

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Educación



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS – LA PAZ 1, SAN MIGUEL

Para optar	:	El título profesional de licenciada en educación primaria
Autora	:	Bach. Castro Franco Loui del Pilar
Asesora	:	Dra. Castillo Huaman Elena
Línea de investigación institucional	:	Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	:	Ciencias sociales
Fecha de Inicio y de culminación	:	05-04-2018 a 20-12-2018

HUANCAYO – PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. CORILLA MELCHOR RAUL

Docente Revisor Titular 1

DR. SUAREZ REYNOSO CARLOS ALBERTO

Docente Revisor Titular 2

MG. CAMARENA BONIFACIO ROCIO DEL PILAR

Docente Revisor Titular 3

MG. CARTOLIN MOLINA PEDRO PAUL

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

Dedicado a mis queridos hijos Roberto y Marcelo por la compañía, paciencia, apoyo y aliento; a mi mejor amigo por su constante apoyo emocional y por recordarme lo valioso de creer en mí.

Loui del Pilar

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a Dios, a su bendición y protección; a la universidad, al Decano, a mis queridos docentes, asesores y revisores por su apertura, enseñanza, acompañamiento, guía y consejos en mi vida académica.

Loui del Pilar

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
 TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS – LA PAZ 1, SAN MIGUEL."

AUTOR (es)	: LOUI DEL PILAR CASTRO FRANCO
ESCUELA PROFESIONAL	: EDUCACIÓN
FACULTAD	: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ASESOR (A)	: DRA. ELENA CASTILLO HUAMÁN.

Que fue presentado con fecha: 16/05/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: 19/05/2023; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **21 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 23 de mayo del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Delimitación del problema	17
1.3 Formulación del problema.....	18
1.3.1.Problema general	18
1.3.2.Problemas específicos.....	18
1.4. Justificación	18
1.4.1.Justificación Social	18
1.4.2.Justificación Teórica.....	19
1.4.3.Justificación Metodológica.....	19
1.5. Objetivos de la investigación.....	20
1.5.1.Objetivo general	20
1.5.2.Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Antecedentes.....	21
2.2. Bases teóricas o científicas	25
2.3. Marco Conceptual	43

CAPITULO III: HIPÓTESIS	47
3.1. Hipótesis general	47
3.2. Hipótesis específicas.....	47
3.3. Variables	47
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	49
4.1. Método de investigación.....	49
4.2 Tipo de investigación	49
4.3 Nivel de investigación.....	49
4.4 Diseño de la investigación	50
4.5. Población y muestra.....	50
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.7. Técnicas procesamiento y análisis de datos.....	52
4.8. Aspectos éticos de la investigación	52
CAPÍTULO V: RESULTADOS	53
5.1. Descripción de resultados	53
5.2. Contrastación de hipótesis	65
5.3. Discusión de resultados	70
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	84
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	87
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	92
Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento	98
Anexo 6: Base de datos.....	104

Anexo 7: Solicitud a la institución educativa	106
Anexo 8: Constancia de autorización	107
Anexo 9: Declaración de autoría	108

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Clima organizacional	56
Tabla 2: Dimensión Comunicación.....	57
Tabla 3: Dimensión Motivación.....	58
Tabla 4: Dimensión Confianza.....	59
Tabla 5: Dimensión Participación	61
Tabla 6: Desempeño Docente	62
Tabla 7: Dimensión Capacidades Pedagógicos.....	63
Tabla 8: Dimensión Emocionalidad.....	64
Tabla 9: Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales ..	65
Tabla 10: Dimensión Relaciones interpersonales	67
Tabla 11: Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (Clima Organizacional) y la variable 2 (Desempeño Docente).	69
Tabla 12: Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (Comunicación) y la variable 2 (Desempeño docente).	70
Tabla 13: Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (Motivación) y la variable 2 (Desempeño Docente).	71
Tabla 14: Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (Confianza) y la variable 2 (Desempeño docente).	72
Tabla 15: Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (Tiempo de convivencia) y la variable 2 (Autoestima).	73

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Comportamiento de la Cultura Organizacional	32
Figura 2: Modelo de clima de trabajo	33
Figura 3: La comunicación.....	35
Figura 4: Motivo y acción	37
Figura 5: Ciclo Motivacional	38
Figura 6 : Jerárquica de las Necesidades de Maslow	39
Figura 7: Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.....	42
Figura 8: Movimiento de un equilibrio Organizacional.....	47
Figura 9: Clima organizacional.....	57
Figura 10: Dimensión Comunicación	58
Figura 11: Dimensión Motivación	59
Figura 12: Dimensión Confianza	60
Figura 13: Dimensión Participación.....	61
Figura 14: Desempeño docente	63
Figura 15: Dimensión Capacidades pedagógicas.....	64
Figura 16: Dimensión Emocionalidad	65
Figura 17: Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	66
Figura 18: Dimensión Relaciones interpersonales	68

RESUMEN

Este estudio tuvo como problema principal ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la IE Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018?; el objetivo general fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018. Este trabajo se desarrolló con un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios a los 60 trabajadores de la sede. Se utilizó el programa Excel para la tabulación de los datos y el programa SPSS para el procesamiento de los datos. Se logró determinar que el clima organizacional posee una relación muy baja con el desempeño docente en la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018; debido a que, el valor obtenido del coeficiente de correlación de spearman fue de 0,150 ; de manera que muestra una relación interna positiva baja, por lo que se sugirió publicar el informe obtenido para el análisis por parte de los trabajadores y buscar oportunidades de mejora; así como que se aplique regularmente los instrumentos y se promuevan nuevas investigaciones.

Palabras Clave: Clima Organizacional y Desempeño Docente

ABSTRACT

The main problem of this study was how is the organizational climate related to teaching performance at IE Innova Schools, La Paz 1 de San Miguel - 2018?; The general objective was to determine how the organizational climate is related to the teaching performance of the private educational institution Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018. This work was developed with a basic quantitative approach, with a non-experimental design. cross-sectional and correlational descriptive level. Two questionnaires were applied to the 60 workers at the headquarters. The Excel program was used to tabulate the data and the SPSS program for data processing. It was possible to determine that the organizational climate has a very low relationship with teaching performance in the private educational institution Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018; because the value obtained from the Spearman correlation coefficient was 0.150; so that it shows a low positive internal relationship, for which it was suggested to publish the report obtained for the analysis by the workers and look for opportunities for improvement; as well as the regular application of the instruments and the promotion of new investigations.

Keywords: Organizational Climate and Teaching Performance

INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales, se hace cada vez más evidente la preocupación de las organizaciones en buscar eficiencia y eficacia para lograr tal desempeño que permita alcanzar los objetivos trazados. En el punto de vista mundial, el ambiente refleja las cualidades, perspectivas y convicciones de los individuos, los cuales, por su tendencia, se vuelven componentes del ambiente. Brinda información sobre los ciclos que deciden las formas autorizadas de comportarse. Likert y su pareja presumían que el clima jerárquico de un grupo de trabajo no se asentaba del todo por la forma de comportarse de los jefes de los niveles superiores.

El objetivo fue determinar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño docente del Colegio Innova Schools La Paz 1 en San Miguel, siendo de un inconfundible nivel correlacional con una metodología cuantitativa.

En el capítulo I se precisa el planteamiento del problema donde se describe el clima organizacional, referente a los trabajadores, en este caso los docentes, quienes influyen en su entorno a través de su comportamiento, pero recíprocamente son influenciados por el entorno. Así como la justificación del porqué se realizó esta investigación. Menárguez (2004), precisa que “en el caso de que definitivamente no exista un ambiente institucional digno, no permite que todos los educadores tengan una presentación digna, y esto dificulta que el ámbito local docente coopere y colectivamente, todos esperando solidificar similar visión de las organizaciones instructivas” (p.15).

El capítulo II considera los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con las variables. Además, se conceptualiza y se presenta las bases teóricas de las variables investigadas: Clima Organizacional y Desempeño Docente.

En el capítulo III se menciona la hipótesis general; las hipótesis específicas; así como las variables independiente y dependiente. Además, se menciona las definiciones conceptuales y la operacionalización de las variables.

En el capítulo IV se especifica la metodología, el sub nivel, el enfoque, el diseño, el tipo de investigación. También se menciona la población y muestra, la técnica empleada y los cuestionarios.

En el capítulo V se presenta los resultados descriptivos de los cuestionarios y la contrastación de hipótesis.

Finalmente, en el capítulo se expresó la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El clima dentro de toda organización cumple una función significativa en cuanto por factores diversos que lo componen modifican el desempeño laboral; así como, el cumplimiento de lo planteado y esperado desde el inicio. El establecimiento instructivo como asociación que se compone de un conjunto de componentes interrelacionados, por ejemplo, la construcción jerárquica, los ciclos que suceden en su interior y la forma de comportarse de los conjuntos y de las personas. La conexión de las partes antes mencionadas produce diseños de relación fluctuantes y explícitos y, al encontrar algún tipo de armonía entre ellos, se puede asegurar un entorno jerárquico digno, que por parte de las organizaciones docentes se considera de gran desempeño demostrativo y gran aprendizaje de los suplentes.

El ambiente laboral está conformado por una variedad y tipos de factores que van desde la parte administrativa hasta la académica, lo que produce un estilo de comportamiento en cada uno de los involucrados en la institución que en el ámbito social se proyecta; esto indica que lo que proyecta en general una institución es lo que su grupo en conjunto ha demostrado con su comportamiento.

Para enfrentar una realidad tan llena de cambios y conflictiva en cuanto a su construcción jerárquica se hace de suma importancia para las asociaciones educativas la preparación y actualización de educadores y jefes. Frente a esta realidad, un trabajo administrativo suficiente incita al especialista, perito o representante a vivir respectivamente en un clima agradable, produciendo una mejor ejecución del trabajo. . En la IEP Innova Shools La Paz 1 de San Miguel, el clima ejerce cierta modificación en el actuar de los trabajadores y por tanto en lo que alcanza y logra cada uno de los maestros. Menarguez (2004) menciona que, si no se cuenta con un positivo y cálido ambiente es difícil que los maestros de nuestras escuelas demuestren tal desempeño que les permitan que se alcancen los logros esperados, y esto a su vez es un grave obstáculo para que el grupo educativo trabaje de manera armónica y en equipo, lo que impide que los involucrados consoliden la misma dirección en bien de la institución educativa.

Actualmente, se hace de imperiosa necesidad de implantar en las instituciones, un gran interés en desarrollar un buen clima en la institución. Existen estudios que evidencian que el desarrollo del clima laboral genera en la actitud de las personas cambios positivos, liderazgo y mejor desempeño; Es decir promueven en el personal actitudes que los direccionan a desarrollarse integralmente potenciando sus habilidades dentro de un ambiente donde los docentes muestran positivismo, responsabilidad y deseo de cooperación.

La Ley General de Escolarización (Servicio de Capacitación, 2004, artículo 56) establece que el ámbito institucional y la ejecución del acto son la percepción e investigación de los estados del ciclo educativo, las partes y los animadores participan y lo hacen posible. En este sentido, la institución debería brindar datos importantes para estudiar el ambiente y ayudar a los educadores a sentirse bien con su trabajo. Como lo indica Gonzales (2004), el medio ambiente es la poderosa visión mundial de los docentes y supervisores del establecimiento y de su lugar de trabajo.

A través de mi práctica educativa en el establecimiento educativo, cuando el ambiente no es el ideal, se presentan diversidad de situaciones adversas que se manifiestan en un desarrollo deficiente, cumplimientos irregulares y decepciones que impiden la realización de lo modificado; De esta forma, se volvió importante indagar sobre las variables que más impactaban en la forma de comportarse de los individuos en el centro instructivo. Teniendo este dato, que a la luz de la experiencia de los educadores o funcionarios que tienen a su cargo un grupo de trabajadores, tuvieron la opción de contar con bases hipotéticas y de sentido común para ayudar a procedimientos, estrategias o técnicas de observación que permitieron organizar y fomentar la gestión empresarial de la base a través de la cual tienen un lugar de una manera más metódica.

Por lo anterior, en este escenario es importante conocer en qué medida los jefes y demás facultades del establecimiento tienen cierta familiaridad con el ambiente institucional, asumiendo que hay energía, responsabilidad, constancia y realización en lo elaborado por los individuos desde su área local instructivo o no. En este sentido, existe la obligación de adelantar las bondades de los cimientos ya la vez crear buenas

circunstancias para construir su entorno apetecible; así como diseñar bases sólidas para que los objetivos puedan darse en la institución educativa, permitiendo que se establezcan relaciones laborales positivas y herramientas para una retroalimentación permanente. Por ello, el problema queda formulado: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la IE Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018?

1.2 Delimitación del problema

En la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz 1, se desarrolló el presente estudio, cito en el distrito de San Miguel y en el que se puso énfasis el periodo correspondiente al año 2018.

Esta investigación permitió obtener información fidedigna y resultados relevantes relacionados con las dos variables en consideración. Para lo que se tuvo consideración los antecedentes tantos del país como los extranjeros que sirvieron de valioso apoyo para el estudio puesto que; se sustentó amplia y teóricamente cada una de las variables.

1.2.1. Delimitación espacial

En la institución Educativa “Innova Schools - Sede La Paz - 1” ubicada en la cuadra 10 de la avenida La Paz, en el distrito de San Miguel, provincia de Lima, departamento de Lima se llevó a cabo este estudio.

1.2.2 Delimitación temporal

Durante el año 2018 se realizó este estudio, desde el inicio del Curso Taller de Tesis, continuando con la elaboración del proyecto.

1.2.3. Delimitación conceptual

El estudio se enfocó en el clima organizacional y en el desempeño docente

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la IE Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se correlaciona el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?
- b. ¿Cómo se correlaciona el clima organizacional en la dimensión motivación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?
- c. ¿Cómo se correlaciona el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?
- d. ¿Cómo se correlaciona el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?

1.4. Justificación

En las instituciones en general y más aún en las educativas, materia de esta investigación en la que se mide el buen nivel con un claro y notorio desempeño en los docentes, el Clima Organizacional toma una significancia y protagonismo. Un clima organizacional sistemáticamente instalado y desarrollado en cada institución educativa que cuentan con un plan estratégico medible y palpable, entre otros más factores permitiendo mejorar el desempeño de cada uno de los maestros involucrados; es así que, las escuelas consideran de gran importancia de un positivo clima institucional o laboral que influya en el actuar de los integrantes de cada organización y que condicione óptimos andamios de estímulos para el cumplimiento de un buen accionar; estableciéndose como elemento clave brindando una labor de calidad. Este estudio tuvo como fin profundizar el Clima Organizacional y Desempeño Docente y su relación estrecha que se da entre ellas.

1.4.1. Justificación Social

Gracias a los estudios realizados se permitió mostrar a cada uno funcionarios de la dirección y comunidad de profesores en general cuáles son aquellos factores que más han influenciado para el clima de esta sede se perciba de modo óptimo, y más aún

mostrar aquellos aspectos en el cuál se debe incidir para mejorar el clima de la institución permanentemente.

Esta investigación permitirá a otras instituciones educativas tener una visión más amplia de cómo un tipo determinado de clima organizacional puede influir de manera significativa el en buen actuar y en lo que logre cada maestro y por añadidura en el aprendizaje de cada uno de sus pupilos; así como en alcanzar lo que se tiene como meta y fin en el centro educativo que cumplan los lineamientos establecidos por la máxima entidad de Educación del país y toda la Nación.

De algún tiempo atrás en adelante, el Clima Organizacional se convirtió en un factor relevante en toda organización o empresa, puesto que, permite conocer y aplicar procedimientos u estrategias que incrementen la congruencia del actuar de los involucrados y así poder direccionarse hacia el desempeño y alcance de metas del grupo de integrantes y seguir la ruta de trabajo que permita en la totalidad de los maestros o en gran porcentaje de ellos el desarrollo laboral esperado.

1.4.2. Justificación Teórica

Esta investigación buscó conocer los factores, recursos y requerimientos adecuados para lograr un clima organizacional óptimo, que ayude a que el desempeño docente se potencie y a la vez favorezca el aprendizaje en los estudiantes; así como ampliar conocimientos acerca al estudio del clima organizacional. Rensis Likert, quien realizó un conjunto de estudios para una institución americana de prestigioso, describe al clima como un ente que se construye gracias a las normas, protocolos y rutas que cada trabajador debe asumir y cumplir como algo obligatorio. Con esta investigación se busca que se considere y valore el clima organizacional como instrumento de evaluación del logro de competencias en relación con el desempeño de cada maestro y de los cuales cada resulta pueda evidenciarse en una nueva proposición que conlleve al éxito de una escuela y en lo que logre cada estudiante.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para que el propósito y objetivos de este proyecto se logren, se empleó el método hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, así mismo, se emplearon cuestionarios para la recabar información

con escala tipo Likert que medirán las variables de esta investigación. Se puso en evidencia elementos del proceso que afectan el comportamiento de general de los maestros y los cuáles determinan el tipo de clima que presenta la organización. Los instrumentos se valoraron por juicio de expertos, así mismo pasaron el nivel de confiabilidad necesario. El procesamiento se realizó con un programa software para medir datos de la realidad y puedan servir de antecedentes de subsiguientes trabajos relacionados sobre este tema. y se permita mejorar el ambiente en otras organizaciones, visualizándose armonía, empatía, organización, trabajo en equipo, diligencia, compañerismo, entre otras características y se logre el objetivo de estudio. Ello motivará a aplicar los instrumentos en instituciones afines para obtener permanentes y oportunas mediciones con nuevas investigaciones de estudio.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018.

Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional en la dimensión motivación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Cusi (2022), en su estudio *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021*. El objetivo general fue determinar la conexión entre el contexto de autoridad y su acción demostrativa en instituciones de la UGEL 01-Lima 2021. Se sitúa en una metodología cuantitativa, aplicada, no exploratorio, transversal correlacional. Por ello, se confeccionó la prueba y aplicada a una población de 60 maestros. Fueron dos encuestas, la principal estimó el ambiente jerárquico, y se coordinó a la luz de los aspectos: autoridad, inspiración, correspondencia, cooperación y correspondencia; y estos así divididos en sus punteros particulares. La encuesta posterior estimó la ejecución del instructivo. Lo obtenido demuestra con certeza que el entorno jerárquico y la variable ejecución del educador tienen un nivel alto de relación seguro ($Rho = 0,742$). En definitiva, cuanto más destacado es el ámbito jerárquico, más destacada es la ejecución educativa entendiéndose como un óptimo desempeño.

Lara (2022) en la investigación *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*. El objetivo general fue determinar la relación entre el tipo de ambiente autoritario y la ejecución demostrativa en la Institución Educativa Santa Inés, en la colonia Guadalupe, territorio de Pacasmayo, La Libertad. De exploración fundamental, correlacional, plan sin prueba y segmento cruzado. Se tomaron como ejemplo a cuarenta educadores elegidos por inspección no probabilística de confort. Para cuantificar el entorno jerárquico se aplicó una encuesta que piensa en los cinco elementos de la variable, aprobada por los especialistas designados y excepcionalmente confiable. Para la valoración de la ejecución mostrada se implementó y aplicó una encuesta agrupada en diversos aspectos, con un coeficiente de Conbrach de 0,953. Se razonó que prácticamente todos los educadores expresaron que el ambiente jerárquico en el establecimiento era normal, en tanto que la ejecución mostró un nivel habitual en algo no exactamente todos los encuestados. Además, los factores y sus aspectos se conectan a través de la prueba de

Pearson. Con todo, hay una conexión entre los factores, muy bien puede resolverse que suponiendo que el ambiente jerárquico mejore o decaiga, la acción de los educadores se verá impactada.

Pérez (2021) en su tesis *Clima Organizacional en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021*. Con el objetivo general de determinar el impacto del ambiente autoritario sobre la ejecución demostrativa en la organización instructiva San Nicolás - Trujillo, 2021. Es una metodología cuantitativa, aplicada, no test, transversal y correlacional causal. con instrumentos aplicados a 27 maestros, se utilizaron como instrumentos dos encuestas, aprobadas a juicio de expertos y con alta calidad innegable según el alfa de Cronbach. Como lo indica lo obtenido, el ambiente jerárquico y la ejecución que muestra la escuela San Nicolás María de la Esperanza poseen un grado de conexión elevado de 0.608 con una $p = 0.000$ de Spearman, $R^2 = 36.97\%$, por lo tanto, hay impacto con el cual se descarta la H_0 , lo que demuestra que existe una relación inequívocamente segura y crítica. ($p=0.000$) entre los factores Ambiente Jerárquico y Ejecución Instructora. El entorno jerárquico incide en un 36,97% en la ejecución de espectáculos en el Por ejemplo San Nicolás María de la Esperanza. Según el coeficiente de seguridad comunicado en R^2 , muestra que el 36,97% de la variedad en el grado de ejecución del educador es sentido (impacto) por los niveles del entorno jerárquico. Asimismo, hay un nivel sig. = $0.000 < 0.05$, De esta manera, se descarta la especulación inválida. Esta relación es inmediata y positiva, ósea, cuanto más destacado es el ambiente jerárquico, más la ejecución educativa. De igual forma, la relación rho de Spearman reporta 0.608 consideradas como áreas de fortaleza serias para ambas.

Guevara y Villalobos (2020) en la tesis *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucia de Ferreñafe*. El objetivo general fue demostrar la conexión entre el ambiente jerárquico y la exposición de los que laboran en la escuela de la fundación instructiva Santa Nick Lucía de Ferreñafe. La investigación fue de tipo básica, correlacional con una población abordada de 53 profesores, teniendo como factor libre el entorno jerárquico y como variable de confianza la ejecución del docente. Los resultados que se alcanzaron fue el

88,7% de los maestros revisados expresando que la base instructiva comprende una visión decente de su entorno jerárquico, el 7,5% lo considera estándar; mientras que el 90,6% de los educadores afirma que la ejecución que muestra es excelente y el 7,5% demuestra que es normal. De esta manera, la conexión del entorno jerárquico y los factores de ejecución que muestran es de 0.112, decidiendo una conexión consistente entre los dos factores, resultado que muestra la ocurrencia de elementos que decidieron una impresión ordinaria de entorno autoritario, que impactó a algunos educadores por una presentación estándar.

Ramos (2018) en la tesis *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018*. Su objetivo fue la toma de decisión y la conexión entre el entorno jerárquico y la ejecución, tema que se deja de lado por los especialistas instructivos, y ausencia de reconocimiento de los instructores; y surge como reacción a las cuestiones de fundamento instructivo retratadas. La investigación tuvo una metodología cuantitativa, tipo básico y no experimental, un plan transversal correlacional, e involucró dos encuestas para la recopilación de información con una población de 87 educadores y empleó el coeficiente rho de Spearman para probar la relación. A raíz de representarse los hechos y contrastación de resultados, a través de la conexión de Spearman, se resolvió que existe una conexión inmediata, no tan baja y valorativa entre el ambiente jerárquico y el desempeño demostrado por los maestros en el establecimiento instructivo N° 6038, Ugel 01, 2018; demostrado por un rho de Spearman = 0,485 y un grado de importancia = 0,000.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Blanco y Cerdas (2021), examinaron el ambiente jerárquico, en general, asimismo el clima escolar. El estudio fue de metodología cuantitativa, ex post facto y plan transversal, la muestra estuvo conformada por 657 educadores esenciales y optativos. Se concluyó que existía un ambiente jerárquico digno según la perspectiva del educador, por lo que existe un gran parentesco tanto con el jefe como con el personal, por lo que es significativo un gran trato entre jefe e instructor, por lo que conviene reforzar las relaciones.

Barrios et al. (2020) igualmente investigó con una metodología cuantitativa y de tipo explicativo, su objetivo fue retratar el entorno jerárquico a partir de un despliegue de los periodos participativos del ámbito local de los integrantes de una escuela colombiana. Los datos se recolectaron utilizando el instrumento propuesto por Canchón, Court y Zapata (2013); la misma que fue aprobada utilizando la estrategia Alfa de Cronbach, con un grado de 0.905. Los hallazgos demostraron que el entorno o en su relación escuela-padres mostró una conexión positiva de ($R > 0.5$). con los elementos del mejoramiento continuo, cooperación y el soporte de la familia.

Atarama (2020), La investigación trató de encontrar la conexión entre el lugar de trabajo profesional y la actuación en el Instituto Militar de Intercambiadores - 2017, según la visión de los docentes. De metodología cuantitativa, correlacional y no exploratorio. La masa poblacional estuvo compuesta por 28 educadores, el instrumento utilizado fue una encuesta en la que se completó una revisión con 20 preguntas estimadas en el tamaño de cinco clases de reacción representadas por los dos factores. Aquí se detectó una sólida confiabilidad (0.863) en el instrumento. Además, los resultados observacionales demostraron que el 85,1% pensaba decididamente cuáles eran los requisitos previos y los aspectos que se proponían para el instrumento; además, se diferenciaron utilizando el chi cuadrado. El resultado fue que el ambiente jerárquico estuvo en conjunto conectado con el trabajo demostrado en el Instituto Militar de Intercambiadores – 2017

Soria et al. (2019) en este trabajo subrayaron la conexión de las partes del entorno jerárquico con el cumplimiento competente. La buena relación o un ambiente jerárquico digno produjo grandes resultados de administración donde se interesaron 208 representantes, este trabajo fue claro aplicando una encuesta sobre el ambiente autoritario. Los creadores infirieron que existía una conexión digna, positiva y crítica entre los trabajadores de la organización.

Rodríguez y Lechuga (2019) se planteó la “Ejecución del trabajo de los educadores de la fundación del Colegio ITSA” en Colombia, mostrando los componentes y niveles de actuación que se propuso. Este trabajo se realizó de manera

descriptiva utilizando un modelo que no controla factores, aplicado a una masa poblacional de 79 educadores y 5 jefes, se utilizó la encuesta cerrada como instrumento. Posteriormente, la ejecución del trabajo digno se demostró como un problema por la falta de correspondencia interna, lo que genera conflicto en los educadores. El trabajo terminó con una falta de inspiración en los educadores y una gran correspondencia jerárquica para establecer un clima suficiente.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.2. Clima Organizacional.

2.2.2.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Dentro de los estudios sobre ambiente o clima dentro de las empresas o instituciones, destaca la de Likert, quien aborda el estudio del clima desde dos ángulos opuestos: clima abierto y clima cerrado. El autor describe el clima como un medio participativo en el que cada integrante brinda a la institución las cualidades que mejor tienen potenciándola significativamente y describe el clima; también, como un ente que se construye gracias a las normas, protocolos y rutas que cada trabajador debe asumir y cumplir como algo obligatorio.

A partir de 1946, Rensis Likert, un médico estadounidense, completó una variedad de exámenes para establecer la Exploración Social en la Universidad de Michigan, tratando de dar sentido a la administración. Estas investigaciones se completaron inicialmente con representantes de la oficina de una gran agencia de seguros; Por ellos, se vio que existían diferentes estilos de iniciativa relacionados con diversos grados de eficiencia. Las divisiones donde hubo mayor eficiencia se conformaron con estilos inesperados en comparación con aquellas cuyo expediente fue menor. Las cualidades fundamentales en las divisiones con mayor eficiencia eran que los gerentes designaban mayor poder, practicaban un control más adaptable y expresaban interés en las vidas individuales y la prosperidad de los trabajadores.

Por la comparación de diferentes pruebas, Likert supuso que los jefes que se situaban hacia un interés más destacado en sus trabajadores que en el recado, prevalecían en eficiencia que las personas que se interesaban en la empresa, para la cual sus subordinados mostraban menor confianza y realización laboral.

Posteriormente, mientras proseguía con sus exámenes, Likert entendió que los dos aspectos, interés por los trabajadores y por el emprendimiento, son libres, no selectivos, o al menos, es factible tener una evaluación baja o alta en uno o ambos al mismo tiempo. mismo tiempo, que es un resultado similar logrado por otro especialista.

2.2.2.2. Tipos de clima.

Brunet (2011) explica las propiedades o características en la que se basan los cuatro sistemas de administración que Likert basado en su experiencia logró identificar.

A. Clima de tipo autoritario Sistema I – Autoritarismo explotador

Se visualiza como un ambiente tirano manipulador, los ejecutivos carecen de la facultad de demostrar confianza en los integrantes. En su mayoría La toma de decisiones es asumida por los ejecutivos y se comparten solo por un acto de jerarquía. Los subordinados laborar en un ambiente de intimidación, disciplina, riesgo, a veces sobre lineamientos de recompensa, y el cumplimiento de los requisitos se acepta en la parte mental y seguridad. La red. de comunicaciones que existen entre los ejecutivos y entre los que no lo son se plantean ante la intimidación y la presión. Esta clase de entorno tiene como característica tener un clima estable en el que la correspondencia de los ejecutivos con los representantes persiste tal como las reglas y sus indicaciones particulares lo permiten. La confianza y la motivación intrínseca quedan rezagadas. Solo es un cumplir como deber y no como responsabilidad y cumplimiento.

B. Sistema II – Autoritarismo paternalista

Existen ambientes de tiranía paternalista en el que la administración demuestra cierta confianza en los representantes, similar como la que brinda un experto con el trabajador. La mayoría de elecciones se hacen en la parte superior, sin embargo, unas otras se hacen en los subordinados. En ocasiones, recompensas y disciplinas son las estrategias utilizadas insuperables para inspirar a los colaboradores. Las colaboraciones de jefes y subordinados entre ellos se presentan con deferencia por el lado de jefes y con cuidado por lado de los que laboran los niveles inferiores. A pesar de que sistemas de supervisión generalmente se concentran en la parte superior, a veces se asignan a los inferiores y centrales. Dando la sensación de un clima ecuánime y organizado.

C. Clima de tipo participativo Sistema III – Consultivo

El directorio desarrollado dentro de un ambiente que se caracteriza por la colaboración que genera confianza en sus colaboradores. El planeamiento y las decisiones se generan en su mayor parte en la parte superior, sin embargo, a los subordinados se les permite ir con opciones particulares adicionales en los niveles más bajos; es decir, los trabajadores pueden tener la libertad de aportar ideas para mejoras sustanciales visibles y medibles para el propio desarrollo profesional y de la empresa en general.

. La correspondencia es bucear. Las recompensas, las disciplinas intermitentes y todo tipo de asociación se utilizan para persuadir a los integrantes; también se trata de cumplir con los requisitos de gloria y respeto. Suele haber un predominio de comunicación de tipo subordinado con un grado moderado, ya menudo existe un alto nivel de confianza. Las partes significativas de los procesos de monitoreo se dan desde arriba con una sensación de obligación entre niveles. Esta clase de entorno consta de un clima realmente poderoso con los objetivos claros a cumplir.

D. Sistema IV – Participación en grupo.

Para buscar cooperación voluntaria, la administración tiene plena confianza en sus representantes. Los ciclos dinámicos se extienden por toda la asociación y se incorporan mucho en cada nivel. La correspondencia no solo se completa hacia arriba o hacia abajo, sino también a lo largo del costado. Los representantes se animan por la cooperación y la contribución, por establecer focos de ejecución, por desarrollar estrategias de ejecución en mira del logro de objetivos. Existe una buena interacción entre los superiores y los demás trabajadores. Son numerosas las obligaciones concurridas en la parte de monitoreo y supervisión y con una contribución sumamente impresionante de los niveles subordinados. Se logra de esta manera que los trabajadores, el personal administrativo estructuran un grupo para el cumplimiento de lo que la institución tiene como plan de logro propuestas como preparación indispensable; que no sería imaginable libremente. (León 2013, pág. 36)

Los marcos ejecutivos en las organizaciones pueden ser de varios tipos y cada uno de ellos con cualidades, planes, reglas, ciclos, construcción y rumbo específicos que pueden cambiar de un marco tirano a un marco participativo y que crea el ambiente que se puede producir o ver. por los trabajadores que tienen sutilezas diferentes desde

la desconfianza hasta la plena confianza; Sugiere la variedad entre el ideal o no de correspondencia, obligación, inspiración, satisfacción de ejercicios, ejecución, entre otros.

2.2.2.3. Enfoques del clima organizacional para su definición.

Recientemente, la investigación sobre el entorno autoritario ha sido dinámica y diferente. Una secuencia de las definiciones que los especialistas nos han dado para el medio ambiente son ideas a la luz de las propiedades y cualidades vistas de la asociación, examinadas por Forehand y Gilmer (1964); representaciones mentales y traducciones. de James y Jones (1974,) a la impresión general o resumida de Schneider y Reichers (1983). La idea incorpora partiendo desde los atributos hasta los discernimientos (intentando regir las variables jerárquicas o condicionales); planes mentales (donde los elementos individuales son determinantes esenciales); discernimientos resumidos (donde el individuo y la circunstancia se comunican). En cualquier caso, da la impresión de que no hay exploración gestionando si alguna de estas conceptualizaciones tiene mayor apoyo real. Butierfield, 1978; Schneider y Corredor. 1972.

Wiernert (1998), comunica tres metodologías distintas en torno al entorno institucional: la meta, lo abstracto y la persona, a las que se hará referencia a continuación:

2.2.2.3.1. Visión objetiva.

El entorno es la disposición de objetivos, cualidades jerárquicas perseverantes y hasta cierto punto cuantificables que distinguen un elemento de otro. En este sentido, sería importante para el ambiente.

2.2.2.3.2. Visión subjetiva.

El entorno se convierte en la impresión agregada de una asociación en su conjunto, por lo que los integrantes de las asociaciones formativas comparten una realidad integral del establecimiento al que tienen cabida. En este sentido, los individuos que conviven en una Organización otorgan una importancia individual a las cualidades psicosociales de su circunstancia actual, que no son más que el escenario en el que se establecen conexiones relacionales, de esta forma el ámbito social de una

fundación es el discernimiento que los sujetos tienen sobre las conexiones relacionales que establecen en el ámbito escolar. Parte de lo que cada trabajador observa y valora de su institución, radica en lo que valora y acepta cada uno de los integrantes de manera individual.

2.2.2.3.3. Visión individual.

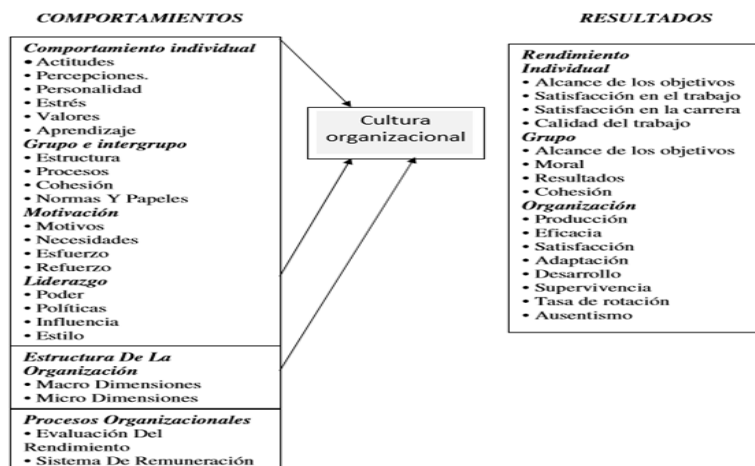
Una tercera metodología presenta el sentimiento emocional pero individual del entorno, es todo menos un desarrollo psicológico de la disposición de las personas, por más individual que sea, cada educador tiene su propia manera específica de entender las cooperaciones que ocurren dentro de la base educativa pensando en sus propias cualidades abstractas como sus perspectivas y carácter, enmarcando su propia visión de la asociación y las cosas que ocurren en ella. Cada integrante tiene la facultad de valorar el ambiente y desarrollo de su institución según sus propias percepciones.

2.2.2.4. Componentes del Clima Organizacional.

En el esquema se muestra la manera en que, opinión de Brunet, (2004) los elementos se relacionan para crear un clima organizacional tales como el comportamiento individual, como de manera grupal; así como la estructura y los procesos propios de la empresa o institución que de una u otra manera puede producir resultados visibles y medibles a nivel del avance de la empresa, individual o por equipo.

Figura 1.

Componentes y resultados del Clima organizacional



2.2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional.

Las diversas percepciones de diversos investigadores del clima organizacional los lleva a tomar diferentes caminos de observación en todas las dimensiones partiendo de lo que se genera, de las normas, hábitos y procesos que hacen imposible que exista una definición unitaria que incluya las mismas dimensiones.

Al respecto, Peiró (1986), menciona que existe verdaderamente un gran bagaje de dimensiones considerando que cada autor considera sus propias percepciones según sus características personales y experiencias laborales como vislumbra en contextos organizacionales.

Más alineado con el entorno de la escuela, Bris (1999) diseña un clima, fundamentada en Tagiuri y considera las cuatro dimensiones mostradas en la imagen.

Figura 2:

Modelo de clima de trabajo



El mismo autor, indica que estas dimensiones incluyen varias variables más que influyen de una manera u otra al clima organizacional de una institución:

Comunicación

- Correspondencia/movimiento de datos, Velocidad/agilidad, Respeto, Reconocimiento, Normativas, ambientes y tiempos, datos.

Motivación

- Cumplimiento, Reconocimiento, Distinción, Independencia

Confianza

- Certeza, Seriedad

Participación

- En los ejercicios, Organismos universitarios, Los instructores potencian la inversión, Reuniones, Grupos laborales, Coordinación.

Otros aspectos

- Rodamiento/la tabla/técnica de monitoreo
- Procesos de supervisión
- Conocer el entorno laboral.
- Participación laboral
- Circulación/asociación/utilización de activos
- Necesidades y solicitudes de su circunstancia actual
- Conjunción/disciplina y reglas
- Se logran los objetivos de formación en el medio
- Arreglo y actividad del medio

Los muchos tipos de clima que se observan, analizan y se describen dependen de este conjunto de consideraciones. También se puede señalar que el clima en las instituciones de los centros educativos, suele ser respuesta a la capacidad de instalarse dentro de la organización, y hasta cierto punto hay un planteamiento óptimo de cooperación entre directores y docentes, y en donde la familia y estudiantes, promueven un trato respetuoso que genere un ambiente óptimo y que por añadidura, el desempeño de cada docente también.

2.2.2.5.1. Comunicación.

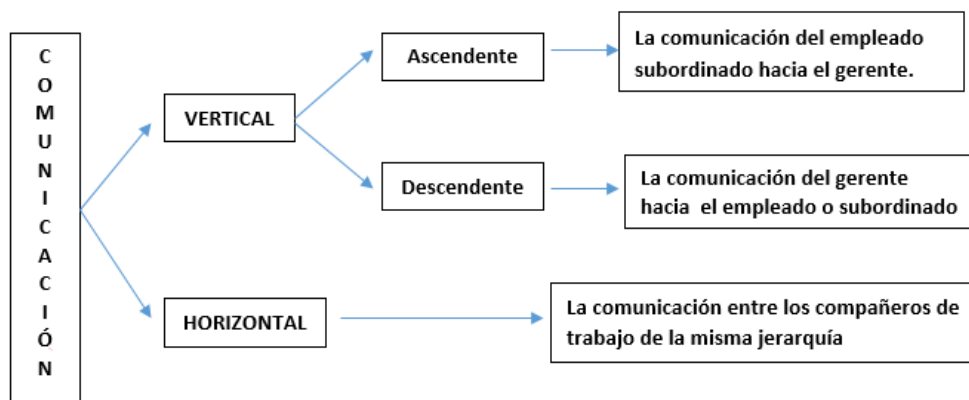
Es un curso de intercambio de datos entre dos miembros adicionales para enviar datos diferentes. Como se demuestra en las definiciones adjuntas.

Chiavenato (2012) dice que la correspondencia es “El ciclo por el cual se envían datos e implicaciones comenzando con un individuo y luego con el siguiente. De igual forma, es el acercamiento para relacionarse a través de pensamientos, realidades, contemplaciones y valores” (p. 59).

Amorós (2007) alude que es consistente que no puede existir reunión sin correspondencia, la cual es considerada como la transmisión y comprensión del significado importante para comunicar el motivo, los objetivos y las metas. De acuerdo con lo que el creador, es fundamental comprender que una organización no logra un gran desempeño si no hay correspondencia entre sus individuos.

Figura 3:

La comunicación



La retroinformación (retroalimentación) es un elemento fundamental dentro del proceso comunicativo; ya que la retroinformación permite que la comunicación sea bilateral y esta se da en dos sentidos; es decir, de ida y vuelta. Si bien la retroinformación no garantiza la eficacia de la comunicación, sí aumenta su precisión y produce confianza en ambas partes (emisor y receptor), ya que permite conocer los resultados y medir el desempeño. La retroinformación permite que la comunicación sea bilateral; si bien no garantiza que la comunicación sea eficaz, si optimiza la

confianza entre todos favoreciendo desempeños y resultados y, por ende, lograr un mejor desempeño en conjunto.

Cualquier institución educativa que quiera mejorar, organizar e implementar racionalmente o lograr durante la ruta de desarrollo, debe utilizarse un proceso comunicativo de diálogo (Proceso de información) que es un elemento que refuerza la cohesión entre las personas, sus empleados, y los medios para alcanzar los objetivos colectivos importante. Requisitos de operación organizacional correctos, demarcación de una serie de estructuras y procesos, promover que la información se dé de manera oportuna y clara, la importancia y el impacto de la comprensión directiva y comunicación en la institución.

2.2.2.5.2. *Motivación.*

Se ha tomado una idea en varias facultades. Existen diferentes hipótesis con respecto a la inspiración o motivación para que se mejoren aspectos integrales en una institución, las más significativas son la del Orden de las Necesidades de Maslow. Estas especulaciones iniciales son clave, ya que abordan los establecimientos a partir de los cuales se construyeron las hipótesis contemporáneas de inspiración.

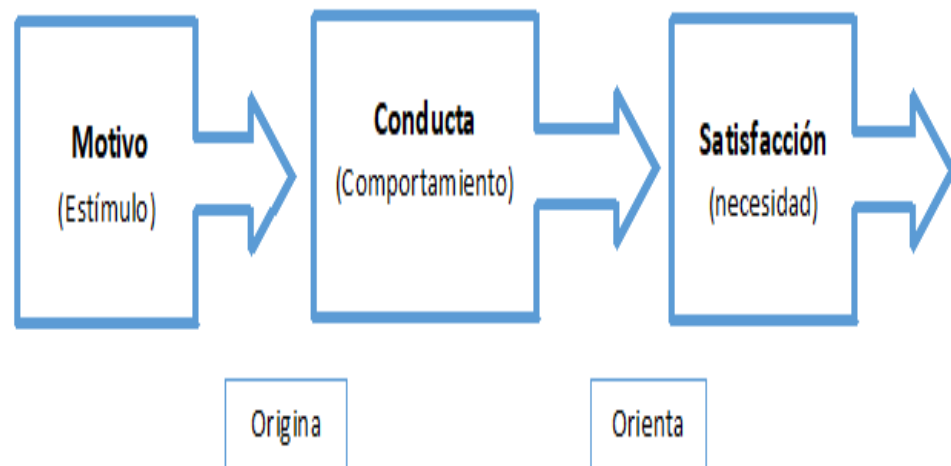
Chiavenato (2012) expresa que en términos generales inspiración es “la pulsión que incentiva a un trabajador a modificar su conducta” (p. 351), es decir, provoca una determinada forma de comportarse. Este impulso pasa por una mejora que proviene del clima o de nuestros propios ciclos psicológicos, por lo tanto, la inspiración está ligada a la mejora mental del individuo que incorpora un conjunto de cualidades individuales que son impactadas por el clima social actual, por la construcción fisiológica. , ciclos fisiológicos y sus requerimientos y encuentros vividos. Los clínicos consideran fundamental concentrarse en aquellos factores que inician un proceso de pensamiento para actuar; es decir, los tipos de necesidades: conexión, rivalidad y necesidades de poder para desarrollar aún más la inspiración en los establecimientos.

- a. *Necesidades de afiliación:* Todos los seres humanos necesitan interrelacionarse; crear vínculos, pertenecer a equipos donde sientan ser valorados, puesto que el hombre como ente que vive en sociedad necesita sentir pertenencia. Cuando una persona con alta

- necesidad de afiliación se esforzará para lograr una imagen positiva en el entorno laboral, buscar el consenso y obtener recursos personales para un buen desempeño.
- b. *Necesidades de competencia* Las personas tienden innatamente a competir con otros individuos en el ambiente donde se desarrollan. La competencia permite de una manera u otra realizar cambios que eleven los resultados y la productividad. La compenetración entre los integrantes de una institución; estimula también, el sentido de afectividad entre los miembros del grupo y sientan disfrute de trabajar juntos.
- c. *Necesidades por poder*: Las necesidades por poder son aquellas que tienen la finalidad de persuadir en el actuar de los demás. La condición básica de una persona que busca el poder es siempre querer ganar, siempre buscar la figuración mediante acciones que sean positivas.

Figura 4:

Motivo y acción



En la actualidad, la motivación constituye la iniciativa para que se alcancen objetivos y metas que tiene un trabajador dentro de su empresa y de toda la institución en sí; la motivación mantiene la energía y vitaliza a los trabajadores al cumplimiento de sus funciones.

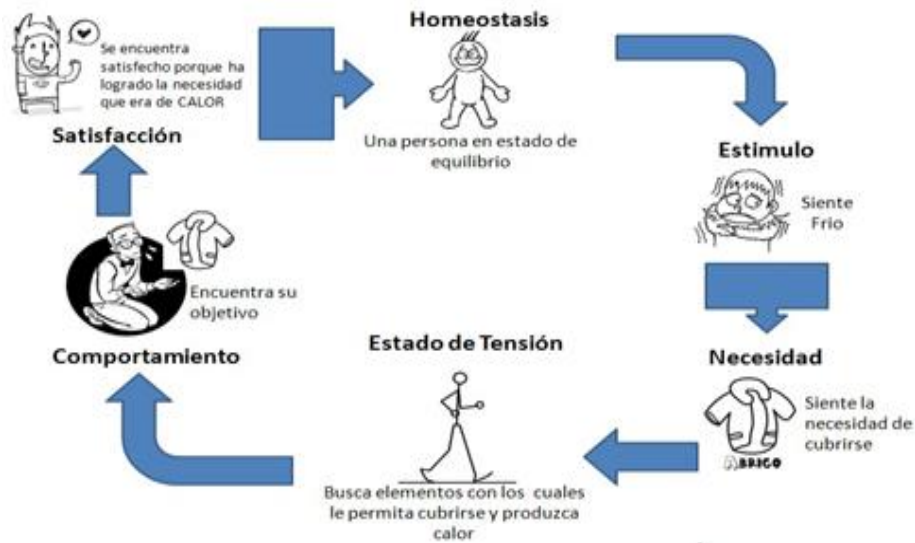
- **El ciclo motivacional**

El ciclo de motivación ilustra un ciclo completo, y si las personas están satisfechas, pueden alcanzar un nivel perceptible de equilibrio. Cuando en el centro de labores se percibe un cierto grado de satisfacción se relaciona con el proceso de entender la motivación como la satisfacción de necesidades y sus etapas son las siguientes:

- Homeostasis.* Cuando la empresa logra tener un estado de equilibrio y reposo.
- Estímulo.* incentivo que genera de la necesidad.
- Necesidad.* Circunstancia que se hace imprescindible y que provoca cierto grado de tensión.
- Comportamiento.* Puesta en acción para lograr la satisfacción de una necesidad.
- Satisfacción.* Cuando se logra desaparecer la necesidad y la tensión desaparece

Figura 5:

Ciclo Motivacional



Como se menciona, la motivación surge a raíz de la carencia de algo que se necesita o anhela; generándose un proceso para satisfacer la necesidad existente que lleva a un cambio de conducta de la pasividad a la acción o toma de decisiones. Cuando

se logra la satisfacción y se vuelve al estado de calma, otra necesidad inicia nuevamente el ciclo.

Como propone Chiavenato (2012), “los arreglos serán arreglados y discutidos con información concreta, objetiva y sensata, sin perjuicio de no estar fundados en sentimientos. Esta estrategia requiere de grandes relaciones laborales y un ambiente jerárquico sólido” (p. 369). El creador comunica con esto la necesidad de buscar esta cooperación en los arreglos concertados del establecimiento, lo que produce un ambiente de convivencia en la organización. De esta forma, Sulbarán (2002) aclara que “el clima calculado creado o realizado por el tablero estará encaminado a animar una disposición o construcción mental positiva que repercuta, simultáneamente, en el anhelo del singular de participar en el cambio jerárquico”. y desarrollo" (p. 200).

Sentir un verdadero tener un lugar podría ser realmente convincente para cualquier parte que se haya movido más allá de sus preocupaciones por la salud; Esto se debe a que la asociación está realmente preocupada por mantener a su personal informado sobre las elecciones que se hacen en su interior. Esto muestra una conexión inequívoca entre la correspondencia y la inspiración. En consecuencia, cada persona en una asociación puede sentirse verdaderamente parte del marco y satisfacer de alguna manera su necesidad de tener un lugar (Lagos, 2014)

Figura 6 :

Jerárquica de las Necesidades de Maslow



El reconocimiento que un trabajador puede sentir en su entorno laboral es muy importante para este. Estas necesidades de estima y autoestima pueden deberse a que los superiores fomentan y permiten el reconocimiento entre sus miembros, concurrente de un sistema de compensación y también la confianza de consultar con libertad, en la que cada integrante puede sentirse valioso dentro de su organización. En nuestro nivel de requisitos, según Maslow, la auto-realización posiblemente ocurre cuando la persona puede cumplir con sus requisitos de respeto y confianza. Esta es la necesidad predominante que todo el mundo espera que pueda ser inclinada por un marco autoritario que valore la capacidad imaginativa de sus individuos.

2.2.2.5.3. *Confianza.*

Para Naumov “la confianza se adquiere con la presentación y satisfacción de nuestros encargos de manera complementaria; es una sensación extraordinaria la de confiar en los demás que harán lo que se les pide y atenderán lo que se les comparte”. Confiar en un singular hace que sea más fácil para esa persona lograr sus objetivos, confiando continuamente en sus encuentros, su carácter y el clima que los rodea. Por otra parte, la confianza compartida en los compañeros funciona con la cooperación entre ellos.

Sin confianza, las personas no están seguras de trabajar, excepto si los niveles de control son evidentes (Lanschinger et. al., 2001). Inesperadamente, cuando la confianza es generalmente esencial y permite el progreso institucional, las relaciones entre pares; y/o jefes y subordinados han subvertido la confianza. Rousseau y sus colegas (Rousseau et. Al., 1998) caracterizan la confianza como "un expreso mental que incorpora el reconocimiento de la propia debilidad a la luz de suposiciones positivas con respecto a las metas y formas de comportarse de los demás" (p. 463).

Las conexiones entre la ruptura aparente del acuerdo mental y la confianza se captan en la estructura más extensa de las conexiones comerciales sociales (Blau, 1964). Suponiendo que la base de la confianza social es la correspondencia, es importante confiar en los demás practicando la correspondencia y, al mismo tiempo, demostrar que uno es confiable. Por lo tanto, cuando se observa el incumplimiento de los compromisos, tiene impactos más allá de la forma de actuar de los representantes,

lo que influye negativamente en sus convicciones generales con respecto a la confiabilidad de sus gerentes.

2.2.2.5.4. Participación.

Como todos sabemos, la participación es la intervención de un comportamiento, acción o actividad. A partir de esta definición algunos autores han participado en el análisis, especialmente en las escuelas públicas, y han desarrollado métodos y aportes teóricos. Enfatizar la participación es una de las 41 dimensiones de las variables climáticas, pero al mismo tiempo, también es el resultado general del ambiente en las escuelas. (Martínez, 2011) aclaró que “analizar cómo se distribuyen los docentes en el grupo escolar requiere de la profundización del análisis de las interacciones, acciones y comportamientos que constituyen los bienes y limitaciones de la democracia, y entender que la diversidad de costumbres culturales está conectada con el desempeño docente”. Como plantean Molina et. al. (2004) es importante fomentar un curso de acción magistral para mejorar la organización con el interés de todos los niveles. Esto apoya la importancia de la cooperación en la escuela la junta.

2.2.3. Desempeño Docente.

2.2.3.1. Definición de Desempeño Docente.

El desempeño docente es un grupo de características que se observan en cada uno de los docentes y que están sujetas a supervisión y evaluación, que se desarrollan en el entorno escolar donde los estudiantes se forman según diferentes lineamientos; es por esta razón que en la ley 29062 de la Carrera Pública Magisterial figuran todos los principios en que cada docente del país debe basar su actividad laboral en las escuelas y su desarrollo integral alineado a su objetivo de vida personal y profesional.

Desempeño significa cumplir responsabilidades lo mejor posible; esta es la forma de cumplir con las responsabilidades en el trabajo, y está estratégicamente interconectado: los conocimientos, habilidades, actitudes y valores (capacidades) acumulados por cada persona mejorando gradualmente nuestro trabajo. En las instituciones educativas todos los docentes son actores sociales e intelectuales transformadores, no solo son ejecutores efectivos capaces de realizar actividades

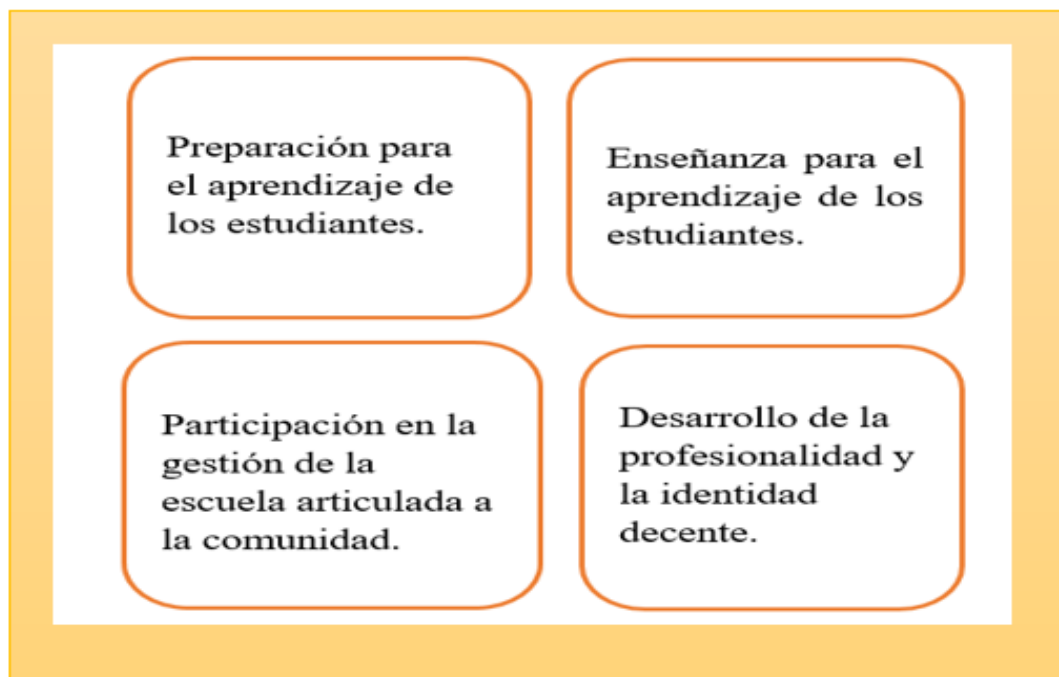
educativas, sino que también tienen la responsabilidad de buscar estrategias para mejorar gradualmente su desempeño docente. (Villar Angulo, 1990; Bretel, 2002)

Macahuachi (2017), considera como todo un proceso al desempeño docente, que construye el perfil, los límites, estándares y metas de un docente y que puede ser expuesto a evaluación teniendo como base la implementación de un claro perfil para el cumplimiento de sus deberes, compromisos y funciones.

El MINEDU delimita el perfil para una buena docencia en “El Marco de Buen Desempeño Docente definiendo los dominios, así como las competencias y desempeños que se exige a todo docente de EBR nacional” (p. 17). Entre el Estado, cada docente vigente y la comunidad se da un acuerdo técnico y social considerando las competencias que cada maestro en cada punto de la Nación y en sus diferentes etapas debe domina dentro su carrera profesional, con el fin de que se alcance el desarrollo integral de los educandos. Es un recurso estratégico alineado a una política multidisciplinar.

Figura 7:

Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente



2.2.3.2. Dimensiones del Desempeño Docente.

2.2.3.2.1. Capacidades Pedagógicas.

El maestro como responsable del desarrollo en el aula tiene como uno de sus grandes desafíos el generar un ambiente positivo en ella que garantice que cada educando pueda aprender, desarrollar habilidades y se haga cada vez más competente; pero, a la vez debe tener la convicción de que su preparación es indispensable.

Los límites educativos del docente, tal y como indica Zabalza (2003), pueden caracterizarse como una diversidad de informaciones, habilidades, perspectivas y valores importantes para completar una educación dentro de los parámetros de la ética y de los estándares actuales. Se percibe que probablemente todo educador ha estado preparado para cumplir con los requerimientos instructivos de sus aprendices, con atributos y necesidades tan heterogéneos; Por lo tanto, no es discutible que cada uno de ellos refleje y se enfoque en organizar un conjunto de información y estrategias para negociar con éxito y calidad en el manejo de los asuntos en la sala de estudio, en cuanto a la pauta de respeto por la variedad. Zabalza propone diez habilidades como sistema para determinar el carácter y perfeccionamiento experto de los instructores:

Planificar la experiencia educativa educadora, seleccionar e introducir contenido disciplinario, ofrecer datos y aclaraciones justificables, supervisar educativamente las notas de trabajo, supervisar mostrando filosofías de trabajo y aprendiendo mandados, cooperar de manera útil con los suplentes, suplentes rápidos y, cuando corresponda, asociados, evaluar el aprendizaje (y los ciclos para obtenerlo), considerar y explorar la educación y cuestiones institucionales de la ayuda Las instituciones deben ayudar a preparar a los estudiantes para que sean agentes de cambios en todo lugar donde se desarrollen, muy educados y profundamente motivados, equipados con un sentido básico y equipados para resolver problemas, buscar respuestas para las que surgen a la vista del público, aplicarlas y asumir obligaciones amistosas.

2.2.3.2.2. Emocionalidad.

La capacidad que poseen cada individuo de sentir emociones, o puede indicarse como una capacidad humana fundamental que genera emociones, sentimientos

y pasiones. La autoestima y el auto concepto son relevantes en el rendimiento académico.

La autoestima es el reconocimiento del valor sobre si mismo, que promueve o estimula la realización de las metas personales. La autoestima también es muy relevante en las relaciones con los demás. Se aprecian a sí mismos con sus propias cualidades, como el valor y la importancia del ser humano. Tienden automáticamente a ser responsables de su actuar, a enfrentar cambios y nuevas problemáticas; así como, apoyar a quien lo necesite sin sesgo alguno, a cooperar, participar y aportar. La autoestima y el auto concepto son factores significativos que se deben considerar de manera responsable para la preparación de los maestros. Cada docente en su compromiso de reconocerse debe tener claro que su personalidad se construye desde factores intrincados que delimitan su ser y hacer como docente.

2.2.3.2.3. Responsabilidad en sus funciones.

Se puede decir que la responsabilidad es hacer el bien y tomar decisiones que solucionen los problemas en el campo laboral, consciente de las consecuencias de lo que hace o deje de hacer.

La obligación debería entenderse mejor dentro del sistema de otras ideas actuales; dentro de ellos se encuentra la idea de “independencia laboral”, que es esencialmente la oportunidad que tienen los compañeros, obreros o a la larga educadores, de realizar su trabajo considerando sus verdaderas capacidades, habilidades y en definitiva lo que requiere para mejorar su desempeño. Realiza su trabajo en equilibrio y cubre todos los puntos, sobre todo los más trascendentes. Satisfacer obligaciones por ser obligatorias, no valen tanto como hacerlo con independencia. Chiavenato (2007) afirma que la independencia da oportunidad en las estrategias, en la programación de sus recursos laborales y en los tramos de descanso, portabilidad real ilimitada y el propio individuo provee las provisiones para su trabajo sin depender del directorio o de otros.

Es de vital importancia que los educadores se propongan como empresa fundamental el plan de sus propios cursos, respetando claramente las reglas establecidas por el establecimiento, para que logren una presentación más experta en

su lugar de trabajo participando efectivamente en el desarrollo de los emprendimientos instructivos institucionales. apuntó hacia el logro de una formación de calidad. Para evaluar la responsabilidad, un puntero excepcionalmente perceptible es "Confiabilidad"; Así, Gonzales (2013) aborda la "Enseñanza de la confiabilidad", demostrando que para formar aprendices capaces, deferentes, efectivos y eficientes, una de las cualidades que se debe potenciar es la confiabilidad. Sea como fuere, es igualmente un gesto noble por el tiempo significativo con quien trabajamos o tenemos algún tipo de relación según nuestras posibilidades.

2.2.3.2.4. Relaciones interpersonales.

Las conexiones relacionales aluden al trato o correspondencia que se establece entre al menos dos individuos; son vitales en los fundamentos instructivos, ya que durante la acción instructiva existe un ciclo proporcional en el que los individuos entran en contacto, estiman la forma de comportarse de los demás y construyen suposiciones sobre el grupo, generando sentimientos que impactan en las conexiones establecidas. (Texeido y Capell, 2002).

Las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas brindan un resultado ideal muy importante para estudiar el entorno escolar o el ambiente social. Las tareas educativas diarias están llenas de interacciones sociales y emocionales, creando una red; de ser armoniosa, el ambiente del aula será beneficioso y ayudará al aprendizaje; por el contrario, si la red se caracteriza por la competitividad, la agresividad, los celos y la intriga, el clima será desfavorable y por consiguiente, el sistema de aprendizaje, también. Las relaciones interpersonales juegan un rol sumamente fundamental en los participantes de una institución educativa; ya que, si existe, motivará a los alumnos y conducirá al logro de metas educativas en un ambiente de recíproca confianza.

2.2.3.3. Evaluación del docente.

Es esencial que se monitoree, observe y evalúe constantemente el desempeño de cada uno de los maestros de la institución para asegurar en el aula la calidad del buen aprendizaje cumpliendo con las demandas sociales y los estándares actuales de educación global. El Ministerio de Educación ha establecido factores de evaluación

continuos para evaluar el desempeño de los maestros, incluyendo el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, el grado de contribución a los planteamientos y recursos característicos en el proceso de las escuelas y a que se logren los objetivos institucionales, la competencia en el dominio del currículo y contenidos pedagógicos, la metodología utilizada y los procesos evaluadores, la innovación pedagógica y la autoevaluación. (Lagos, 2014).

La evaluación docente es una herramienta de gran función para asegurar la calidad del desempeño docente. Además de su función principal, la evaluación docente también tiene otras importantes funciones dentro de la política de gestión, tales como facilitar la planificación basada en la productividad y logros de metas, diseñar y promover un sistema de promoción profesional, identificar las carencias insatisfechas y fomentar las relaciones humanas para crear una cultura cooperativa de mejora continua.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Clima Organizacional.

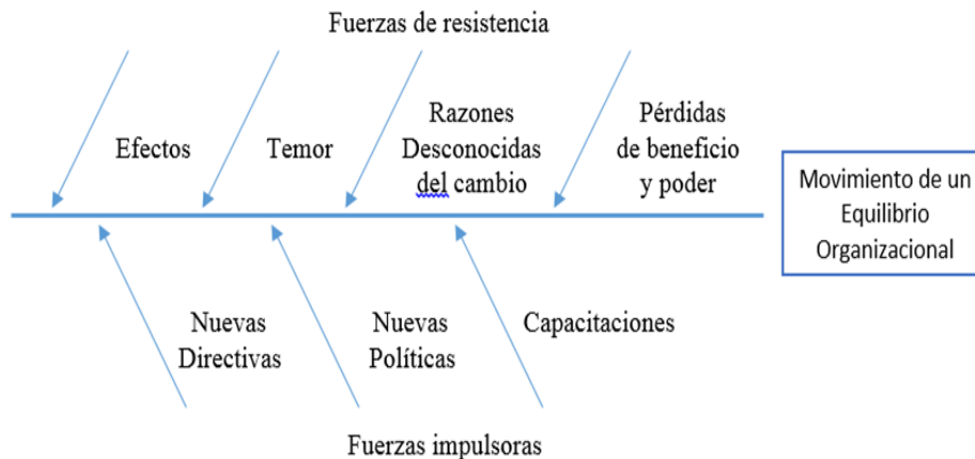
Se entiende como clima organizacional a aquel proceso que no se da individualmente; sino a partir de las conexiones, relaciones y percepciones de un grupo de personas en el mismo ambiente laboral, que experimentan los mismos eventos, prácticas políticas, entre otros; influyendo en su comportamiento y en consecuencia en dichos eventos. El clima organizacional se construye únicamente por las interacciones sociales y el significado que se brinda a cada uno de los fenómenos que se generan dentro de los centros educativos y que depende de cómo se interpretan. La mayoría de los individuos coincide en sus percepciones; es decir, tienen un perfil similar; además, que es congruente con el perfil cultural institucional. El clima laboral está determinado por muchos factores, entre ellos el liderazgo directivo, los valores institucionales las políticas internas, la manera de su organización y además, por las relaciones sociales que se dan dentro de ella.

Para Schneider (1983) el clima de las organizaciones se trata de descriptores del marco social o contextual de cada escuela. El ambiente en una institución corresponde a un sistema que incluye políticas, prácticas y procedimientos que

diseñarán la ruta que asegure el logro de metas; haciéndose visible el un buen desempeño. (Uribe 2015, p. 39).

Figura 8:

Movimiento de un equilibrio Organizacional



La noción de clima empresarial o institucional se considera, que efectivamente nace a partir de las percepciones que tiene cada trabajador del entorno en el que se desarrolla y es capaz de describir de una u otra manera y sentirse influenciado por ese ambiente, así como elemento que genera también cierta influencia en su entorno.

Siendo sus dimensiones más significativas, consideradas en este proyecto:

- **Correspondencia:** la interacción une a los individuos para compartir sentimientos e información, lo que incorpora intercambios entre ellos, de esta forma, las asociaciones no pueden existir ni funcionar sin correspondencia; una organización incorpora y facilita cada una de sus partes (Teixido, 1999).
- **Inspiración:** Es el afán de seguir adelante con algo, donde la capacidad del individuo para cumplir con algún requisito adaptado para ese algo (Robbins, 2015).

- **Certeza:** La certeza es la seguridad que un individuo tiene de otra persona, como tal debe ser vista como una naturaleza de las personas. Como algo surge de manera deliberada y voluntaria, adivina respecto del individuo que busca realizarlo, una determinada medida de trabajo y trabajo para realizarlo. Siendo una inclinación positiva, en cualquier caso, cuando cuesta una tonelada conseguirla, se considera que merece la pena intentarlo (Kickul y Lester, 2001).
- **Apoyo:** Como lo caracteriza Robbins (2006) "La cooperación en el trabajo es cuánto un representante se relaciona con su trabajo, participa efectivamente en él y piensa que la ejecución de su trabajo significa mucho para su propio valor" (p. 287).

2.3.2. Desempeño Docente

La ejecución del educador es vista como el elemento predominante de la calidad instructiva. En consecuencia, el Servicio de Capacitación percibe educar como una tarea alucinante, requiere una actividad inteligente, es decir, una relación independiente y básica en cuanto a la información importante para actuar, y una capacidad de elección en cada situación única (López - Delgado 2017).

Valdés (2006) considera que el desempeño docente es un despliegue de sus capacidades pedagógicas y está ligada a su emocionalidad, responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas, representantes de la institución y la comunidad.

El desempeño se puede conceptualizar como una acción; es decir, un acto que produce una respuesta. El desempeño docente es ese actuar que incluye un bagaje de factores en el que se incluye habilidades, conocimientos, valores, actitudes que en su conjunto y bien desarrolladas tienen la finalidad buscar mejoras continuas en la enseñanza y en el aprendizaje. Estos factores se influyen según el entorno y las características personales. Pero también el desempeño de una u otra manera es un factor influyente en el mismo entorno.

2.3.2.1. Capacidades pedagógicas.

Las habilidades educativas se caracterizan como un grupo de información, habilidades, perspectivas y valores importantes para completar el trabajo de

demostración para que se sume a la mayor mejora de cada uno de los incluidos.

2.3.2.2.. Emocionalidad.

Son aquellas cualidades de la forma de comportarse que descubren la perspectiva y afectan en sus conexiones. La manera en que fluye se anticipa y genera un clima satisfactorio en su grupo, la manera cómo lo hace y los resultados que se pueden obtener.

2.3.2.3.. Responsabilidad en el desempeño.

Es el carácter de administración o trabajo que realiza el representante dentro de la asociación. Aquí se convierten posiblemente en el factor más importante desde sus habilidades expertas hasta sus habilidades relacionales, y eso influye directamente en las consecuencias de la asociación.

2.3.2.4. Relaciones interpersonales

También llamadas conexiones humanas, conexiones individuales o conexiones relacionales. Son aquellas conexiones que se establecen entre no menos de dos individuos y son parte fundamental de la vida a la vista del público. Se piensa así mismo como las cualidades de la persona, que en su giro básico y conexiones relacionales juegan un papel esencial, considerando que en toda manifestación en la que median al menos dos individuos, es vista como una relación humana.

CAPITULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

3.2. Hipótesis específicas

- a. Existe correlación de manera moderada y directa entre el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.
- b. Existe correlación de manera moderada y directa entre el clima organizacional en la dimensión motivación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.
- c. Existe una correlación de manera moderada y directa entre el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.
- d. Existe una correlación de manera moderada y directa entre el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

3.3. Variables

3.3.1. Variable 1: Clima organizacional.

Definición conceptual: se considera como la agrupación de propiedades específicas que se inculcan como los miembros en general acuerden entre sí y generan expectativas y modificaciones en el comportamiento según la característica y contingencia que perciben su medio laboral (Campbell et. al., 2016).

Definición operacional: El clima organizacional considera características que intervienen y afectan a los miembros de una organización de manera diferente y hace marcada diferencia también en el tipo de organización.

Estos factores la demarcan y se basan en la participación que se genera por una buena comunicación dentro de niveles de confianza y motivación, y creando un ambiente con características netamente propias diferenciándose de otra institución.

3.3.2. Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual: se entiende como desempeño docente al actuar permanente y sistemático que exige una preparación específica y continua para brindar a la sociedad un servicio de calidad y su valoración y prestigio se determina por la calidad del aprendizaje y por la significancia social. (Valdez, 2000).

La definición operacional del desempeño docente implica que el docente posee un conjunto de habilidades pedagógicas apropiadas que están influenciadas por su comportamiento emocional y su vocación pedagógica. Además, se espera que tenga una actitud responsable hacia sus funciones laborales y que tenga habilidades efectivas para relacionarse con las persona

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método general de la investigación es el Científico y el específico es hipotético-deductivo o de contrastación de hipótesis por lo que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis. No podemos comprobar la hipótesis directamente, por su carácter de enunciados generales, (leyes). Incluyen términos teóricos basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente. (Behar, 2008, pág. 40)

Se seleccionó este método de investigación, puesto que, en el estudio se han formulado hipótesis de investigación, que serán contrastadas por medio de las pruebas estadísticas y que permitan llegar a una conclusión en el trabajo de investigación.

4.2 Tipo de investigación

De tipo básica, pues se analizarán definiciones de teorías de diversos autores y que luego se emplearán instrumentos para obtener información relevante para la investigación en cuestión.

(Hernández y Mendoza, 2018), dijo que se vincula con caracterizar nuevas especulaciones o cambiar las existentes, ampliar el aprendizaje legítimo o filosófico, sin desconocer la perspectiva de la Hipótesis. Este tipo de evaluación utiliza el arreglo de la investigación con el pensamiento, para extender sus revelaciones más allá de la reunión o las condiciones sopesadas.

4.3 Nivel de investigación

La investigación es descriptiva-correlacional con un enfoque cuantitativo - descriptivo, porque midió y reportó los criterios de ambas variables estudiadas. Fue una investigación correlacional porque midió el nivel de asociación entre las variables consideradas y transversal, ya que, se recogen los datos simultáneamente.

El estudio descriptivo, se caracteriza por describir a las variables de estudio. De igual manera, los autores expresan la correlación, permite conocer el grado de asociación interna de las variables (Hernandez & Mendoza, 2018).

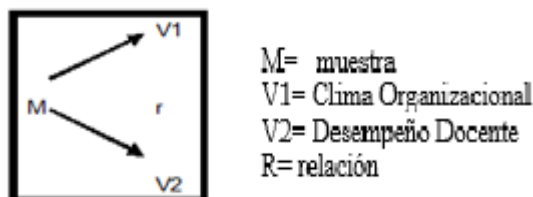
4.4 Diseño de la investigación

El examen fue claramente correlacional con una metodología cuantitativa-descriptiva; ya que estimó y detalló las cualidades del clima laboral y el desempeño de los docentes. Fue un examen correlacional ya que estimó el nivel de relación o relación entre los factores representados y transversales, en razón de que la información fue recopilada simultáneamente.

La revisión tuvo un plan no experimental, puesto que se consideraron los datos obtenidos al aplicarse los cuestionarios de recopilación de información.

Según Hernández (2014), un estudio cuantitativo no experimental es la revisión que se hace sin el control consciente de los factores y en la que solo se ven las peculiaridades en casa para diseccionarlas.

Un examen no es un juicio, ya que advierte peculiaridades tal como suceden en su escenario normal, para luego diseccionarlas, como también afirma Kerlinger (1979, p. 116).



4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

Hernández (2014) considera a la población como el conjunto de individuos que coinciden con determinados indicadores y descriptores (p. 174)

Es finita, ya que está representada por el conjunto total de colaboradores de la institución Innova Schools- La Paz 1 de San Miguel; estos son el Equipo Directivo, personal administrativo, personal docente (inicial, primaria, volantes), personal de seguridad, personal de limpieza, equipo de soporte técnico, dando una totalidad de 60 trabajadores

4.5.2. Muestra

Es un muestreo censal; puesto que, la muestra y la población es la misma. Como la población era pequeña se consideró a los 60 trabajadores de la institución educativa. Se aplicó un instrumento por variable tipo encuesta a todo el personal: equipo directivo, docentes de nivel inicial, primaria, docentes de Talleres, volantes o auxiliares, personal de servicio, de soporte técnico, de seguridad y demás. Se consideró indispensable conocer la opinión y percepción de todo el personal, Ramírez (1997) quien precisa es censal porque, el universo, la población y la muestra es el mismo grupo considerado.

4.5.2.1. Criterios de selección.

4.5.2.1.1. Criterio de inclusión.

Docentes tutores de aula, docentes volantes (los que remplazan según la necesidad) y auxiliares de los grados inferiores (inicial, primer y segundo grado), docentes de talleres que laboran en la Sede, el Equipo Directivo; Personal administrativo, personal de limpieza y seguridad, equipo de soporte de sistemas.

4.5.2.1.2. Criterio de exclusión.

Ninguno de los trabajadores fue excluido; ya que, el comportamiento humano de toda la población se consideró como factor relevante en el clima educativo y, por lo tanto, del desempeño docente.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas.

La técnica de la encuesta se priorizó en la investigación, que es la más conveniente para medir las variables, la cual permitió recoger, procesar y analizar la información manifestada por los docentes de estudio. Se tomó ambas encuestas a los docentes y Equipo Directivo el mismo día, fecha y hora; al personal administrativo, de limpieza y seguridad y equipo de soporte de sistemas se les entregó el documento y lo devolvieron en el lapso del día.

La encuesta es un proceso investigativo que recopila datos que se utiliza para obtener información valiosa sobre temas que servirán de bases para obtener mejoras en asuntos de índole variada (Hernández & Mendoza, 2018).

4.6.2. Instrumentos.

El instrumento que se aplicó en el trabajo de investigación contiene dos cuestionarios con escala tipo Likert que midieron las variables: clima organizacional y desempeño docente. Se ha considerado también cuadros y gráficos para la investigación.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un determinado cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida (Behar, 2008, p. 64).

4.7. Técnicas procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos obtenidos se usó el programa estadístico SPSS. La formación Alcalá la define la abreviatura de Statistical Package for the Social Sciences. Es un software de Windows, utilizado para realizar el conteo, la data y análisis de los resultados y crear tablas y gráficos con data compleja. Para representar los resultados se hizo uso de cuadros y gráficos estadísticos. (Formación Alcalá, 2000)

Validez: fue por juicio de expertos a cargo de dos magisters.

Confiabilidad: por Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Los resultados de estudio se procesaron de manera correcta y sin alteración alguna, respetando la ética y la moral, pues esta debe estar cimentada en fuentes confiables, habiéndose correlacionado la información de acuerdo con los niveles de estudio; no se hizo plagio o copia de otras investigaciones anteriormente realizadas. Los datos de los encuestados no fueron mencionados para salvaguardar la integridad de cada uno de ellos, para la cual se tomaron medidas pertinentes. Cabe resaltar, que para esta investigación se obtuvieron los permisos necesarios.

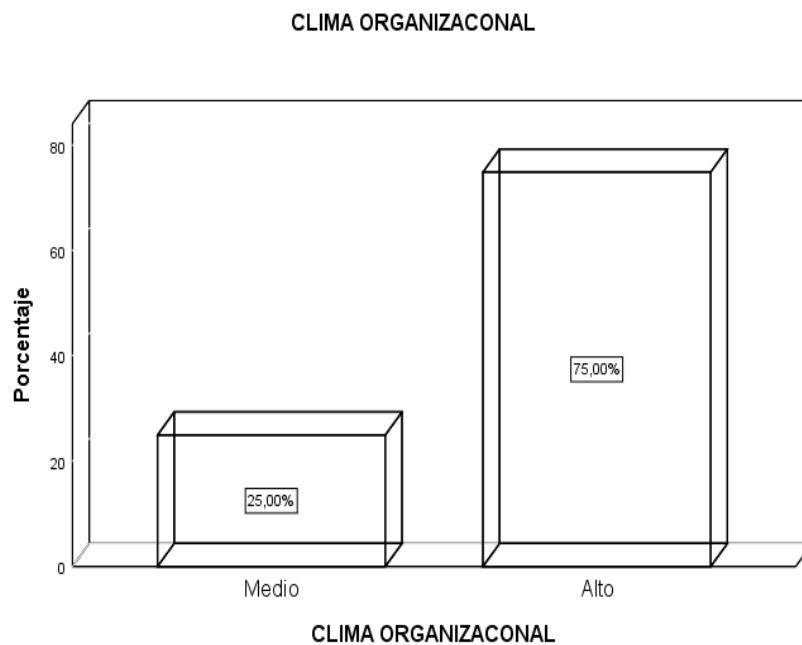


Figura 9: Clima organizacional

Aplicado el instrumento se obtuvo que, el **75%** de los evaluados considera que el clima organizacional es alto y un **25%** de los docentes que es medio.

5.1.1.1. Dimensión Comunicación

Tabla 2:

Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	16,7	16,7	16,7
	Alto	50	83,3	83,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

El resultado de la dimensión Comunicación según la tabla 2 es alto con un 83% y solo un 17% , medio.

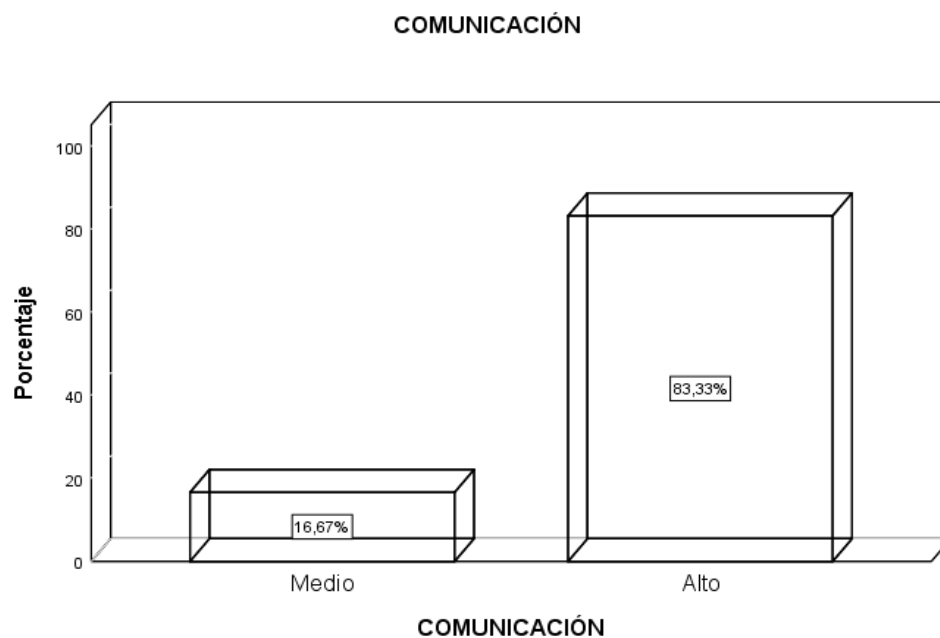


Figura 10: Dimensión Comunicación

Aplicándose el instrumento se obtuvo que para el **83%** de los maestros la comunicación es un nivel alto y un **17%** de los docentes, es medio.

5.1.1.2. Dimensión Motivación

Tabla 3:

Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	17	28,3	28,3	28,3
	Alto	43	71,7	71,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

El resultado visualizado en la tabla 3 para la dimensión Motivación tiene un valor del 72% correspondiendo a un nivel alto y un 28 %, medio.

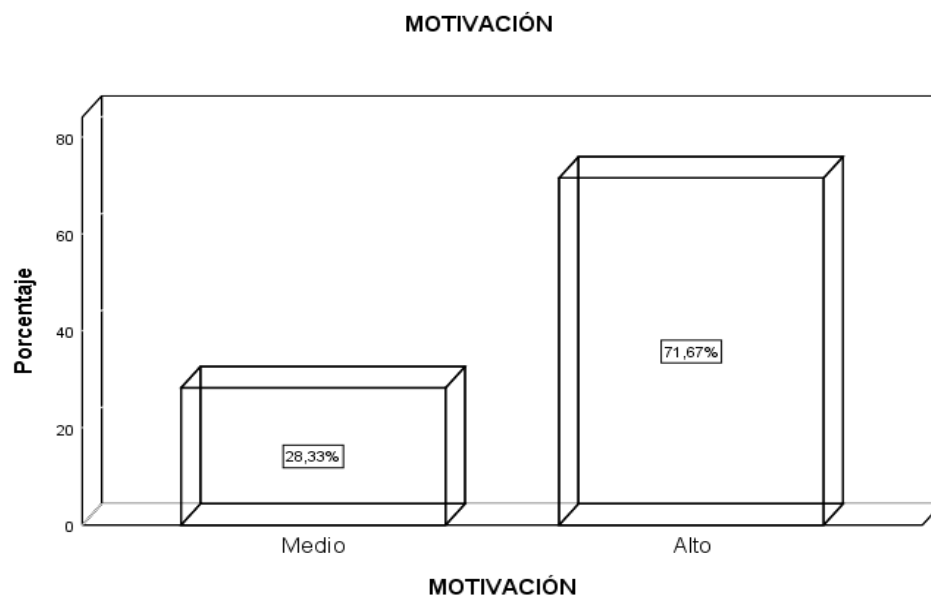


Figura 11: Dimensión Motivación

Aplicándose el cuestionario aceptado de Clima Organizacional, se visualiza que, el 72% de los maestros expresan que su nivel de motivación de laborar en el centro educativo es alto y el 28% de los maestros que laborar en la institución educativa es medio.

5.1.1.3. Dimensión Confianza

Tabla 4:

Dimensión Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	25,0	25,5	25,5
	Alto	45	75,0	75,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

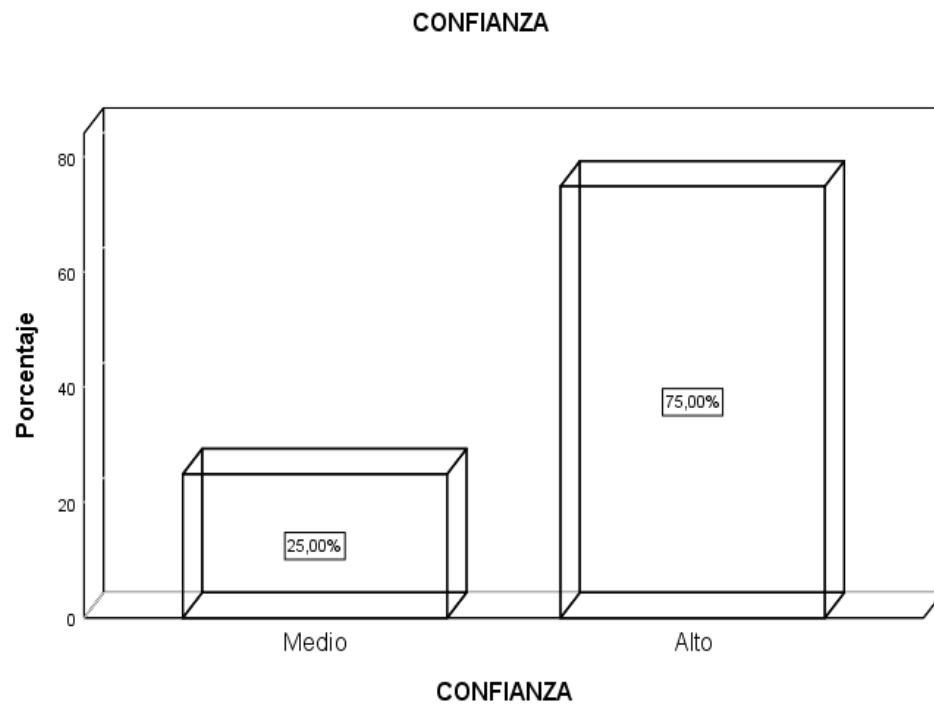


Figura 12: Dimensión Confianza

Aplicado el instrumento de la variable Clima Organizacional se obtuvo que para el **75%** de los colaboradores encuestados su nivel de confianza es alta y un **17%** es medio.

5.1.1.4. Dimensión Participación

Tabla 5:
Dimensión Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	16,7	16,7	16,7
	Alto	50	83,3	83,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

El resultado observado en la tabla 5 para la dimensión Participación tiene nivel alto con un 83% y para solo un 17% es medio.

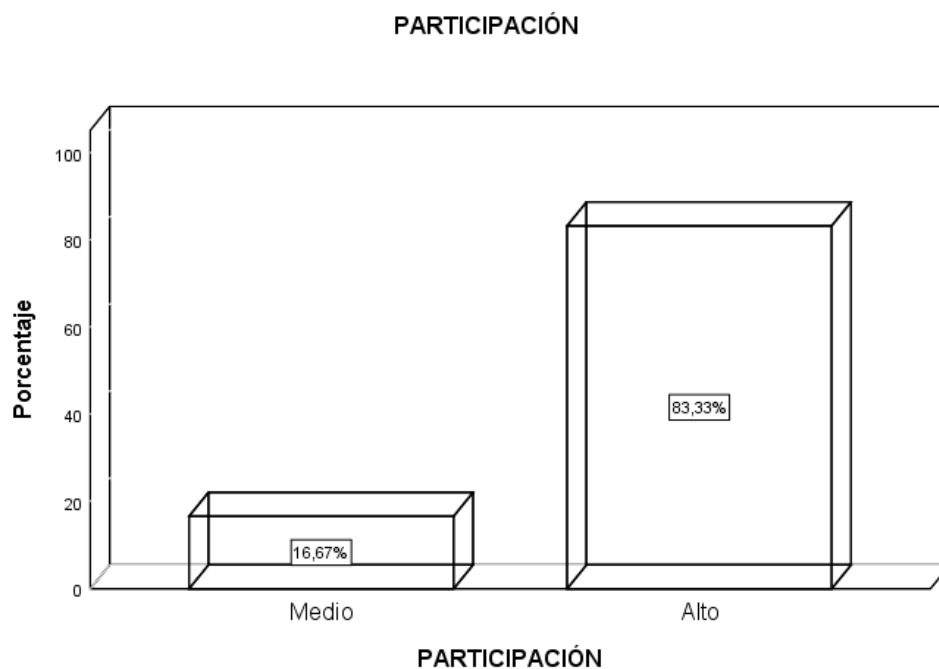


Figura 13: Dimensión Participación

Después de aplicado el instrumento de clima, se visualiza que, el 83% de los maestros consideran que su nivel de participación en la institución es alto y el

17% de los docentes reconocen que su nivel de participación en el colegio es medio.

5.1.2. Variable Desempeño docente.

Tabla 6:
Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	11,7	11,7	11,7
	Alto	53	88,3	88,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Para la variable Desempeño docente, el resultado que se obtuvo y se observa en la tabla 6 tiene un 88% de la opción alta y solo un 12% de la opción medio.



Figura 14: Desempeño docente

Aplicado el instrumento de investigación de Desempeño docente, se observó que, el **88%** de los maestros refieren un nivel alto y el **12%**, medio.

5.1.2.1. Dimensión Capacidades pedagógicas.

Tabla 7:

Dimensión Capacidades Pedagógicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	15,0	15,0	15,0
	Alto	51	85,0	85,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Como se muestra en tabla 7 lo obtenido en la dimensión Capacidades pedagógicas tiene un 85% de nivel alto y solo un 15%, medio.

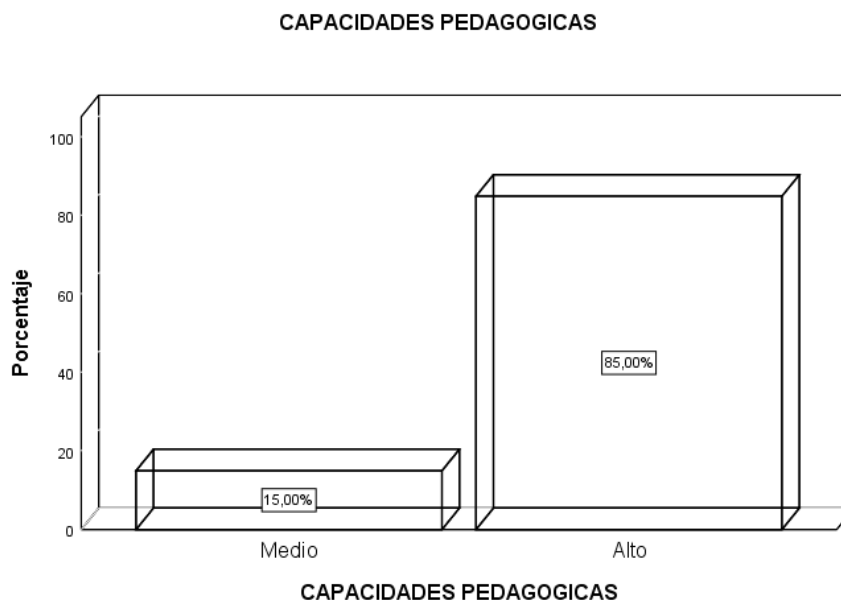


Figura 15: Dimensión Capacidades pedagógicas

Aplicado el instrumento elegido se observó que, el **85%** de los docentes considera que sus capacidades pedagógicas son altas y un **15%** de los docentes sus capacidades pedagógicas son medio.

5.1.2.2. Dimensión Emocionalidad.

Tabla 8:

Dimensión Emocionalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	8,3	8,3	8,3
	Alto	55	91,7	91,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Lo obtenido para la dimensión Emocionalidad observado en la tabla 8 muestra un 92% de la opción alta y solo un 8% de la opción medio.

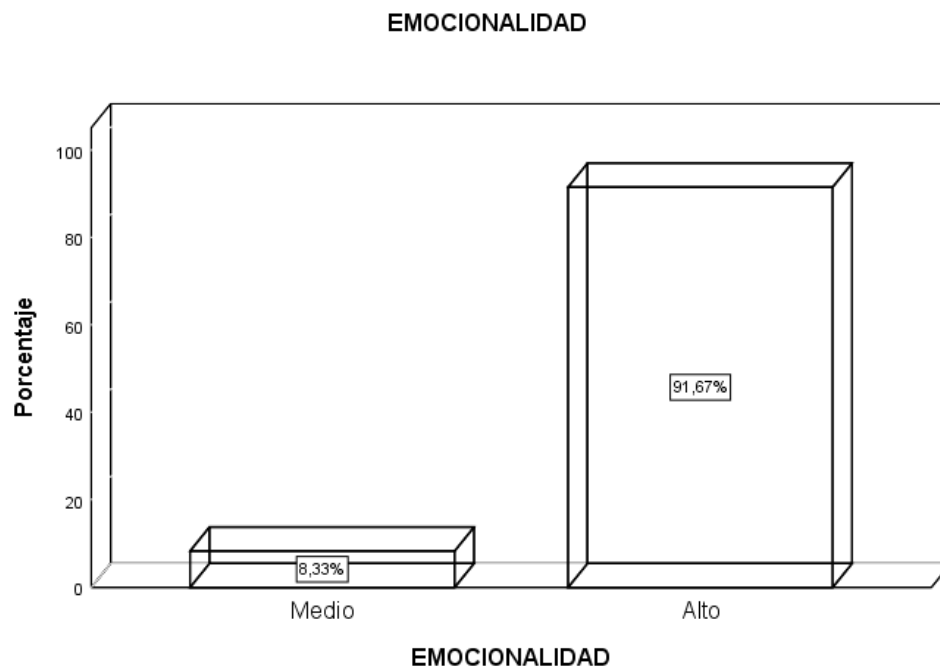


Figura 16: Dimensión Emocionalidad

Según los resultados se revela que el **92%** de los maestros encuestados el nivel de emocionalidad es alto y un **8%** es medio.

5.1.2.3. Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Tabla 9:

Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	17	28,3	28,3	28,3
	Alto	43	71,7	71,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Se observó en la tabla 9 que el resultado de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales un 72% de los encuestados es alto y solo un 28% es medio.

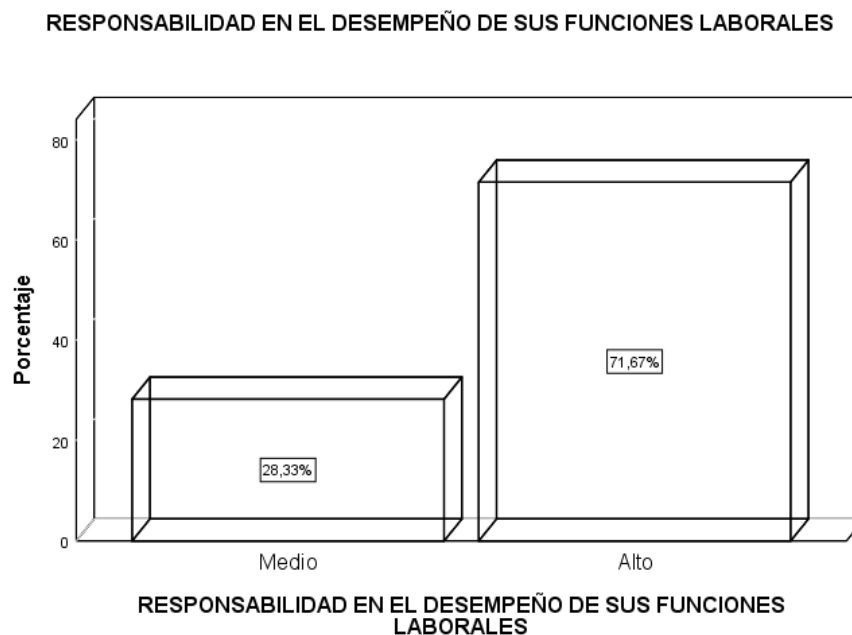


Figura 17: Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales Aplicado el instrumento de investigación de Desempeño, se observó, el **72%** de los docentes su nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales es alto y para un **28%**, es medio.

5.1.2.4. Dimensión Relaciones interpersonales.

Tabla 10:

Dimensión Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	25,0	25,5	25,5
	Alto	45	75,0	75,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Observando el resultado en la tabla 10, la dimensión Relaciones interpersonales tiene un 75% correspondiente a un nivel alto y solo un 25% al nivel medio.

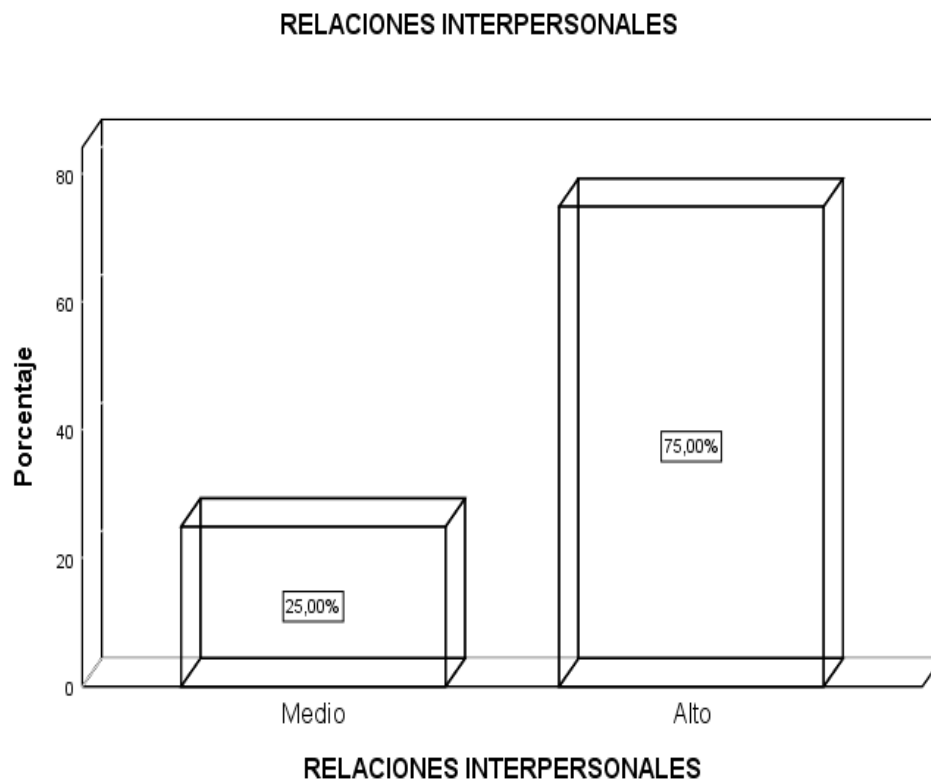


Figura 18: Dimensión Relaciones interpersonales

Aplicado el instrumento de Desempeño docente, se observó que el **75%** de docentes considera que su nivel de relaciones interpersonales es alto y un **25%** su nivel es medio.

5.2. Contrastación de hipótesis

Al aplicar la contrastación de hipótesis, se evidencia que la variante en la exploración fue una distribución no paramétrica. Sin embargo, para dar análisis a la realidad aplicamos el **Rho Spearman**, con lo que se pudo demostrar el grado de correlación.

5.2.1. Hipótesis general.

H₀: El clima organizacional no se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

H₁: El clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Tabla 11:

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (Clima Organizacional) y la variable 2 (Desempeño Docente).

		Clima Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	de 1,000 y 0,150
	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	. 0,000
		N	60 60
		Coeficiente de correlación	de 0,150 y 1,000
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	0,000 .
		N	60 60

Se obtiene que la relación es positiva baja entre nuestras variables de estudio (Rho= 0,150 y $p=0,000$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

Conclusión:

El clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.

5.2.2. Hipótesis específica.

Hipótesis específica 1.

H₀: La dimensión comunicación no se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

H₁: La dimensión comunicación se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Tabla 12:

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (dimensión Comunicación) y la variable 2 (Desempeño docente).

			Comunicación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	de COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	de 1,000	0,534**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	de 0,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Se detectó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 ($Rho = ,534$ y $p = ,000$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2.

H₀: La dimensión motivación no se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

H₁: La dimensión motivación se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Tabla 13:

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (dimensión Motivación) y la variable 2 (Desempeño Docente).

				Motivación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,348**
		Sig. (bilateral)		.	0,007
		N		60	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	de	0,348**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,007	.
		N		60	60

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

Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 (Rho = 0,348 y p = 0,007), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3.

H₀: La dimensión confianza no se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

H₁: La dimensión confianza se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H₀

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H₀

Tabla 14:

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (dimensión Confianza) y la variable 2 (Desempeño docente).

				Confianza	Desempeño
					Docente
Rho de Spearman	de	CONFIANZA	Coeficiente de correlación	1,000	0,150
			Sig. (bilateral)	.	0,003
			N	60	60
		DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	0,150	1,000
		DOCENTE	Sig. (bilateral)	0,003	.
			N	60	60

Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 ($Rho = 0,150$ y $p = 0,003$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4.

H₀: La dimensión participación no se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

H₁: La dimensión participación se correlaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Tabla 15:

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable 1 (dimensión participación) y la variable 2 (desempeño docente)

			Participación	Desempeño
			Docente	
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,534**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	de 0,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 (Rho = 0,534 y p = 0,000), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del presente estudio tuvo como, determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018. Se observó en la tabla 3 que el resultado de la variable Clima organizacional expresa 75% de opción alta y para un 25% es medio. Asimismo, se observó en la tabla 8 que el resultado de la variable Desempeño docente tiene un 88% de la opción alta y solo un 12%, medio.

Como hipótesis general se formuló, que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el colegio Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. Se demostró que existe una relación positiva baja entre nuestras variables de estudio (Rho = 0,150 y p = 0,000), por lo tanto, la hipótesis nula queda rechazada.

Nuestro estudio guardó relación con la investigación de Cusi (2022), *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021*. Tuvo como objetivo general, encontrar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las organizaciones educativas de la UGEL 01-Lima 2021. Se ubicó en una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, configuración no test, transversal correlacional. Por lo que, se

confeccionó la prueba de población con 60 instructores. Se aplicaron dos encuestas, la principal estimó el ambiente jerárquico, y se coordinó teniendo en cuenta los aspectos: autoridad, inspiración, correspondencia, apoyo y correspondencia; y estos, por lo tanto, se dividieron en sus marcadores separados. La encuesta posterior estimó la ejecución educativa. Lo obtenido mostró que la variable entorno jerárquico y la variable ejecución del instructor tienen un nivel alto de coeficiente de conexión seguro ($Rho = 0,742$). En definitiva, cuanto más prominente es el ámbito jerárquico, más destacada es la ejecución instructiva.

El presente trabajo tuvo como objetivo específico 1, Determinar cómo se relaciona el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018. Se observa en la tabla 4 que el resultado de la dimensión Comunicación tiene un 83% de la opción alto y solo un 17% de la opción medio. Asimismo, en la tabla 8 se observa que para la variable Desempeño docente el resultado fue un 88% de la opción alta y solo un 12% de la opción medio.

Se formuló como hipótesis específica 1, la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018. Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 ($Rho = 0,534$ y $p = 0,000$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula

Barrios, exploró con un enfoque cuantitativo y de tipo explicativo, su objetivo fue retratar el entorno jerárquico a partir de un esquema de los períodos participativos del ámbito local de los integrantes en una escuela colombiana. Los datos se recolectaron utilizando el instrumento propuesto por Canchón, Court y Zapata (2013); la misma que fue aprobada utilizando la estrategia Alfa de Cronbach, con un grado de 0.905. Los resultados demostraron que la variable entorno jerárquico en su vertiente relación escuela-padres con los componentes de superación constante y cooperación y apoyo familiar, mostró una conexión positiva de ($R > 0.5$).

El objetivo específico 2 para el presente estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión motivación con el desempeño

docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. En la tabla 5 se observa que el resultado de la dimensión Motivación tiene un 72% de la opción alto y solo un 28% de la opción medio. Asimismo, se observa en la tabla 8 que el resultado de la variable Desempeño docente tiene un 88% de la opción alta y solo un 12% de la opción medio.

Se formuló como hipótesis específica 2, la dimensión motivación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018. Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 ($Rho=,348$ y $p= ,007$), por lo que , la hipótesis nula queda rechazada.

Nuestro estudio se relaciona con el estudio de Lara (2022) en la investigación *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el nivel del ambiente jerárquico y el desempeño de la actuación en la Organización Instructiva San Nicolás Inés, en el sector Guadalupe, territorio Pacasmayo, localidad La Libertad. Era una exploración fundamental, nivel correlacional, plan no exploratorio y segmento transversal. Se tomó como ejemplo a cuarenta instructores elegidos por inspección no probabilística de confort. Para cuantificar el entorno jerárquico se aplicó una encuesta que piensa en los cinco componentes de la variable, aprobada por tres especialistas y profundamente confiable. Para que se evalúe la ejecución mostrada se utilizó una encuesta agrupada en cuatro aspectos, con un coeficiente de Conbrach de 0,953. Se presumió que prácticamente todos los educadores expresaron que el ambiente jerárquico en el establecimiento era el habitual, en tanto que la ejecución mostró un nivel regular en algo no exactamente todos los encuestados. Además, los factores y sus aspectos se conectan a través de la prueba de Pearson. Con todo, hay una conexión entre los factores, muy bien puede resolverse que suponiendo que el ambiente jerárquico mejore o se deteriore, la exposición de los educadores se verá impactada.

Como objetivo específico 3, el presente estudio tuvo, fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San

Miguel - 2018. Se observa en la tabla 6 que el resultado de la dimensión Confianza tiene un 75% de la opción alto y solo un 25% de la opción medio. Asimismo, se observa en la tabla 8 que el resultado de la variable Desempeño docente tiene un 88% de la opción alta y solo un 12% de la opción medio.

Se formuló como hipótesis específica 3, la dimensión confianza se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018. Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 ($Rho=,150$ y $p= ,003$), por lo tanto, la hipótesis nula quedó rechazada.

Nuestro estudio guarda relación con el estudio de Blanco y Cerdas (2021), examinó el entorno autoritario, por regla general, así como en el ambiente escolar. El examen fue de metodología cuantitativa, ex post facto y plan transversal, la muestra estuvo conformada por 657 instructores esenciales y optativos. Se presumía que existía un ambiente jerárquico digno según la perspectiva del educador, por lo que existe gran compañerismo tanto con el jefe como con el personal, por lo que es significativo un gran trato entre jefe e instructor, por lo que es prudente reforzar las relaciones relacionales.

Como objetivo específico 4, el presente estudio tuvo, determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. Se visualiza en la tabla 7 que el resultado de la dimensión Participación tiene un 83% de la opción alto y solo un 17% de la opción medio. Asimismo, se observa en la tabla 8 que el resultado de la variable Desempeño docente tiene un 88% de la opción alta y solo un 12% de la opción medio.

Se formuló como hipótesis específica 4, la participación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018. Se encontró que existe una relación positiva moderada entre nuestra dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 ($Rho=,534$ y $p= ,000$), por lo tanto, la hipótesis nula. queda rechazada.

Nuestro estudio guarda similitud con el estudio de Pérez (2021) en su tesis *Clima Organizacional en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021*. Con el objetivo principal de determinar el impacto del ambiente jerárquico en la ejecución demostrativa en la organización instructiva San Nicolás María de la Esperanza - Trujillo, 2021. Es una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, no test, transversal, plan correlacional claro y causal. con instrumentos aplicados a la población instructora de 27 docentes auxiliares, se utilizaron como instrumentos dos encuestas, aprobadas a juicio del maestro y con alta confiabilidad según el alfa de Cronbach. Como lo indican los resultados, el entorno jerárquico y la ejecución que muestra el ejemplo St Nick María de la Esperanza tienen un grado de conexión elevado de 0.608 con una $p = 0.000$ de Spearman, $R^2 = 36.97\%$, de esta manera hay impacto con lo que se despidió el H_0 , lo que demuestra que existe una relación enfáticamente segura y enorme. ($p=0.000$) entre los factores Ambiente Jerárquico y Ejecución Educativa. El entorno jerárquico incide en un 36,97% en la ejecución de la actuación en el Por ejemplo Santa María de la Confianza. Según el coeficiente de aseguramiento comunicado en R^2 , demuestra que el 36,97% de la variedad en el grado de ejecución muestra sentido (impacto) por los niveles del entorno jerárquico. Asimismo, hay un nivel sig. = $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se descarta la especulación inválida. Esta relación es inmediata y positiva, o por lo menos, cuanto más jerarquizado el ambiente, más la ejecución instructiva. Además, la conexión rho de Spearman reporta 0.608 consideradas como áreas de fuerza serias para a entre ambos.

CONCLUSIONES

1. Queda determinado que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018. El valor que se obtuvo como coeficiente de correlación de spearman fue de 0,150, demostrando que existe una asociación interna positiva baja.
2. Se logra determinar que la dimensión comunicación si se correlaciona con el desempeño Docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018. Ya que, el valor obtenido del coeficiente de correlación de spearman de 0,534, infiriendo así, que se halla una asociación interna positiva media.
3. Se logra determinar que la motivación si tiene conexión con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. Puesto que, el valor obtenido del coeficiente de correlación de spearman de ,348, infiriendo así, que hay una asociación interna positiva media.
4. Se logra determinar qué la dimensión confianza si se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. Puesto que, el valor obtenido del coeficiente de correlación de spearman de 0,150, infiriendo así, que existe una asociación interna positiva baja.
5. Se logra determinar qué la dimensión participación si se correlaciona con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. Puesto que, el valor obtenido del coeficiente de correlación de spearman de 0,534, infiriendo así, que existe una asociación interna positiva media.

RECOMENDACIONES

1. Al equipo directivo de la sede La Paz 1 se le aconseja hacer público los resultados obtenidos para el análisis por parte de los trabajadores y buscar oportunidades de mejora.
2. A los trabajadores en general se recomienda se comprometan por ser partícipes de actividades y programas que mejoren el clima organizacional de la sede.
3. A la I. E. Innova Schools se le recomienda mejorar los métodos de investigación para encontrar diversas estrategias que mejoren el clima de las sedes.
4. A la I. E. Innova Schools se le aconseja mantener en observación las consecuencias de que los resultados no se apliquen correctamente; ya que, podrían ser un obstáculo para la búsqueda de oportunidades de mejorar el clima organización y perjudique el desempeño laboral.
5. A la I. E. Innova Schools se le sugiere llevar adelante los resultados aplicándose los instrumentos cada cierto tiempo para tener con mayor claridad cuáles son los factores que más y menos determinen el clima organizacional positivo.
6. Al equipo directivo de la sede La Paz 1 se aconseja promuevan investigaciones en el futuro en función a los resultados patrocinando instrumentos de medición que permitan el análisis del sistema característico que presenta la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angulo Sainz, J. (2017). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua* en el periodo 2016. Tesis de maestría Universidad Autónoma de Nicaragua. <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Amachi Amezquita, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco* (TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación)

Angulo Sainz, J. (2016) *Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas* Tesis <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/4068>

Behar Rivero, S. (2008). *Sobre la presente edición*: Editorial Shalom 2008
<https://es.calameo.com/books/004416166f1d9df980e62>

Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I (2009). *Administración, Teoría, proceso y práctica*. Editorial McGraw-Hill

- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C., Martín Rodrigo, M. y Nuñez Partido, A. (2011) *Clima organizacional y satisfacción laboral*, vol. 19, Universidad de Carabobo Maracay.
- Contreras Flores, S. (2015) "*Propuesta de mejora de clima laboral en una Institución de educación superior*". Guatemala de la Asunción, (Tesis de Grado)
- Gonzales Quezada, K. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Tambopata Puerto Maldonado*
- Iglesias Armenteros, A., Sánchez García, Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional MediSur*, vol. 13, núm. 3, Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos Cuba.
- Lagos Videla, J. (2011). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – de Jesús María - Lima*
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura.
- Macahuachi Guerra, P. (2017) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente En La Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza* (Para optar El Título Profesional de Licenciada En Educación)

- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A. (2015) La evaluación del desempeño docente Ra Ximhai, vol. 11 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México Red de Revistas Científicas de América Latina
- Medina Montes de Oca, A. (2017) *Humano Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán* (Programa de Maestría en Desarrollo del Talento)
- Montes Padilla, F. (2017) *Relaciones interpersonales en el trabajo* / MDC Global Consultoría y Capacitación
[/https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo](https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo)
- Naumov García, S. (2013). *Organización Total*. Editorial: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Soto Cárdenas, F. (2014) *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla “distrito el Tambo – Huancayo* (TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación)
- Ucrós Brito, M. y Gamboa Cácer, T. (2010). *Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos* *Visión Gerencial*, Universidad de los Andes Mérida.

Uribe Prado, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Editorial: El Manual Moderno S.A.

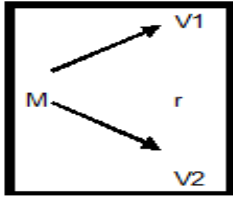
Montes Padilla, F. (2017). *Relaciones interpersonales en el trabajo* / MDC Global Consultoría y Capacitación /

<https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>

Pintado Pasapera, E. (2015). *Comportamiento Organizacional: Gerencia del Talento Humano*

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la IE Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: 1.Comunicación 2.Motivación 3.confianza 4.participación</p>	<p>Tipo En la investigación es básica</p> <p>Método Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación Correlacional- transeccional</p>  <p>M= muestra V1= Clima Organizacional V2= Desempeño Docente R= relación</p> <p>Población</p> <p>La población está representada por los trabajadores de la institución educativa Innova Schools- La Paz 1 de San Miguel; siendo un total de 60 trabajadores.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel – 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación directa entre el clima organizacional en la dimensión comunicación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.</p>	<p>VARIABLE Y</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones: 1.Capacidades pedagógicas 2.Emocionalidad 3.Responsabilidad en el desempeño 4.Relaciones Interpersonales</p>	
<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional en la dimensión motivación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión motivación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.</p>	<p>Existe una relación directa entre el clima organizacional en la dimensión a dimensión motivación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel- 2018.</p>		
<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente de la institución educativa privada</p>	<p>Existe una relación directa entre el clima organizacional en la dimensión confianza con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova</p>		

<p>Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel - 2018?</p>	<p>Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente de la institución educativa privada Innova Schools - sede La Paz 1 de San Miguel - 2018.</p>	<p>Schools - La Paz 1 de San Miguel-2018. Existe una relación directa entre el clima organizacional en la dimensión participación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools - La Paz 1 de San Miguel-2018.</p>		<p style="text-align: center;">Muestra La muestra es de 60 trabajadores del nivel primario entre tutores, auxiliares de primer grado y docentes de área (no tutores)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 16:

Matriz de Operacionalización variable Clima Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un conjunto de atributos específicos que pueden ser inculcados según como los miembros en general acuerden entre sí y generen expectativas y modificaciones en el comportamiento según las características y contingencias que perciban en su medio laboral. Campbell, Dunnette y Weick (1970)	El clima organizacional considera características que influyen en los miembros de una organización, son factores que la demarcan, se basan en la comunicación, en la motivación, confianza y la participación diferenciándola de otra organización.	COMUNICACIÓN	Considerar el correcto proceso de la comunicación para que la información sea la más idónea. Medir la comunicación para una mayor eficacia Conocer los factores de la comunicación para un mejor proceso de la información.	1 - 6	
			MOTIVACIÓN	Calificar el grado de satisfacción y reconocimiento para conocer su nivel de motivación Conocer como la I.E. valora su prestigio personal y su autonomía educativa Conocer el nivel de motivación para valorar el clima de la I.E.	7 - 13	Encuesta a los docentes
			CONFIANZA	Calificar el grado de confianza y sinceridad con sus superiores para conocer el clima de la I.E. Medir el nivel de valoración para definir el tipo de clima de la I.E.	14 - 18	Escala Likert
			PARTICIPACIÓN	Conocer la participación los docentes en las diferentes actividades en la I.E. Cumplir con las actividades de equipos y reuniones de trabajo para medir el nivel de la participación. Trabajar adecuadamente en equipo para que la participación sea la óptima.	19 - 30	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 17:

Matriz de Operacionalización variable Desempeño Docente

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es un actuar constante que exige una preparación específica y para brindar al grupo social un servicio de calidad y su valoración y prestigio se determina por la calidad del aprendizaje y por la significancia social. (Valdez, 2000).	El desempeño docente comprende el desarrollo de capacidades Pedagógicas en la que su emocionalidad se pone en acción y en ruta con su vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Reconocer su habilidad técnica y tecnológica para medir su nivel de formación.	1 – 6	Cuestionario a los docentes
				Aplicar técnicas y estrategias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Aplicar diversos métodos de valuación para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.	7 - 12	
			EMOCIONALIDAD	Manifiestar y generar agrado en el ambiente escolar.		

	Gestionar sus emociones para un mejor desempeño	
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	Realizar trabajos de investigación para una mejora continua.	13-18

Escala
Likert

	Participar en talleres y actividades programadas	
RELACIONES INTERPERSONALES	Cumplir con la planificación establecida Promover la buena relación entre colegas y estudiantes	19-24

Proponer actividades para mejorar las relaciones interpersonales

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Matriz de operacionalización de variable de Clima Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	ESCALA
COMUNICACIÓN	Considerar el correcto proceso de la comunicación para que la información sea la más idónea.	1	¿Cómo considera usted la fluidez de la información, respecto a su labor docente en la I.E.?	Cuestionario con escala de Likert
		2	¿Cómo considera qué es la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?	
	Medir la comunicación para una mayor eficacia.	3	¿Qué nivel de comunicación ascendente y horizontal considera que existe en la I.E.?	
		4	¿En qué nivel considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la I.E.?	
	Conocer los factores de la comunicación para un mejor proceso de la información.	5	¿En qué nivel considera que los espacios y horarios de la I.E. influyen en la comunicación?	
		6	¿En qué medida se brinda la información necesaria en la I.E.?	
MOTIVACIÓN	Calificar el grado de satisfacción y reconocimiento para conocer su nivel de motivación	7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la IEISP?	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
		8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la IEISP?	
	Conocer como la I.E. valora su prestigio personal y su autonomía educativa	9	¿Cómo cree que se valora en la IEISP su prestigio personal?	
		10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la IEISP?	
	Conocer el nivel de motivación para valorar el clima de la I.E.	11	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la IEISP?	
		12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en la IEISP?	
		13	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la IEISP?	

CONFIANZA	Calificar el grado de confianza y sinceridad con sus superiores para conocer el clima de la I.E.	14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la IEISP?
		15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la IEISP?
	Medir el nivel de valoración para definir el tipo de clima de la I.E.	16	¿En qué medida considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la IEISP?
		17	¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre Ud. y sus estudiantes?
		18	¿Cuál cree Ud. que es el nivel de valoración que tiene la sociedad de docentes de la IEISP?
PARTICIPACIÓN	Conocer la participación los docentes en las diferentes actividades en la I.E.	19	En su opinión ¿cuál es la participación de los docentes en las actividades de la IEISP?
		20	¿Cómo debe ser la participación de los docentes en las decisiones sobre la labor docente?
		21	¿En qué nivel considera que la participación activa de los docentes influye en la gestión educativa de la IEISP?
	Cumplir con las actividades de equipos y reuniones de trabajo para medir el nivel de la participación.	22	¿Cuál considera que es el nivel de participación de los docentes de forma voluntaria para formar parte de diversos equipos?
		23	¿En qué medida, la IEISP propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?
		24	¿En qué medida se manifiesta la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo?
		25	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la IEISP?
		26	¿En qué medida cree que la Plana Directiva fomenta la participación de los
	Trabajar adecuadamente en equipo para que la participación sea la más óptima.		

			docentes en alcanzar los objetivos de los IEISP?	
		27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la IEISP?	
		28	¿Cómo considera que es la formación de los docentes para trabajar en equipo?	
		29	¿Cómo considera qué es la frecuencia de reuniones de trabajo en la IEISP?	
		30	En la IEISP ¿en qué medida existe una buena coordinación entre los docentes?	

Tabla 3*Matriz de operacionalización de Desempeño Docente*

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	ESCALA
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Reconocer su habilidad técnica y tecnológica para medir su nivel de formación.	1	¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?	Cuestionario con escala de Likert
		2	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de formación respecto a sus colegas?	
		3	¿Cuál es su nivel de uso de programas y plataformas virtuales?	
	Aplicar técnicas y estrategias para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.	4	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento acerca de “técnicas de enseñanza”?	
		5	¿En qué nivel considera Ud. que aplica estrategias y didácticas propias de su especialidad?	
		6	¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento sobre las estrategias pedagógicas existentes?	
	Aplicar diversos métodos de valuación para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.	7	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento sobre diversos “sistemas de evaluación existente”?	
		8	¿Con qué frecuencia evalúa a sus estudiantes?	
EMOCIONALIDAD	Manifestar y generar agrado en el ambiente escolar.	9	¿En qué medida, le agrada compartir todo lo aprendido por usted con sus estudiantes?	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
		10	¿En qué medida genera en los estudiantes buen ánimo para realizar su propio aprendizaje?	
		11	¿Con qué frecuencia se motiva a buscar información adicional para beneficiar a sus estudiantes?	
	Gestionar sus emociones para un mejor desempeño	12	¿En qué medida le satisface promover los valores Institucionales (Honestidad, trabajo en equipo, sentido del humor, diversidad, innovación)	
		13	¿Cuánto le satisface resolver consultas personales de sus estudiantes fuera de hora de clases?	
		14	¿En qué nivel disfruta Ud. con su labor de docente en la “IEISP”?	
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	Realizar trabajos de investigación para una mejora continua.	15	¿Con qué frecuencia realiza trabajos de investigación?	
		16	¿Con qué frecuencia su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la IEISP?	
	Participar en talleres y actividades programadas.	17	¿Cuál es su nivel de participación en talleres, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?	

		18	¿Cuál es su nivel de participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?	
	Cumplir con la planificación establecida.	19	¿Cuál es su nivel de cumplimiento del horario de clase establecido?	
		20	¿En qué nivel la planificación de su asignatura se ha desarrollado según lo previsto?	
RELACIONES INTERPERSONALES	Promover la buena relación entre colegas y estudiantes.	21	¿Cómo considera Ud. es su muestra de respeto y tolerancia a las ideas de sus estudiantes?	
		22	¿En qué nivel promueve la buena relación entre sus colegas?	
		23	¿En qué nivel Ud. propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje?	
		24	¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de estudiantes de su responsabilidad pedagógica?	
	Proponer actividades para mejorar las relaciones interpersonales.	25	¿Con qué frecuencia propone actividades que permiten desarrollar momentos de sana diversión entre sus colegas y/o estudiantes?	
		26	¿En qué nivel la exposición de sus ideas mejora las relaciones interpersonales?	

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos**UNIVERSIDAD PERUANA DE LOS ANDES**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Docente: Agradezco su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz – San Miguel” (IEISP), desarrollando el cuestionario de Desempeño docente con la mayor sinceridad posible. Este cuestionario es anónimo y confidencial.

SEXO: (F) (M)**EDAD:****TIEMPO DE TRABAJO EN LA IEESP:**

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta

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

	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?					
2	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de formación respecto a sus colegas?					
3	¿Cuál es su nivel de uso de programas y plataformas virtuales?					
4	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento acerca de “técnicas de enseñanza”?					

5	¿En qué nivel considera Ud. que aplica estrategias y didácticas propias de su especialidad?					
6	¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento sobre las estrategias pedagógicas existentes?					
7	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento sobre diversos “sistemas de evaluación existente”?					
8	¿Con qué frecuencia evalúa a sus estudiantes?					
	EMOCIONALIDAD	1	2	3	4	5
9	¿En qué medida, le agrada compartir todo lo aprendido por usted con sus estudiantes?					
10	¿En qué medida genera en los estudiantes buen ánimo para realizar su propio aprendizaje?					
11	¿Con qué frecuencia se motiva a buscar información adicional para beneficiar a sus estudiantes?					
12	¿En qué medida le satisface promover los valores Institucionales (Honestidad, trabajo en equipo, sentido del humor, diversidad, innovación)					
13	¿Cuánto le satisface resolver consultas personales de sus estudiantes fuera de hora de clases?					
14	¿En qué nivel disfruta Ud. con su labor de docente en la “IEISP”?					
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
15	¿Con qué frecuencia realiza trabajos de investigación?					
16	¿Con qué frecuencia su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la IEISP?					
17	¿Cuál es su nivel de participación en talleres, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
18	¿Cuál es su nivel de participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?					
19	¿Cuál es su nivel de cumplimiento del horario de clase establecido?					

20	¿En qué nivel la planificación de su asignatura se ha desarrollado según lo previsto?					
	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera Ud. es su muestra de respeto y tolerancia a las ideas de sus estudiantes?					
22	¿En qué nivel promueve la buena relación entre sus colegas?					
23	¿En qué nivel Ud. propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje?					
24	¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de estudiantes de su responsabilidad pedagógica?					
25	¿Con qué frecuencia propone actividades que permiten desarrollar momentos de sana diversión entre sus colegas y/o estudiantes?					
26	¿En qué nivel la exposición de sus ideas mejora las relaciones interpersonales?					



UNIVERSIDAD PERUANA DE LOS ANDES

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente: Agradezco su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Innova Schools, sede La Paz – San Miguel” (IEISP), desarrollando el cuestionario de Desempeño docente con la mayor sinceridad posible. Este cuestionario es anónimo y confidencial.

SEXO: (F) (M)

EDAD:

TIEMPO DE TRABAJO EN LA IEISP:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta

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

	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera usted la fluidez de la información, respecto a su labor docente en la I.E.?					
2	¿Cómo considera qué es la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?					
3	¿Qué nivel de comunicación ascendente y horizontal considera que existe en la I.E.?					
4	¿En qué nivel considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la I.E.?					
5	¿En qué nivel considera que los espacios y horarios de la I.E. influyen en la comunicación?					
6	¿En qué medida se brinda la información necesaria en la I.E.?					

	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la IEISP?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la IEISP?					
9	¿Cómo cree que se valora en la IEISP su prestigio personal?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la IEISP?					
11	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la IEISP?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en la IEISP?					
13	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la IEISP?					
	CONFIANZA	1	2	3	4	5
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la IEISP?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la IEISP?					
16	¿En qué medida considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la IEISP?					
17	¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre Ud. y sus estudiantes?					
18	¿Cuál cree Ud. que es el nivel de valoración que tiene la sociedad de docentes de la IEISP?					
	PARTICIPACIÓN	1	2	3	4	5
19	En su opinión ¿cuál es la participación de los docentes en las actividades de la IEISP?					
20	¿Cómo debe ser la participación de los docentes en las decisiones sobre la labor docente?					
21	¿En qué nivel considera que la participación de los docentes influye en la gestión educativa de la IEISP?					

22	¿Cuál considera que es el nivel de participación de los docentes de forma voluntaria para formar parte de diversos equipos?						
23	¿En qué medida, la IEISP propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						
24	¿En qué medida se manifiesta la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo?						
25	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la IEISP?						
26	¿En qué medida cree que la Plana Directiva fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de los IEISP?						
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la IEISP?						
28	¿Cómo considera que es la formación de los docentes para trabajar en equipo?						
29	¿Cómo considera que es la frecuencia de reuniones de trabajo en la IEISP?						
30	En la IEISP ¿en qué medida existe una buena coordinación entre los docentes?						

Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN								
1	¿Cómo considera usted la fluidez de la información, respecto a su labor docente en la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera qué es la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿Qué nivel de comunicación ascendente y horizontal considera que existe en la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿En qué nivel considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la I.E.?	✓		✓		✓		
5	¿En qué nivel considera que los espacios y horarios de la I.E. influyen en la comunicación?	✓		✓		✓		
6	¿En qué medida se brinda la información necesaria en la I.E.?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la IEISP?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la IEISP?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo cree que se valora en la IEISP su prestigio personal?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la IEISP?	✓		✓		✓		
11	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la IEISP?	✓		✓		✓		
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en la IEISP?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la IEISP?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: CONFIANZA								
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la IEISP?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la IEISP?	✓		✓		✓		
16	¿En qué medida considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la IEISP?	✓		✓		✓		
17	¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre Ud. y sus estudiantes?	✓		✓		✓		
18	¿Cuál cree Ud. que es el nivel de valoración que tiene la sociedad de docentes de la IEISP?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: PARTICIPACIÓN								
19	En su opinión ¿cuál es la participación de los docentes en las actividades de la IEISP?	✓		✓		✓		
20	¿Cómo debe ser la participación de los docentes en las decisiones sobre la labor docente?	✓		✓		✓		
21	¿En qué nivel considera que la participación activa de los docentes influye en la gestión educativa de la IEISP?	✓		✓		✓		
22	¿Cuál considera que es el nivel de participación de los docentes de forma voluntaria para formar parte de diversos equipos?	✓		✓		✓		
23	¿En qué medida, la IEISP propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓		
24	¿En qué medida se manifiesta la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
25	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la IEISP?	✓		✓		✓		
26	¿En qué medida cree que la Plana Directiva fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de los IEISP?	✓		✓		✓		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la IEISP?	✓		✓		✓		
28	¿Cómo considera que es la formación de los docentes para trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
29	¿Cómo considera que es la frecuencia de reuniones de trabajo en la IEISP?	✓		✓		✓		
30	En la IEISP ¿en qué medida existe una buena coordinación entre los docentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Huamán Liz Del Carmen **DNI:** 41485012

Especialidad del validador: Educación Primaria – Maestra en Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad: Educación Primaria

CPP: 0452121

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Uehara Velasque, Julio Cesar

DNI: 40602470

Especialidad del validador: Educación Primaria – Maestro en Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Julio Uehara Velazque

Especialidad: Ed. Primaria – Maestro en
Administración de la Educación

CPP: 0527898

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de formación respecto a sus colegas?	✓		✓		✓		
3	¿Cuál es su nivel de uso de programas y plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento acerca de "técnicas de enseñanza"?	✓		✓		✓		
5	¿En qué nivel considera Ud. que aplica estrategias y didácticas propias de su especialidad?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento sobre las estrategias pedagógicas existentes?	✓		✓		✓		
7	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento sobre diversos "sistemas de evaluación existente"?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia evalúa a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: EMOCIONALIDAD								
9	¿En qué medida, le agrada compartir todo lo aprendido por usted con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
10	¿En qué medida genera en los estudiantes buen ánimo para realizar su propio aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Con qué frecuencia se motiva a buscar información adicional para beneficiar a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
12	¿En qué medida le satisface promover los valores Institucionales (Honestidad, trabajo en equipo, sentido del humor, diversidad, innovación)?	✓		✓		✓		
13	¿Cuánto le satisface resolver consultas personales de sus estudiantes fuera de hora de clases?	✓		✓		✓		
14	¿En qué nivel disfruta Ud. con su labor de docente en la "IEISP"?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO								
15	¿Con qué frecuencia realiza trabajos de investigación?	✓		✓		✓		
16	¿Con qué frecuencia su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la IEISP?	✓		✓		✓		
17	¿Cuál es su nivel de participación en talleres, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?	✓		✓		✓		
18	¿Cuál es su nivel de participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?	✓		✓		✓		
19	¿Cuál es su nivel de cumplimiento del horario de clase establecido?	✓		✓		✓		
20	¿En qué nivel la planificación de su asignatura se ha desarrollado según lo previsto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES								
21	¿Cómo considera Ud. es su muestra de respeto y tolerancia a las ideas de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
22	¿En qué nivel promueve la buena relación entre sus colegas?	✓		✓		✓		
23	¿En qué nivel Ud. propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje?	✓		✓		✓		
24	¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de estudiantes de su responsabilidad pedagógica?	✓		✓		✓		
25	¿Con qué frecuencia propone actividades que permiten desarrollar momentos de sana diversión entre sus colegas y/o estudiantes?	✓		✓		✓		
26	¿En qué nivel la exposición de sus ideas mejora las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Huamán Liz Del Carmen

DNI: 41485012

Especialidad del validador: Educación Primaria – Maestra en Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Educación Primaria
CPP: 0452121

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Uehara Velasque, Julio Cesar

DNI: 40602470

Especialidad del validador: Educación Primaria – Maestro en Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Julio Uehara Velasque

Especialidad: Ed. Primaria – Maestro en
Administración de la Educación

CPP: 0527898

Anexo 6: Base de datos

Base de datos Loui.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 71 de 71 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	1	5	3	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	4	2
4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4
10	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4
12	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
15	4	1	4	1	5	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	1	3
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
17	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
18	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4
19	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	5	4	4
20	1	5	2	5	1	4	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	3
21	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5
22	1	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4
23	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4
24	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	4	5	2	3	3	3
25	4	3	5	2	3	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	5	5
26	1	5	3	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

14°C Nublado 07:44 16/08/2022

Base de datos Loui.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

14°C Nublado 07:44 16/08/2022

Anexo 7: Solicitud a la institución educativa

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Solicito: Aplicación de dos cuestionarios
A todos los docentes de la Sede.

Sra. Tatiana Zavaleta Gamio
Directora de Sede La Paz 1 – Innova Schools
Colegios Peruanos


Yo, Loui del Pilar Castro Franco identificada con DNI 09577153, Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas, me presento ante usted y expongo:

Que siendo colaboradora de esta prestigiosa Institución como docente del Área de Matemática y siendo necesario para mi crecimiento profesional solicito a usted sirva autorizar y brindar las facilidades para aplicar dos cuestionarios a los docentes de la sede con la finalidad de recabar información para mi investigación "**Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Innova Schools – La Paz 1, San Miguel**" para optar el grado de licenciada.

Sin otro particular me despido ante Ud. agradeciendo su pronta respuesta.

Atentamente,

Lima, 6 de abril de 2018


Loui del Pilar Castro Franco
DNI 09577153

Anexo 8 : Constancia de autorización



Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

San Miguel, 13 abril de 2018

La Directora de la Institución Educativa "Innova Schools – Sede La Paz 1^{ra}" de San Miguel, Lima.

HACE CONSTAR:

Que, CASTRO FRANCO, Loui del Pilar con código N° FO1047B Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas, de la Escuela Profesional de Educación Primaria ante su pedido, se le otorga la autorización correspondiente para aplicar dos cuestionarios a todos los docentes de la Sede para su Proyecto de Investigación "Clima Organizacional y Desempeño Docente" con el compromiso de confiabilidad.

Se expide el presente documento para los fines que se crea conveniente.

Atentamente

Mg. Tatiana Zavaleta Gamio
Directora

Anexo 9: Declaración de autoría

Yo, Castro Franco, Loui del Pilar identificada con DNI N° 09577153 domiciliada en Av. Juan Velasco Alvarado N° 1140 Ciudad del Pescador Bellavista Callao en el departamento de Lima, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser la autora del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA
SCHOOLS – LA PAZ 1,
SAN MIGUEL**

haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 25 de agosto de 2022.

Castro Franco, Loui del Pilar
DNI N° 09577153