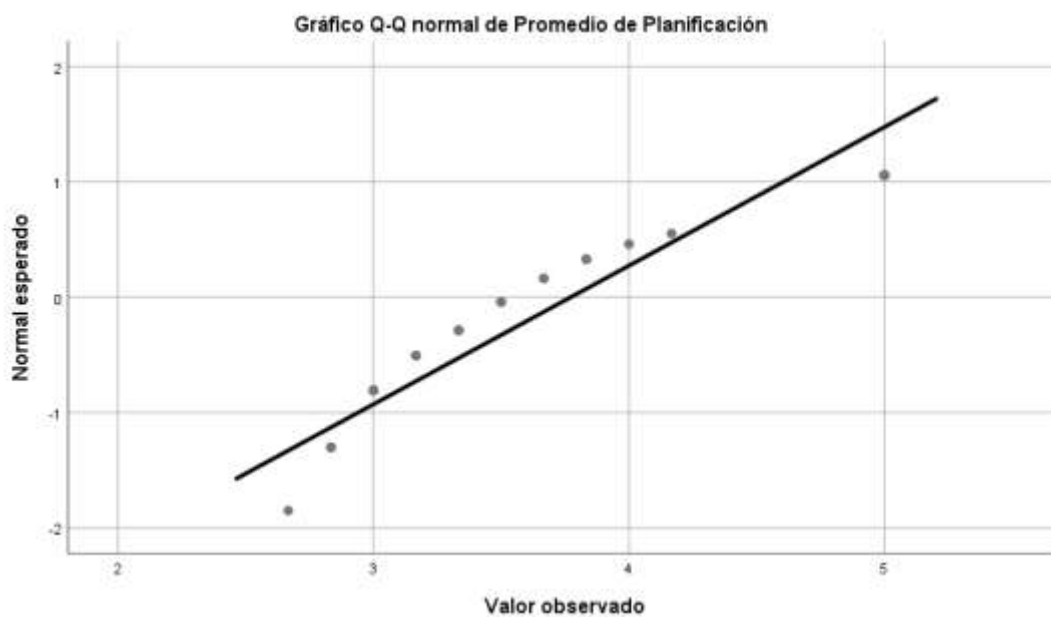


Figura 13: Promedio de Evaluación

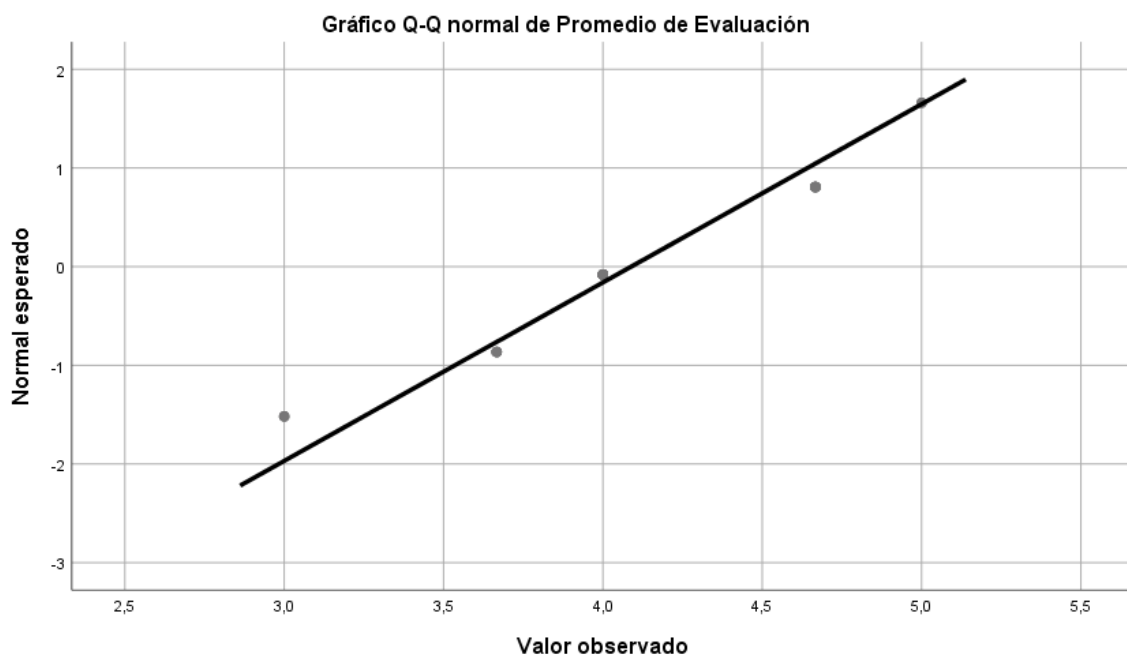


Figura 14: Promedio de Clima Organizacional

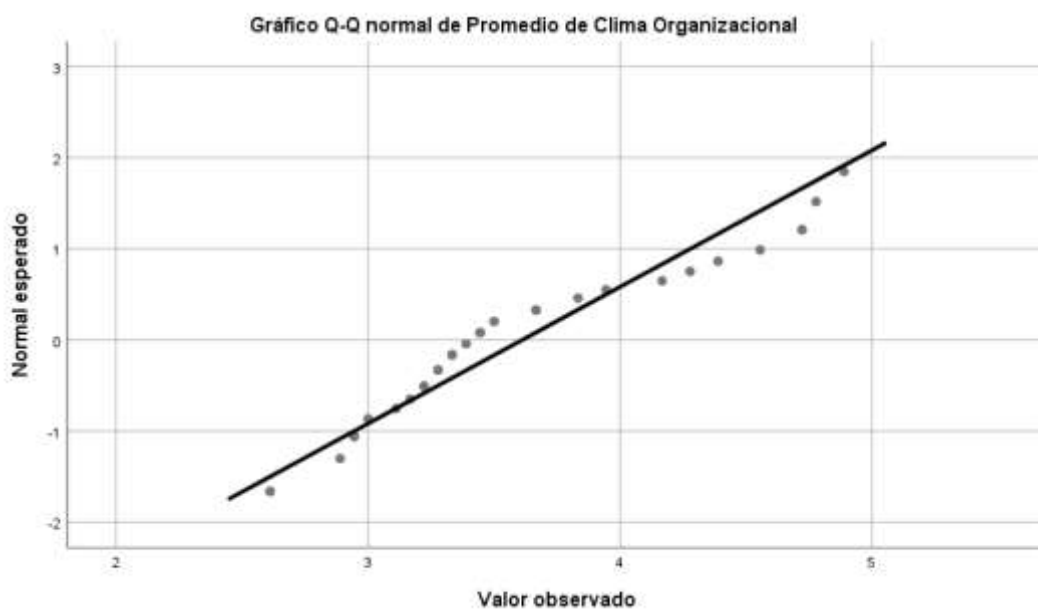
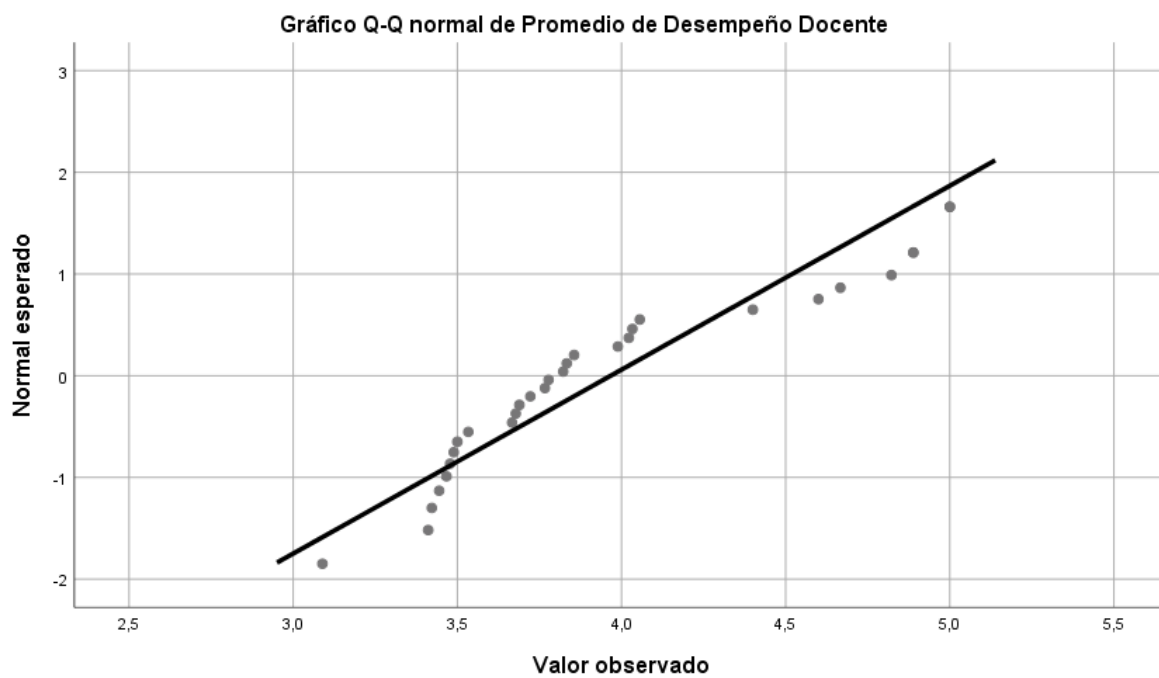


Figura 15: Promedio de Desempeño Docente



*Anexo 2. Cuestionario*

## “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE”

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información diagnóstica sobre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, la cual es anónima, por lo que se pide de manera encarecida su apoyo marcando una de las alternativas que se muestran en la escala.

### DATOS GENERALES

**1.- SEXO:**

F ( )                      M ( )

**2.- EDAD:**

De 20 a 30 años ( )    De 31 a 50 años ( )    De 51 a más años ( )

**3.- TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:**

De 0 a 5 años ( )      De 6 a 10 años ( )

De 11 a 20 años ( )    De 20 años a más años ( )

**4.- TIEMPO DE EXPERIENCIA DOCENTE:**

De 0 a 5 años ( )      De 6 a 10 años ( )

De 11 a 20 años ( )    De 20 años a más años ( )

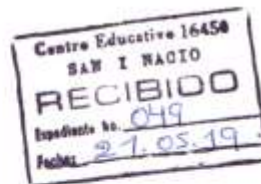
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	1. Es necesario poseer la madurez suficiente para hacer frente a los conflictos de manera asertiva				
	2. Es buena la cooperación de los docentes y altos directivos de la I.E				
	3. Los demás docentes le brindan apoyo cuando lo necesita.				
	4. La I.E valora su trabajo y esfuerzo.				
	5. Su jefe inmediato es claro y preciso cuando le designa sus labores en la I.E				
	6. Existe buen nivel de comunicación entre profesores y alumnos.				

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	7. Existe buena participación de los docentes en las actividades de la institución educativa.					
	8. Influye la formación de los docentes en el trabajo en equipo.					
	9. Los objetivo pedagógicos se cumplen en su totalidad como equipo docente					
	10. La I.E promueve la participación de todos los docentes en realizar intercambios de vivencias con otros colegios.					
	11. Los docentes están comprometidos con el reconocimiento por el buen desempeño realizado por la I.E					
	12. Los docentes han fomentado el respeto y la confianza entre sí por su actitud responsable y solidaria.					
<b>COMUNICACIÓN</b>	13. Se comunica con rapidez la información del colegio respecto a los cambios metodológicos					
	14. Las propuestas de los docentes son tomadas en cuenta en la I.E					
	15. Se cumple a cabalidad las normas de la I.E.					
	16. Las órdenes se comunican clara y oportunamente.					
	17. Los mecanismos de comunicación formales son efectivos.					
	18. La comunicación entre los docentes es confiable y sincera.					
<b>DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR</b>	19. Es esencial dominar la temática del curso.					
	20. Es necesario utilizar métodos de enseñanza.					
	21. Es de vital importancia realizar clases dinámicas.					

	22. Considera usted que transmitir sus ideas de manera clara y precisa a sus alumnos permite un mayor aprendizaje.					
	23. La presentación de casos reales o sucesos son básicos en el desarrollo de sus clases.					
<b>PLANIFICACIÓN</b>	24. Es importante la coordinación entre docentes para realizar trabajos pedagógicos.					
	25. La comunicación de ideas innovadoras posibilita la mejora del servicio educativo.					
	26. El apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes es esencial.					
	27. Los materiales educativos son de gran apoyo en clase.					
	28. Es imprescindible la planificación de las sesiones de clase.					
	29. Es importante participar en actividades de capacitación y formación continua de docentes.					
<b>EVALUACIÓN</b>	30. Obtiene resultados favorables en las evaluaciones prácticas en el aula.					
	31. Se debe cumplir con las evaluaciones según lo establecido en el cronograma educativo.					
	32. Los resultados de la evaluación permiten determinar cuándo es necesario hacer un cambio de estrategias en la enseñanza – aprendizaje.					

**Anexo 3. Carta de aceptación**



Chiclayo, 9 de mayo de 2019

Carta N° 080-2019-USAT-EADM

Magister

**Víctor Raúl Ochoa Agurto**

Director de la I.E.N° 16450 "Nuestra Señora de Fátima"

San Ignacio

**Asunto:** Recabar información para trabajo de investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo a nombre de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, y a la vez manifestar que la señorita : **ARIAS NOVOA, ANDREA LISBETH** con Código Universitario: 151CV55897 y DNI: 74090457 , estudiante del VIII ciclo de la Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales; solicita información para el desarrollo de su trabajo de investigación que lleva por título **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, EN LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO"**.

Por lo que solicito a Usted brindarle su apoyo para la realización de sus objetivos.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que brinde a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



ESCUELA DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Mgtr. Valeria Tamara Llantop Hernández**  
Directora (e)

**Anexo 4. Constancia de aceptación**



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - SAN IGNACIO  
I.E.P. N° 16450 "NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA" - SAN IGNACIO

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"**

San Ignacio, 23 de mayo del 2019.

**OFICIO N° 034-2019/DRE-CAJ/UGEL-SI/I.E.N°16450"NSF"-CM 0403592/D**

**SEÑOR :** Mgtr. Valeria Tamara Llontop Hernández  
Directora – Escuela de Administración de Empresas  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Chiclayo

**ASUNTO :** Autorización para recabar información – Trabajo de Investigación.

**REF. :** Carta N° 080-2019-USAT-EADM.

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, de acuerdo al documento de la referencia y con la finalidad de contribuir en la formación académica, en el marco del fortalecimiento de las capacidades profesionales, se AUTORIZA a la señorita ARIAS NOVOA ANDREA LISBETH con código Universitario: 151CV55897 y DNI 74090457, estudiante del VIII ciclo de la Escuela de Administración de Empresas, para que desarrolle su trabajo de investigación denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FATIMA, EN LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO".

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

VICTOR RAUL OCHOA AGUADO  
DIRECTOR

*Anexo 5. Constancia de validación de experto de cuestionario*



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO  
POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe Luis A. Angulo Bantón, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, PROVINCIA DE SAN IGNACIO"**, elaborado por la estudiante **Andrea Lisbeth Arias Novoa**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 02 de Octubre de 2019.

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO

Dr./Mg./Lic. Nombre: Luis A. Angulo Bantón  
Cargo Actual: Docente Facultad CCEE.

**Anexo 6. Constancia de validación de experto de cuestionario**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO  
POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe Lisset Rosemary Meléndez Guevara, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, PROVINCIA DE SAN IGNACIO"**, elaborado por la estudiante **Andrea Lisbeth Arias Novoa**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 02 de Octubre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO

Dr./Mg./Lic. Nombre:

Mgtr. Lisset Rosemary Meléndez Guevara

Cargo Actual:


Coordinadora de Tutoría.

**Anexo 7. Constancia de validación de experto de cuestionario****CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO  
POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe Rafael Camilo Giron Córdova, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de Empresas, titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, PROVINCIA DE SAN IGNACIO", elaborado por la estudiante **Andrea Lisbeth Arias Novoa**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 02 de Octubre de 2019.



FIRMA DEL EXPERTO

Dr./Mg./Lic. Nombre: Rafael Camilo Giron Córdova  
Cargo Actual: Coordinador del Área de Talento Humano  
Facultad de CC. EE.