



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO RIOJA, SAN MARTIN 2020**

**PRESENTADA POR
ORLANDO ROVER CORONEL CORONEL**

**ASESOR
EDWIN BARRIOS VALER**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSGRADO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
RIOJA, SAN MARTIN 2020**

TESIS PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR

ORLANDO ROVER CORONEL CORONEL

ASESOR

Dr. EDWIN BARRIOS VALER

LIMA, PERÚ

2022

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
RIOJA, SAN MARTIN 2020**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Edwin Barrios Valer

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, mis hijos, esposa, mis hermanos por su apoyo incondicional, para poder alcanzar mis metas en mi vida profesional

AGRADECIMIENTO

Agradecer a todas aquellas personas que contribuyeron a mi investigación de manera, directa e indirectamente, principalmente al Dr. Edwin Barrios Valer, por su aporte en este Trabajo de investigación.

INDICE

ASESOR Y MIEMBRO DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	7
1.1. Antecedentes de la investigación	7
1.2. Bases Teóricas	11
1.2.1 Clima organizacional.....	11
1.2.2 Desempeño docente.....	15
1.3. Definiciones Conceptuales.....	18
1.3.1. <i>Desempeño docente</i>	18
1.3.2. <i>Modelos pedagógicos</i>	18
1.3.3. <i>Procesos organizacionales</i>	18
1.3.4. <i>Clima organizacional</i>	18
1.3.5. <i>Capacidades pedagógicas</i>	19
1.3.6. <i>Evaluación docente</i>	19
1.3.7. <i>Gestión del recurso humano</i>	19
CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
2.1. Formulación de hipótesis	20
2.1.1. <i>Hipótesis general</i>	20
2.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	20
2.2. Variables y definición operacional	22
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. Diseño de metodológico.....	23
3.2. Diseño muestral	24

3.3. Técnicas para la recolección de datos.....	25
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento y análisis de la información.	25
3.5. Valores éticos.....	25
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados descriptivos.....	26
4.2. Contrastación de hipótesis	29
4.2.3. <i>Contrastación de hipótesis general</i>	29
4.2.2. <i>Prueba de hipótesis específicas</i>	30
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	38
FUENTES DE INFORMACIÓN	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de expertos	24
Tabla 2. Clima Organizacional	26
Tabla 3. Desempeño docente.....	27
Tabla 4. Capacidades pedagógicas.....	27
Tabla 5. Relaciones interpersonales.....	28
Tabla 6. Emocionalidad.....	28
Tabla 7. Responsabilidad	29
Tabla 8. Clima organizacional y el desempeño docente en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.	29
Tabla 9. Dimensión capacidades pedagógicas y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.	30
Tabla 10. Dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.	31
Tabla 11. Dimensión emocionalidad y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.....	32
Tabla 12. Dimensión responsabilidad y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja , San Martín, 2020.	33

RESUMEN

La presente tesis tuvo por objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

La problemática abordada parte desde el ámbito internacional hasta el institucional correspondiente a la problemática de la relación del clima organizacional y desempeño docente hasta la experiencia en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020. El marco metodológico, corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, correlacional, empleando como método de recolección de datos la encuesta aplicada a 24 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020 acerca de las variables clima organizacional y desempeño docente.

Como conclusión se logró determinar que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente, comprobado mediante el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0.567 (positiva moderada) con

una significancia de 0.004 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), así mismo el 29.2% de los encuestados perciben un nivel bueno en el clima organizacional y el desempeño docente.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño docente, métodos pedagógicos, rendimiento académico.

ABSTRACT

The present research aimed to: Determine the relationship between organizational climate and teaching performance at the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

The problem addresses part from the international to the institutional sphere corresponding to the problem of the relationship of the organizational climate and teaching performance to the one experienced in the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020. The methodological framework corresponds to the quantitative approach, of non-experimental cross-sectional design, using as a data collection method the survey applied to 24 teachers from the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020 about the variables organizational climate and teacher performance.

As a conclusion, it was obtained that it was possible to determine that there is a moderate positive relationship between organizational climate and teaching performance, verified with the correlation coefficient (Spearman's Rho) of 0.567 (moderate positive) with a significance of 0.004 that is less than 5% of standard

significance ($P < 0.05$), likewise 29.2% of the respondents perceive a good level in the organizational climate and teaching performance.

Keywords: organizational climate, teaching performance, pedagogical methods, academic performance.

INTRODUCCIÓN

La sociedad en el mundo moderno viene generando avances gigantes en el proceso de cambios en la formación del capital humano, lo que conlleva a que la educación genere nuevos escenarios y los desafíos de una organización y una educación de calidad, que se sustente en permitir que el ambiente laboral donde se desarrollan sea adecuado y favorezca al desempeño del profesor. Con estudios previos al presente se han identificado factores que originan problemas en el buen funcionamiento de la organización, así como en el adecuado desempeño del profesor.

El clima organizacional es una variable trascendental para verificar el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores respecto al ambiente de sus centros de labores. Para Díez et al.(2020) cuando el clima organizacional es desordenado y en discordancia con los principios de la entidad se generan problemas entre los miembros de la entidad.

En relación al desempeño docente se considera como la base sobre la cual se sostiene todo el sistema educativo, en este contexto se enfoca en realizar evaluación a todos los componentes involucrados en la educación, principalmente

evaluar el desempeño de los profesores, esto implica que se cumpla un perfil profesional con habilidades específicas (planifica, desarrolla y aplica la mejora continua) que fortalezca a la institución y al proceso de enseñanza y aprendizaje lo cual al final se ve en el rendimiento del estudiante. (Aan et al., 2016)

El clima organizacional ha presentado muchas teorías a lo largo de la historia las cual han buscado dar solución a los problemas que afecta a las organizaciones; en el siglo veintiuno los problemas se acrecentaron debido a la complejidad que las organizaciones iban adquiriendo dado la necesidad de ofertar mayores servicios en base a la demanda. El principal problema es la globalización pues el ser humano necesita enfrentarse a un mundo más competitivo, razón por la cual las organizaciones que ofertan educación siempre deben estar a la vanguardia de los cambios constantes que se producen. Las organizaciones que ofertan educación superior universitaria como tecnológica tienen un rol importante pues forman profesionales que aportaran al crecimiento económico y productivo de la sociedad. (Minedu, 2020)

De acuerdo a la Ley N° 28044, indica que la persona es el eje fundamental del proceso educativo cuya finalidad es ser productivos; así mismo la formación está sustentada en valores como la justicia, honestidad, responsabilidad entre otros. El Estado debe garantizar la calidad de la educación debido que de ello depende que los egresados sean competitivos y tengan acceso a un trabajo seguro.

Considerando que el docente es de suma importancia en la educación superior, en ese sentido la calidad de los docentes no solo puede ser medida por la formación académica que ha recibido, sino también según Mailool et al. (2020) señaló que el

ejercicio profesional del profesor es visto como un proceso que comprende fases que se enlazan sistemáticamente con el fin de contribuir al aprendizaje de los estudiantes. Así mismo el profesor cumple una función de orientador de los alumnos y padres de familia y es un mediador de conflictos.

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, el principal factor que genera conflictos en el clima organizacional es la escasa comunicación entre las autoridades de cada especialidad en temas de programación académica; evidenciándose que el clima organizacional está debilitado debido al factor relaciones humanas y otros motivos de comunicación externa (autoridades de la institución en general). Las metas establecidas en los planes académicos del Instituto Tecnológico no han sido cumplidos a cabalidad generando desmotivación en los docentes y evidencia poco interés e importancia de los responsables en la planificación, estos factores mencionados influyen directamente en el bajo desempeño docente.

De prevalecer esta situación se puede pronosticar que la calidad educativa se verá afectada, y el desempeño docente será ineficiente, por lo cual sería oportuno identificar las principales causas que intervienen negativamente en el clima organizacional y tomar medidas de mejora continua.

Ante la problemática antes descrita se propuso como problema general: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020, y se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín

2020, La hipótesis general formulada fue: Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para una organización, e influye de manera directa en el desempeño de los trabajadores, por ende, es de suma importancia estudiar sus implicancias en el desempeño docente. El trabajador adicional a sus necesidades materiales también necesita sentirse apreciado y valorado; es necesario contar con un ambiente confortable. Depende del confort que se sienta para estimular la productividad, en relación al clima organizacional y desempeño del profesor esto puede traducirse en mejora en la productividad se verá reflejado en un buen rendimiento académico. (Widyaningsih et al., 2021)

El desarrollo de la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020, y es importante porque permitirá obtener información las causas que influyen en el clima organizacional y el desempeño docente generando beneficios con la identificación de los problemas que atraviesa el Instituto Tecnológico a raíz de la nueva Ley General de Educación y sus implicancias en el desempeño del profesor sus relaciones con el clima organizacional. El beneficio se evidencia que a partir de los resultados que se obtengan sean empleados como base para la formulación de estrategias de mejora continua que garanticen la calidad de la prestación del servicio de educación superior.

Las limitaciones de la presente investigación se sitúan principalmente en la actual crisis sanitaria que atraviesa el país debido al brote de COVID-19, esto implica que la aplicación física del instrumento se vea comprometida, otra limitación la constituye las fechas que se escojan para la realización de la encuesta, dado que se puede incurrir en el cruce con las actividades de parciales y presentación de productos de los estudiantes, en un contexto de la enseñanza remota que se vienen adoptando para la ejecución del ciclo académico, y como tercera limitación a considerar es basada en la intervención de los docentes en esta investigación ya que son el objeto de estudio, considerando la posibilidad de su negativa a participar en responder la encuesta.

La metodología propuesta fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica y no experimental, en relación con la recolección de datos la investigación fue de corte transversal dado que se aplicó una encuesta en un momento determinado del año 2020. La población y muestra fueron finita siendo una población total de 24 profesores del I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín y por ende se ha considerado al total como la muestra.

La estructura de la tesis consta de cuatro capítulos, el primero de ellos abarca la base teórica, el segundo analiza las variables y el planteamiento de hipótesis, el tercer capítulo comprende la metodología presentando el tipo y diseño, así como la población y muestra, en el cuarto y último capítulo se presentan los resultados y se realiza un análisis de los mismos, y en el quinto y último capítulo se desarrolla la discusión de resultados.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones, a las que arribó la investigación realizada.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

La investigación desarrollada presenta investigaciones previas sobre el tema materia de estudio, los cuales presentamos a continuación:

Ortiz (2017) en su tesis denominada *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre* del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017, presentada a la Universidad César Vallejo, ha planteado como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente en la I.E. 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre en el distrito de San Juan de Lurigancho en la ciudad de Lima. La metodología empleada se encuentra enmarcada en el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo y es de tipo básica debido que aborda la generación de conocimientos. Mediante el análisis de datos se obtuvo como resultados, que existe una relación positiva de las variables clima organizacional y desempeño docente habiéndose obtenido un coeficiente de Rho Spearman de 0.544 lo cual se traduce que la correlación es moderada y positiva.

Orlandini (2017) en su estudio *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017*, presentada a la Universidad César Vallejo, planteó como objetivo determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Antonia Moreno de Cáceres de la RED N° 07, UGEL N° 05 en San Juan de Lurigancho. Lima; 2017. La metodología empleada el diseño no experimental, a través del procesamiento de los datos recolectados se pudo determinar que entre las variables en estudio existe relación positiva. Otra evidencia que se obtuvo fue que la correlación es moderada lo que se traduce que un mejor clima en la organización implica que el desempeño del profesor mejore.

Gutiérrez (2017) en su investigación denominada *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*, propuso como objetivo de investigación fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17, del distrito de Villa el Salvador y la Institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo durante el año 2016, Lima. La metodología empleada es el enfoque cuantitativo de tipo investigación básica, descriptiva y explicativa. La investigación obtuvo como resultado el clima organizacional debe estar fundamentado por las relaciones entre las personas que lo conforman, la convivencia y la el adecuado manejo de conflictos y de esta manera mejorar el desempeño docente lo cual de manera directa se evidencia en un mejor rendimiento académico en los estudiantes. Se obtuvo un Rho de Spearman de

0.859, lo que se traduce en que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente siendo esta relación positiva.

Cubas (2019) en su investigación denomina *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico 04 de junio de 1821 de Jaén* presentada a la Universidad César Vallejo, se planteó como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico 04 de Junio de 1,821-Jaén – Cajamarca. La metodología empleada es de tipo correlacional y descriptivo. Con el análisis de datos se llegó a los resultados que el 14.3% de los docentes tienen un nivel excelente en su desempeño, el 42.9% como bueno y el 36.1% como regular; así mismo a manera general se determinó que existe significancia entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes habiéndose halla un índice de Pearson de 0.863 y una relación muy alta y positiva lo que implica que a mejor clima organizacional mejor será el desempeño docente.

Medina (2017) en su investigación *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito* presentada a la Universidad Andina Simón Bolívar, tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. La metodología utiliza fue de tipo descriptivo, empleando la encuesta. Con el análisis de los datos recabados se llegó a los resultados que se debe proponer un plan con el fin de optimizar la organización en la institución, el cual fue implementado y presentó una alta significancia positiva en relación al desempeño docente.

Gonzales (2019) en su tesis denominada *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*, presentado a Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; en esta investigación se planteó como objetivo general evaluar los factores de clima laboral y determinar su incidencia en el desempeño de los docentes de las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil. La metodología de la investigación empleada fue cuantitativa, de tipo no experimental y de corte transversal. Mediante el análisis de resultados se llegó a la conclusión que si el clima laboral aumenta su valor también lo hace el desempeño docente, sin embargo, para el caso en análisis la única dimensión que ha mostrado mejoras es el reconocimiento y ante esta situación se ha planteado una propuesta para dar solución a los problemas encontrados en las falencias de recursos humanos para generar estrategias que permitan mejorar las condiciones del desempeño docente vía un adecuado clima laboral.

Obando et al (2017) en su investigación denominada *Diagnóstico de clima organizacional de la sección técnica nocturna del colegio técnico profesional de Cartagena, circuito 03 de la dirección regional de educación de Santa Cruz*, tuvo por objetivo general diagnosticar el Clima Organizacional que permita mejorar los procesos de comunicación, organización institucional, motivación, grado de pertenencia y relaciones interpersonales del personal docente y administrativo del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.

El enfoque de investigación empleado fue el cualitativo de tipo descriptivo; con el análisis de datos se llegó a los siguientes resultados: la variable organización

institucional existe descoordinación entre el personal administrativo y docente lo cual limita un trabajo integrado y por ende repercute negativamente en el rendimiento académico, así mismo en relación a la interacción interpersonal los encuestados indicaron que las relaciones son positivas.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1 Clima organizacional

Fischman (2015) considera que el clima organizacional se basa en la conducta de la persona usando los principios de psicología, sociología y la antropología dado que aborda el comportamiento del hombre, pero también existen factores de índole externo que impactan en la organización.

Existen diferentes enfoques sobre el clima organizacional, por ejemplo, de acuerdo a (Díez et al., 2020) el clima organizacional se analiza bajo el supuesto de la conducta optada por los trabajadores el cual se origina ante el accionar de los directivos de la entidad. Este enfoque se centra en la percepción que tienen los miembros.

Según (Widyaningsih et al., 2021) el clima organizacional está condicionado por las características del ambiente interno de trabajo que influyen en la productividad laboral de los trabajadores, los cuales reaccionan ante la influencia del medio interno como externo.

Tang y Lee (2021) tiene una definición más compleja sobre el clima organizacional, indicando que este concepto tiene mucha influencia del medio y sobre todo de la percepción que tenga los trabajadores del mismo, que muchas veces puede ser influenciado por factores internos como externos a la entidad. Las relaciones

sociales son una de las principales razones por las cuales se ve afectada o beneficiada de acuerdo al contexto, la productividad.

El clima organizacional presenta cuatro dimensiones las cuales se detallan a continuación:

a. Estructura organizacional.

Se conceptualiza como aquella arquitectura donde se encuentran procesos definidos e interactúan. (León, 2016)

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) señala que la estructura generaría limitaciones tales como reglas, protocolos, normas, entre otros.

b. Identidad.

La responsabilidad social es definida como un grupo de estrategias que facilita determinar, y tomar acción ante eventos de interés interno y externo los cuales sobrepasan las expectativas y necesidades de los trabajadores.

La responsabilidad social es en otras palabras la respuesta a las expectativas de los miembros internos y externos de la organización. (Torres y Zegarra, 2015)

c. Recompensas.

Denominada incentivos que se clasifican en pecuniario o motivacional (verbal). Desde la perspectiva de los trabajadores que tengan un salario justo, sin embargo, el reconocimiento incremental es un incentivo al trabajador y su productividad. (Ortiz, et.al, 2017)

d. Relaciones

Aborda el calor y apoyo desde la percepción por todos los miembros de la entidad sobre el ambiente de trabajo; lo que se traduce que es bueno o malo en base a sus relaciones sociales entre compañeros y con los jefes. (Ortiz, et.al, 2017)

En general los autores citados con el fin de teorizar la variable clima organizacional presentan de manera precisa las condiciones teóricas que la presente investigación busca plantear, debido que evidencia las dimensiones o factores que realmente influyen la otra variable en análisis.

La satisfacción laboral, es otro aspecto del clima organizacional que afecta positiva y negativamente de acuerdo sea el caso, al personal de la entidad. Por ende, este concepto es visto como bienestar del trabajador. Los trabajadores con sus actitudes e intereses se crean una expectativa referente a la satisfacción laboral que esperan tener al trabajar en una entidad y esto está relacionado al cumplimiento de metas. (Chiang, 2017, p.17)

El empleado se siente motivado de acuerdo al reconocimiento e importancia que los jefes den a su labor realizada, por ende, esperan ser reconocidos y tener mayores oportunidades de surgir en la entidad. Así también el trabajador espera contar con los materiales necesarios para que su trabajo sea el óptimo. (Canton y Téllez, 2016)

Para Pedraza (2017) en una investigación logró hallar que existen ocho componentes que influyen en el clima organizacional entre ellos está el

organigrama que define como está conformada la entidad, la responsabilidad del desempeño del cargo, los incentivos laborales, las condiciones del ambiente, entre otros.

Para Kachchhap y Horo (2021), el clima organizacional se encuentra influenciado por factores los cuales se detallan a continuación:

- a. Los factores psicológicos de cada individuo (docente), estos factores abarcan la necesidad de relacionarse socialmente y crear lazos de amistad o afinidad, esto a su vez hace sentir al trabajador parte de la organización. En relación a otros factores más personales, la persona busca la autorrealización, la cual se logra cuando se cumplen los objetivos establecidos en base al desempeño.
- b. Los factores grupales se definen como “la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias...”, podemos mencionar como factores de grupo que influyen en la satisfacción al trabajo colaborativo, el liderazgo, entre otros.
- c. Los factores organizacionales son cualidades o características de cada entidad de acuerdo a la actividad a la que se dedican, por ejemplo, en estos factores tenemos la comunicación, la definición de la política institucional la cual conduce al logro de objetivos y metas. Los factores tecnológicos son aspectos físicos de suma importancia.

1.2.2 Desempeño docente

Es un concepto teórico que contiene otros conceptos de menos jerarquías que lo complementan. Es considerado como la acción que desempeña el profesor que tiene fases desde la programación del curso hasta la evaluación. El accionar del docente no siempre es adecuado, esto dependerá en suma de las acciones previas que desarrolle, como de la capacitación con la cuenta, y pueda pedagógicamente llegar a impartir conocimiento en sus estudiantes. (Martínez, 2017)

El perfil requerido que debe cumplir el profesor depende de la responsabilidad con la que se asume el rol. El principal rol es impartir conocimiento y ponerlo en práctica, para ello el profesor debe contar con experiencia. El docente tiene un rol formador de acuerdo al perfil profesional para el cual se forman los estudiantes, y debe implementar actividades de evaluación de avance en el aprendizaje. (Tang y Lee, 2021)

“El desempeño del profesor está orientado al cumplimiento de objetivos de aprendizaje, y debe ser llevado a cabo con criterios adecuados y que respondan a cada realidad de las instituciones”. (Mailool et al., 2020, p.1678)

Santelices y Valenzuela (2015) lo define como: “el ejercicio de la docencia es un proceso que finaliza en la impartición de clases, pero previo a ello hay un trabajo articulado en la elaboración de materiales didácticos que respondan al modelo educativo. El profesor debe tener capacidades desarrolladas sobre aspectos pedagógicos, y psicológicos”. (p.93)

El desempeño docente presenta cuatro dimensiones las cuales se describen a continuación:

a. Didáctica.

Se puede definir como la relación establecida entre el docente y la capacidad de formación científica que el mismo presenta como por ejemplo los conocimientos, capacidades y habilidades. (Girón, 2017)

b. Personalidad.

Es la manera de cómo cada persona percibe la forma de sentir sus emociones ante cualquier situación. Los docentes en este sentido deben autorregular sus emociones para mejorar las relaciones interpersonales con sus alumnos. (Livaque, 2017)

c. Orientación.

En el desempeño de sus funciones: la asistencia a clase y la puntualidad, el nivel de participación en las sesiones de clases, la capacitación constante es considerada parte de la responsabilidad del cumplimiento de las funciones. (Torres y Zegarra, 2015)

d. Motivación.

Se basa en la complejidad de las interacciones entre los integrantes de la entidad. Básicamente relaciones internas y externas. (Torres y Zegarra et. al., 2017)

En la teorización del desempeño docente se ha recogido la postura de los principales autores que han realizado investigaciones al respecto, por lo cual la

investigación se desarrolla en fase a lo postulado en sus teorías siendo bases orientadoras a la investigación y el cumplimiento de sus objetivos.

Formación docente

La formación del docente está compuesta por una formación inicial y continua. La formación está abocada a la capacitación del profesor lo cual hará que sea competitivo y permita cumplir los objetivos a cabalidad en relación con el proceso de enseñanza. (Faria et al., 2016).

Para Martínez y Guevara (2015), los profesores programan o planifican sus actividades de enseñanza tomando en cuenta experiencias pasadas y los nuevos conocimientos adquiridos, empleando las fortalezas para lograr el cumplimiento de metas, y las debilidades para tomar en cuenta en un plan de contingencia.

La evaluación del desempeño se debe aplicar de manera personalizada tomando en cuenta el contexto donde el docente realiza su labor, debido que de acuerdo a la realidad donde ejerce su profesión existen factores externos como el limitado acceso a internet, el bajo presupuesto para materiales de enseñanza, lo cual afecta fuertemente a su desempeño. (Rivas, 2015)

El desempeño docente se relaciona con la pedagogía y la competencia del profesor de acuerdo a sus capacidades y experiencias sobre el proceso de aprendizaje. El rol del pedagogo es acompañar al estudiante en el proceso de su aprendizaje y lograr que este aprenda y cumpla metas. (Benítez et al., 2017).

Gulbaram et al.(2021) realizó una investigación en la cual se concluye que los estudiantes aprenden mejor cuando el docente es comprometido con su trabajo. Esto es que se analiza al docente como un individuo. Las dimensiones

comprendidas en la evaluación es el dominio del tema a enseñar, los objetivos trazados en relación al aprendizaje de alumnos, entre otros. (Villarreal, 2018)

La organización busca la productividad del trabajador, y en una entidad que oferta educación busca que el docente sea el más preparado y permita con ello ofertar educación de calidad, donde estudiantes se encuentren satisfechos con lo aprendido. (Noboa, 2015)

1.3. Definiciones Conceptuales

1.3.1. *Desempeño docente*

Es la valoración que se realiza en base a la calidad y efectividad de las acciones que desarrolla en el aspecto académico y que facilitan la relación con los estudiantes.

1.3.2. *Modelos pedagógicos*

Son constructos intelectuales que buscan establecer parámetros en el desarrollo del proceso educativo. El modelo se diseña en base a las características de los estudiantes y sus propios procesos de aprendizajes.

1.3.3. *Procesos organizacionales*

Están relacionados a los servicios internos que ofertan las instituciones y su finalidad es cumplir metas de manera objetiva y oportuna.

1.3.4. *Clima organizacional*

Es el ambiente generado producto de la interacción entre los miembros de una organización donde exponen sus emociones y está relacionado a la motivación de los empleados.

1.3.5. Capacidades pedagógicas

Es un criterio metodológico el cual consiste en la capacidad que presenta el docente para relacionarse con sus alumnos de forma interpersonal y se relaciona con la dialógica en la enseñanza-aprendizaje, el fin de las capacidades pedagógicas es lograr el efectivo aprendizaje de los estudiantes.

1.3.6. Evaluación docente

Contempla criterios que forman parte de la capacitación y conocimientos adquiridos por el profesor y que son puestos en práctica en el dictado de clases y que como resultados finales es el aprendizaje del estudiante.

1.3.7. Gestión del recurso humano

Es un proceso de la administración que busca el bienestar del trabajador así como potenciar sus habilidades mediante la capacitación y especialización.

CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

2.1.2. Hipótesis específicas

a. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

b. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

c. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

d. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

2.2. Variables y definición operacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems de la encuesta
Clima Organizacional	Es un proceso que abarca una serie de fases para el adecuado funcionamiento de una entidad. (Segrego, 2013)	Se mide a través de los procesos aplicados y las relaciones establecidas entre los integrantes de la organización (Segrego, et.al)	Estructura	Manejo de normas	01 al 04
				Conocimiento de la política de la organización	
				Procedimientos	
			Recompensa	Estímulos a los mejores desempeños	05 al 09
				Relaciones	Cooperación y ayuda mutua
			Confianza entre el personal		
			Identidad	Implicancia y pertenencia	15 al 20
				Cohesión entre el personal	
				Satisfacción por la labor realizada	
Desempeño docente	Puesta en práctica de la experiencia y conocimientos previos del profesor.	Se mide a través de las características y/o cualidades que permite al docente tener acceso a los alumnos	Capacidades pedagógicas	Manejo de procedimientos, principios y técnicas para el logro de los objetivos y propósitos de la asignatura	1 al 6
				Relaciones interpersonales	
			Participación en actividades		
			Emocionalidad	Generación de expectativas	11 al 15
				Reforzamiento de interés por los temas de la asignatura	
			Responsabilidad	Atención a las necesidades individuales en asuntos académicos que le son consultados	16 al 20

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de metodológico

El presente estudio es cuantitativo debido que se emplea la encuesta para la comprobación de hipótesis para comprobar lo planteado con las bases teóricas. El tipo de investigación es básica debido que se busca lograr el avance en la generación de conocimientos con base científica sin tomar en cuenta las posibles aplicaciones para solucionar problemas. En otras palabras, este tipo de investigación es formal y persigue el desarrollo de nuevas teorías, principios o leyes. El nivel de estudio es de tipo correlacional por que examina la relación entre las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El diseño es no experimental, transversal, correlacional porque no se manipula los datos de las variables deliberadamente, consiste en observar dichos fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos. La investigación presenta un corte transversal o transaccional. (Sánchez y Reyes, 2014)

Los validadores de los instrumentos fueron los siguientes:

Tabla 1*Validación de expertos*

Nombre del experto	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Wilder Chuquizuta Angeles	4.75	4.88	4.88	5	19.51
Luisa Marisol Coronel Coronel	4.75	4.88	4.88	5	19.51
Heyde Marlene Burga Ortiz	4.88	4.75	4.75	5	19.38
Promedio	4.79	4.84	4.84	5	19.47

Nota. Fichas de validación de expertos

Se obtuvo un promedio de 19.47 de 20 puntos (97.35% del total) posible de acuerdo a la rúbrica para validación de expertos empleada; mostrándonos que el instrumento fue validado exitosamente y puede ser usado para la realización de la encuesta.

3.2. Diseño muestral

La población

La población total está conformada por 24 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

Muestra

Se empleó el muestreo No probabilístico a criterio del investigador, tomando en cuenta ciertas características de las unidades muestrales, la población está constituida por 24 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.

Este tipo de definición de muestra se caracteriza por el número limitado de toda la población siendo un total de 24 docentes por ende todos los integrantes de la población deben ser considerados como muestra del estudio.

Este tipo de muestra es también denominado por conveniencia debido que los miembros de la muestra son accesibles de ubicar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.3. Técnicas para la recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta que fue aplicada para las dos variables clima organizacional y desempeño docente.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento y análisis de la información

Según el enfoque cuantitativo los datos recolectados por los métodos descritos fueron serán procesados a través del análisis estadístico a través del programa estadístico SPSS versión 25.

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman para corroborar las hipótesis, ya que el fin de esta investigación de determinar la relación entre las dos variables.

3.5. Valores éticos

Los aspectos éticos considerados en el estudio son la autorización de los participantes mediante el consentimiento informado, así como el respeto a mantener en el anonimato referente a sus respuestas.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en el presente estudio y que se han desarrollado de acuerdo a los objetivos de investigación planteados:

Tabla 2

Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12.5
De acuerdo	12	50.0
Muy de acuerdo	8	33.3
Total	24	100.0

Nota. Encuesta a los docentes del I.E.S.E.P. de Rioja, San Martín, 2020.

En la tabla 2, se observa que del total de los encuestados el 50% indicó que se encuentra de acuerdo con el clima organizacional, el 33.3% señaló que se encuentra muy de acuerdo, el 12.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 4.2% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 3*Desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Algo deficiente	2	8.3
Bueno	12	50.0
Muy bueno	10	41.7
Total	24	100.0

Nota. Encuesta a los docentes del I.E.S.E.P. de Rioja, San Martín, 2020.

En la tabla 3, se observa que en la variable desempeño docente se considera en percepción que es el bueno con un 50%, seguido del nivel muy bueno con un 41.7% y el algo deficiente con un total de 8.3%.

Tabla 4*Capacidades pedagógicas*

	Frecuencia	Porcentaje
Algo deficiente	1	4.2
Bueno	15	62.5
Muy bueno	8	33.3
Total	24	100.0

Nota. Encuesta a los docentes del I.E.S.E.P. de Rioja, San Martín, 2020.

En la tabla 4, se observa que en la dimensión capacidades pedagógicas es el bueno con un 62.5%, el nivel muy bueno con un 33.3% y el algo deficiente con un total de 4.2%.

Tabla 5*Relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	4.2
Algo deficiente	1	4.2
Bueno	14	58.3
Muy bueno	8	33.3
Total	24	100.0

Nota. Encuesta a los docentes del I.E.S.E.P. de Rioja, San Martín, 2020.

En la tabla 5, se evidencia en la dimensión relaciones interpersonales es bueno con un 58.3%, seguido del nivel muy bueno con un 33.3%, el nivel algo deficiente con un total de 4.2%, y el nivel muy deficiente con un total de 4.2%.

Tabla 6*Emocionalidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Algo deficiente	1	4.2
Bueno	13	54.2
Muy bueno	10	41.7
Total	24	100.0

Nota. Encuesta a los docentes del I.E.S.E.P. de Rioja, San Martín, 2020.

En la tabla 6, se evidencia que el nivel que predomina en la dimensión emocionalidad es el bueno con un 54.2%, luego muy bueno con un 41.7% y el algo deficiente con un total de 4.2%.

Tabla 7*Responsabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	4.2
Bueno	10	41.7
Muy bueno	13	54.2
Total	24	100.0

Nota. Encuesta a los docentes del I.E.S.E.P. de Rioja, San Martín, 2020.

En la tabla 7, se evidencia que el nivel en la dimensión responsabilidad es el muy bueno con un 54.2%, nivel bueno con un 41.7% y el muy deficiente con un total de 4.2%.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para el análisis de contrastación de hipótesis se empleó el Rho de Spearman, con la finalidad de determinar la correlación entre las variables y dimensiones descritas en la operacionalización de variables.

4.2.1. Contrastación de hipótesis general**Tabla 8**

Clima organizacional y el desempeño docente en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

		Clima organizacional				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Desempeño docente	Algo deficiente	1 4.2%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	2 8.3%
	Bueno	0 0.0%	3 12.5%	7 29.2%	2 8.3%	12 50.0%
	Muy bueno	0 0.0%	0 0.0%	4 16.7%	6 25.0%	10 41.7%
Total		1 4.2%	3 12.5%	12 50.0%	8 33.3%	24 100.0%

Rho de Spearman = 0.567; Sig. $p = 0.004 < 0.05$

En la tabla 8 se precisa que el 29.2% de la muestra participante evidencia un nivel bueno en el clima organizacional y el desempeño docente, a diferencia que el 25% perciben un nivel muy bueno en el clima organizacional y el desempeño docente. El coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.567 (positiva moderada) con una significancia de 0.004 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$); demostrándose que existe una correlación muy significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en el I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín, 2020.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Tabla 9

Dimensión capacidades pedagógicas y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

		Clima organizacional				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Capacidades pedagógicas	Algo deficiente	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%
	Bueno	0 0.0%	3 12.5%	9 37.5%	3 12.5%	15 62.5%
	Muy bueno	0 0.0%	0 0.0%	3 12.5%	5 20.8%	8 33.3%
Total		1 4.2%	3 12.5%	12 50.0%	8 33.3%	24 100.0%

Rho de Spearman = 0.541; Sig. $p = 0.006 < 0.05$

En la tabla 9 se precisa que el 37.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el clima organizacional y las capacidades pedagógicas, a diferencia que el 20.8% perciben un nivel muy bueno en el clima organizacional y las capacidades pedagógicas. El coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.541 (positiva moderada) con una significancia de 0.006 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$); demostrándose que existe una correlación muy significativa entre la variable de clima organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas en el I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín, 2020.

Tabla 10

Dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

		Clima organizacional				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Relaciones interpersonales	Muy deficiente	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%
	Algo deficiente	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%
	Bueno	0 0.0%	2 8.3%	9 37.5%	3 12.5%	14 58.3%
	Muy bueno	0 0.0%	0 0.0%	3 12.5%	5 20.8%	8 33.3%
Total		1 4.2%	3 12.5%	12 50.0%	8 33.3%	24 100.0%

Rho de Spearman = 0.590; Sig. $p = 0.002 < 0.05$

En la tabla 10 se precisa que el 37.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el clima organizacional y las relaciones interpersonales, a diferencia que el 20.8% perciben un nivel muy bueno en el clima organizacional y las relaciones interpersonales. El coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.590 (positiva moderada) con una significancia de 0.002 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$); demostrándose que existe una correlación muy significativa entre la variable de clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en el I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín, 2020.

moderada) con una significancia de 0.002 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$); demostrándose que existe una correlación muy significativa entre la variable de clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en el I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín, 2020.

Tabla 11

Dimensión emocionalidad y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

		Clima organizacional				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Emocionalidad	Algo deficiente	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	1 4.2%
	Bueno	1 4.2%	2 8.3%	8 33.3%	2 8.3%	13 54.2%
	Muy bueno	0 0.0%	1 4.2%	3 12.5%	6 25.0%	10 41.7%
	Total	1 4.2%	3 12.5%	12 50.0%	8 33.3%	24 100.0%

Rho de Spearman = 0.420; Sig. $p = 0.041 < 0.05$

En la tabla 11 se precisa que el 33.35% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el clima organizacional y la emocionalidad, a diferencia que el 25% perciben un nivel muy bueno en el clima organizacional y la emocionalidad. El coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.420 (positiva moderada) con una significancia de 0.041 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$); demostrándose que existe una correlación muy significativa entre la variable de

clima organizacional y la dimensión emocionalidad en el I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín, 2020.

Tabla 12

Dimensión responsabilidad y el clima organizacional en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

		Clima organizacional				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Responsabilidad	Muy deficiente	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	1 4.2%
	Bueno	1 4.2%	2 8.3%	5 20.8%	2 8.3%	10 41.7%
	Muy bueno	0 0.0%	1 4.2%	6 25.0%	6 25.0%	13 54.2%
Total		1 4.2%	3 12.5%	12 50.0%	8 33.3%	24 100.0%

Rho de Spearman = 0.342; Sig. $p = 0.102 < 0.05$

En la tabla 12 se precisa que el 20.8% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el clima organizacional y la responsabilidad, a diferencia que el 25% perciben un nivel muy bueno en el clima organizacional y la responsabilidad. La prueba de correlación de Spearman, mostro un $p=0,102$, demostrándose que no existe relación.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se analizó la relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

En relación al objetivo general el cual consistió en determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020, se pudo evidenciar a través de los resultados que el 50% de los profesores indicó que se encuentra de acuerdo con el clima organizacional de la institución; en relación al desempeño docente, el 50% señaló que lo considera que es bueno y el 41.7% muy bueno, estos resultados se respaldan con la investigación de Cubas (2019) quien en su investigación halló que el 42.9% de los docentes tienen un nivel de desempeño bueno, y un índice de Pearson de 0.863 lo cual demostró que la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente es positiva.

El análisis de la dimensión capacidades pedagógicas en su relación con el clima organizacional se obtuvo que el 62.5% de los encuestados consideran que el nivel de las capacidades es bueno, así también el Rho de Spearman es de 0.541 evidenciándose que existe relación positiva moderada; estos resultados son

respaldados por la investigación de Orlandini (2017) quien en su investigación determinó que existe una relación significativa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La relación entre la emocionalidad y el clima organizacional se halló que el 33.35% de los encuestados percibe un nivel bueno del clima organizacional y la emocionalidad, y el Rho de spearman fue de 0.420 teniendo una relación positiva moderada; estos resultados son respaldados por Gutiérrez (2017) quien en su investigación determinó que la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el clima organizacional es positiva y significativa teniendo un Rho de Spearman de 0.859.

En relación a la dimensión responsabilidad se determinó que el 20.8% de los encuestados perciben un nivel bueno en el clima organizacional y la responsabilidad, y la prueba de correlación de Spearman, mostro un $p=0,102$, demostrándose que no existe relación, este resultado dista de los hallados en los antecedentes de la investigación siendo una peculiaridad de la presente investigación.

Y como última dimensión del desempeño docente, las relaciones interpersonales tuvieron como resultados que el 37.5% de los encuestados perciben un nivel bueno en el clima organizacional y las relaciones interpersonales, y el coeficiente de correlación (Rho de spearman) fue de 0.590 siendo una relación positiva y moderada.

Como se evidencia los resultados obtenidos en la presente investigación demuestra que en general existe una relación positiva y moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020, y los resultados son validados por los antecedentes de la investigación.

CONCLUSIONES

Se logró determinar que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente, comprobado con el coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.567 (positiva moderada) con una significancia de 0.004 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), así mismo el 29.2% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020.

Se logró determinar que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020, comprobado con el coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.541 (positiva moderada) con una significancia de 0.006 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), así también se evidenció que el 37.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno de esta relación.

Se logró determinar que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020, lo cual se evidenció a través del coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.590 (positiva

moderada) con una significancia de 0.002 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$). El 37.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno de esta relación.

Se logró determinar que existe una relación positiva y moderada ente el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020, mediante el coeficiente de correlación (Rho de spearman) de 0.420 (positiva moderada) con una significancia de 0.041 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$). además, el 33.35% de la muestra participante perciben un nivel bueno en esta relación.

Se logró determinar que no existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja, San Martín, 2020, dado que la prueba de correlación de Spearman, mostro un $p = 0,102$, demostrándose que no existe relación.

RECOMENDACIONES

- Habiendo logrado el objetivo general, se recomienda que a la Dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja y a su equipo de gestión que desarrolle la evaluación docente como un indicador de eficiencia para la implementación de estrategias de calidad de la educación.
- Se recomienda a la Dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja y a su equipo de gestión realizar un seguimiento sobre las capacidades pedagógicas, incidiendo sobre mejorar el desempeño docente, incidiendo positivamente sobre la relación con el clima organizacional.
- Se recomienda a la Dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja y a su equipo de gestión continuar fortaleciendo las relaciones interpersonales en todos los actores involucrados del instituto a través de actividades participativas y colaborativas que conlleve a mejorar el clima organizacional.
- Se recomienda a la Dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja y a su equipo de gestión incidir sobre el continuo desarrollo de los docentes en la formación de capacidades, incidiendo positivamente sobre la relación con el clima organizacional.
- Se recomienda a la Dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Rioja y a su equipo de gestión mejorar la dimensión

de responsabilidad acorde a los objetivos de la institución, que conlleve a una relación positiva con el clima organizacional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aan, K., Dedi, S., y Djam, S. (2016). Headmaster Leadership Organizational Commitment, School Climate, Teacher Performance and Academic Service Quality of School. *The Social Sciences*, 1–11. <http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/sscience/2016/2625-2635.pdf>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico 04 de junio de 1821 de Jaén-Cajamarca* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díez, F., Villa, A., López, A. L., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. In *Heliyon* (Vol. 6, Issue 4). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>
- Gulbaram, M., Rymshash, T., Alima, N., Abdirkenova, A., & Anar, R. (2021). Development of professional culture in the activities of future teachers and psychologists. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3156–3167. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6517>
- Gutierrez Cabezudo, L. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública y privada* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1266>
- Gonzales, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*

[Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>

Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CE->

[Dg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CE-Dg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Kachchhap, S. L., & Horo, W. (2021). Factors influencing school teachers' sense of belonging: An empirical evidence. *International Journal of Instruction*, 14(4), 775–790. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14444a>

León Garrido, C. A. (2016). *La gestión del conflicto en las organizaciones complejas*. Universidad Internacional de Andalucía

Lozano, C. y Reyes, M. (2017). *Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficiencia general y engagement laboral*.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-

[25162017000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162017000100009)

Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S., & Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675–1687. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.9.4.1675>

Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-Minister*, 26, 5–15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

Ministerio de Educación. (2020). *Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/1129291-politica-nacional-de-educacion-superior-y-tecnico-productiva>

Medina, A. (2017). *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito]. <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Obando, N., Rodríguez, E. y Villarreal, J. (2017). *Diagnóstico de clima organizacional de la sección técnica nocturna del colegio técnico profesional de Cartagena, circuito 03 de la dirección regional de educación de Santa Cruz* [Tesis de posgrado, Instituto tecnológico de Costa Rica, Costa Rica]. https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10645/diagnostico_clima_organizacional_seccion_tecnica_norctura_colegio_tecnico_profesional_cartagena_circuito_03_direccion_regional_educacion_santa_cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orlandini, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Antonia Moren* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11828/Orlandini_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo], http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11056/Ortiz_NN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H. y Reyes, C. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.

Tang, H. W. V., & Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>

Torres, E., & Zegarra, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno, 2014. *Comunicación*, 1–10. <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66/69>

Widyaningsih, H., Darmawan, R., & Pelana, R. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance of physical education teachers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21, 2408–2412. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s4323>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020
Autor	Orlando Rover Coronel Coronel

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>c. Determinar la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>d. Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p>	<p>Existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>b. Existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>c. Existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p> <p>d. Existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Variable 2 Desempeño docente</p>	<p>- Estructura</p> <p>- Recompensas</p> <p>- Relaciones</p> <p>- Identidad</p> <p>- Capacidad pedagógicas</p> <p>- Relaciones interpersonales</p> <p>- Emocionalidad</p> <p>- Responsabilidad</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Unidad de análisis: Docentes</p> <p>Población: 24 docentes</p> <p>Muestra: 24 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO 02. Instrumento de Recopilación de datos

Cuestionario

Variable Nº. 1: Clima Organizacional

Encuesta

Edad: _____ Sexo: _____ Grado: _____

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo				
	1	2	3	4	5				
Nº	Pregunta				1	2	3	4	5
Estructura									
1	En este Instituto, el personal planifica cuidadosamente antes de tomar acción de acuerdo a las normas								
2	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización								
3	Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios								
4	La Dirección crea una atmosfera de confianza y seguridad en el grupo de trabajo								
Recompensa									
5	Los responsables administrativos del Instituto me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor								
6	Siento que los directivos del Instituto están interesados en mi éxito como docente y/o trabajador								
7	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales								
8	Cada uno de los miembros de este instituto se siente valorado como persona, respetado y tomado en consideración								
9	En esta organización valoran mi trabajo								
Relaciones									
10	Se percibe una atmosfera de tolerancia y la apertura a opiniones divergentes, de los trabajadores del Instituto								
11	La Dirección muestra agrado, afecto, y respeto hacia los demás								
12	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal del Instituto, dirigido a lograr las metas establecidas								
13	He comunicado asertivamente errores, dudas, o dificultades que se me han presentado en el desarrollo de mi trabajo								
14	La comunicación con mis compañeros es asertiva y adecuada								
Identidad									
15	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo								
16	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento								
17	Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo								
18	Mi institución educativa me da la oportunidad de hacer las cosas que me gustan								
19	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo								
20	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo								

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de variables

Variable: Clima Organizacional		
Definición conceptual: Es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones.		
Instrumento: Encuesta		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Estructura	Indicador 1: Conocimiento de documentos	1. Considero que es necesario el establecimiento de reglas o normas en el Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja.
	Indicador 2: Manejo de normas	2. Las normas de disciplina del Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja me parecen adecuadas
	Indicador 3: Información de los servicios otorgados	3. En el Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja existe orden
	Indicador 4: Conocimiento de la política de la organización	4. Son necesarios los registros o formularios que lleno para calificar el servicio que el Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja me da.
	Indicador 5: Procedimientos	5. Son necesarios los formularios que lleno para calificar a mis maestros del Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja
	Indicador 6: Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	6. Son necesarios los registros o formularios que lleno para que se pueda dar un servicio (biblioteca, sala audiovisual, servicios educacionales). 7. La cantidad de trámites son necesarios para recibir un buen servicio. 8. La definición de mis derechos como alumno en el reglamento escolar apoya mi desempeño en el Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja. 9. La definición de mis obligaciones como alumno en el reglamento escolar apoya mi desempeño en el Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja.
Dimensión 2: Recompensa	Indicador 1: Sistema de capacitaciones	10. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados 11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos
	Indicador 2: Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad	12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor. 13. El Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo
	Indicador 3: Estímulos a los mejores desempeños	14. Son suficientes los premios, becas y/o estímulos en este Instituto Superior Tecnológico Público.
	Indicador 4: Comunicación entre los miembros	15. Los profesores, muestran interés en el resultado de mis tareas y/o trabajos. 16. Los profesores, reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas y/o trabajos. 17. Los profesores, me motivan para realizar mis tareas y/ trabajos 18. En general, la manera en que califican los profesores es adecuada.
Dimensión 3: Relaciones	Indicador 1: Valores e ideales que comparten	19. En general, los maestros son justos con la calificación 20. El director(a) se preocupa por mejorar el Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja
	Indicador 2: Cooperación y ayuda mutua	21. El personal administrativo muestra disposición para asesorarme en la realización de algún trámite. 22. El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz. 23. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo
	Indicador 3: Compromiso con la Institución	24. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo
	Indicador 4: Confianza entre el personal	25. Mis profesores, en general, no generan favoritismos por algún compañero. 26. Los profesores, brindan la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones 27. Los profesores, toman en cuenta las diferentes ideas de los alumnos.
Dimensión 4: Identidad	Indicador 1: Implicancia y pertenencia	28. A mis profesores les interesa que aprenda. 29. Los maestros, reconocen los derechos, dignidad y decoro de los alumnos 30. Los profesores, muestran agrado, afecto y respeto hacia los alumnos.
	Indicador 2: Cohesión entre el personal	31. Los profesores, mantienen una comunicación abierta con todos en la Institución. 32. Los profesores, tienen la disposición para apoyarme fuera de la clase, cuando se lo solicito.
	Indicador 3: Satisfacción por la labor realizada	33. Me siento parte importante de este Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja. 34. Me siento orgulloso de estar en este Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja. 35. Recomendaría a un amigo para que estudiara en este Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja. 36. Disfruto enseñar en este Instituto Superior Tecnológico Público de Rioja.

Variable: Desempeño docente		
Definición conceptual: Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia		
Instrumento: Encuesta		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Didáctica	Indicador 1: Manejo de procedimientos, principios y técnicas para el logro de los objetivos y propósitos de la asignatura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunica los indicadores, capacidades u objetivos a lograr, al inicio de la clase. 2. Da explicaciones en clase, fáciles de comprender 3. Muestra dominio del contenido de la asignatura que enseña 4. Relaciona los contenidos de la asignatura con los de otros cursos. 5. Hace un resumen de la clase al finalizar. 6. En los exámenes y/o prácticas, evalúa la comprensión y no sólo la memorización. 7. Está dispuesto a aclarar lo que no se entiende en clase 8. Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas 9. Asigna lecturas y/o ejercicios útiles para la formación de los alumnos. 10. Al impartir la clase, el profesor mantiene la atención de los alumnos. 11. Enseña contenidos actualizados y pertinentes
Dimensión 2: Personalidad	Indicador 1: Comportamiento ético	<ol style="list-style-type: none"> 12. Se muestra ético y transmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes. 13. Es ordenado al realizar su clase. 14. Muestra disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura.
	Indicador 2: Orden y cumplimiento	<ol style="list-style-type: none"> 15. Inicia y termina sus clases puntualmente. 16. Es imparcial en sus relaciones con los alumnos 17. Cumple con los compromisos académicos que asume con los alumnos. 18. Da calificaciones académicas de acuerdo al mérito de los alumnos.
	Indicador 3: Participación en clase	<ol style="list-style-type: none"> 19. Realiza clases que promuevan el interés del alumno por los temas tratados. 20. Nos felicita cuando mejoramos nuestro rendimiento 21. Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo 22. Promueve la participación de los alumnos para lograr los objetivos propuestos.
Dimensión 3: Motivación	Indicador 1: Generación de expectativas	<ol style="list-style-type: none"> 23. Motiva a tener una actitud de investigación respecto a su materia. 24. Estimula la participación en clase 25. Satisface las expectativas académicas de los alumnos 26. Sugiere actividades complementarias interesantes a realizar en clase.
	Indicador 2: Reforzamiento de interés por los temas de la asignatura	<ol style="list-style-type: none"> 27. Da pautas para mejorar el rendimiento académico. 28. Es receptivo(a) al diálogo con los alumnos. 29. Promueve el trabajo en equipo 30. Atiende las consultas fuera de clases.
Dimensión 4: Orientación	Indicador 1: Atención a las necesidades individuales en asuntos académicos que le son consultados	<ol style="list-style-type: none"> 31. Valora el progreso que ha tenido el alumno, respecto a su rendimiento anterior, sin compararlo con los demás 32. Brinda orientación académica individual cuando el alumno lo requiere. 33. Da instrucciones claras cuando asigna un trabajo. 34. Dedicar más tiempo a los alumnos que necesitan orientación académica. 35. Respecto a la habilidad general para la enseñanza, el o la docente es

Anexo 4: Matriz de Juicio de Expertos Experto 1



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (x) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focusgroup ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO RIOJA, SAN MARTIN, 2020
Línea de investigación:	TECNOLOGÍA EDUCATIVA

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma	
CORONEL CORONEL		
ORLANDO ROVER		

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
DR. BARRIOS VALER EDWIN	

Santa Anita, 23 de Junio del 2020

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	WILDER CHUQUIZUTA ANGELES
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad 52 (años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	LENGUA Y LITERATURA
Grado Académico	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Años de experiencia:	25 AÑOS
Cargo que desempeña actualmente	SUB DIRECTOR
Institución donde labora:	I.E. RAMÓN CASTILLA - LUYA - AMAZONAS
Firma:	

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL						
Autor del Instrumento	CORONEL CORONEL ORLANDO ROVER						
Variable 1	CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	l a t o t	Observaciones y/o recomendaciones
Estructura	En este Instituto, el personal planifica cuidadosamente antes de tomar acción de acuerdo a las normas	4	5	5	5	19	
	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización						
	Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios						
	La Dirección crea una atmosfera de confianza y seguridad en el grupo de trabajo						
Recompensa	Los responsables administrativos del Instituto me motivan a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	5	4	5	5	19	
	Siento que los directivos del Instituto están interesados en mi éxito como docente y/o trabajador						
	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales						
	Cada uno de los miembros de este instituto se siente valorado como persona, respetado y tomado en consideración						

	En esta organización valoran mi trabajo						
Relaciones	Se percibe una atmosfera de tolerancia y la apertura a opiniones divergentes, de los trabajadores del Instituto						
	La Dirección muestra agrado, afecto, y respeto hacia los demás						
	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal del Instituto, dirigido a lograr las metas establecidas	5	5	5	5	20	
	He comunicado asertivamente errores, dudas, o dificultades que se me han presentado en el desarrollo de mi trabajo						
	La comunicación con mis compañeros es asertiva y adecuada						
Identidad	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo						
	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento						
	Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo						
	Mi institución educativa me da la oportunidad de hacer las cosas que me gustan	5	5	4	5	19	
	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						
	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.						

Nombre y Apellidos:	DR. WILDER CHUQUIZUTA ANGELES
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	  <p>MINISTERIO DE EDUCACIÓN DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS Dr. Wilder Chuquizuta Angeles SUBDIRECTOR</p>

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO						
Autor del Instrumento	CORONEL CORONEL ORLANDO ROVER						
Variable 2	DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	l a t o t	Observaciones y/o recomendaciones
Capacidades pedagógicas	Organiza, planifica y ejecuta el trabajo para el desarrollo de las áreas	5	5	5	5	20	
	Participa en reuniones metodológicas y de orientación para el cumplimiento de las actividades previstas en las áreas.						
	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes						
	Utiliza los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje						
	Presenta y expone las sesiones de clase de manera organizada y estructurada.						
	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales						
Relaciones interpersonales	Participa en actividades de intercambio de experiencias con otros docentes.	4	5	5	5	19	
	Participa en las actividades y aplicación de valores en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín						
	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva						
	Participa activamente en actividades programadas por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín						
Emocionalidad	En el desarrollo de sus sesiones de clase se evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes.	5	5	5	5	20	
	Promueve prácticas universitarias: análisis,						

	creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas.						
	Promueve el autodidactismo y la investigación						
	Se preocupa por mejorar la autoestima de sus estudiantes						
	Realiza trabajo de tutoría o asesoría a los estudiantes .						
Responsabilidad	Demuestra el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	5	5	5	5	20	
	Asiste puntualmente a las clases						
	Demuestra entrega, servicio y vocación hacia el Instituto, la vida y la comunidad.						
	Cumple con las normas vigentes dentro y fuera del Instituto						
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos del Instituto.						

Nombre y Apellidos:	DR. WILDER CHUQUIZUTA ANGELES
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	  <p>MINISTERIO DE EDUCACIÓN DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS Dr. Wilder Chuquizuta Angeles SUBDIRECTOR</p>

Experto 2



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focusgroup ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

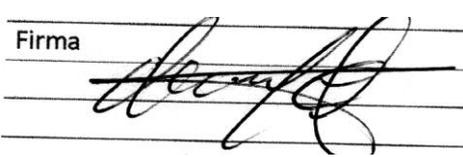
2. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO RIOJA, SAN MARTIN, 2020
Línea de investigación:	TECNOLOGÍA EDUCATIVA

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

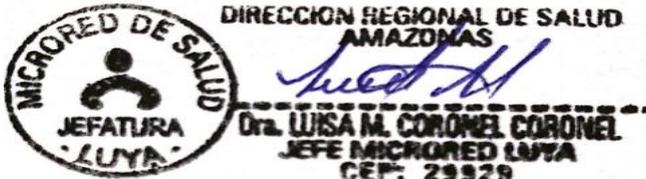
Apellidos y nombre	Firma 
CORONEL CORONEL ORLANDO REVER	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
DR. BARRIOS VALER EDWIN	

Nueva Cajamarca, 18 de Julio del 2020

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	LUISA MARISOL CORONEL CORONEL
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad 49 (años)
Profesión:	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Especialidad:	-----
Grado Académico	-MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN -DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Años de experiencia:	20 AÑOS
Cargo que desempeña actualmente:	JEFA DE LA MICRO RED – LUYA - AMAZONAS
Institución donde labora:	CENTRO DE SALUD LUYA - AMAZONAS
Firma:	

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL						
Autor del Instrumento	CORONEL CORONEL ORLANDO ROVER						
Variable 1	CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	I a t o t	Observaciones y/o recomendaciones
Estructura	En este Instituto, el personal planifica cuidadosamente antes de tomar acción de acuerdo a las normas	4	5	5	5	19	
	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización						
	Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios						
	La Dirección crea una atmosfera de confianza y seguridad en el grupo de trabajo						
Recompensa	Los responsables administrativos del Instituto me motivan a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	5	4	5	5	19	
	Siento que los directivos del Instituto están						

	interesados en mi éxito como docente y/o trabajador						
	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales						
	Cada uno de los miembros de este instituto se siente valorado como persona, respetado y tomado en consideración						
	En esta organización valoran mi trabajo						
Relaciones	Se percibe una atmosfera de tolerancia y la apertura a opiniones divergentes, de los trabajadores del Instituto	5	5	5	5	20	
	La Dirección muestra agrado, afecto, y respeto hacia los demás						
	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal del Instituto, dirigido a lograr las metas establecidas						
	He comunicado asertivamente errores, dudas, o dificultades que se me han presentado en el desarrollo de mi trabajo						
	La comunicación con mis compañeros es asertiva y adecuada						
Identidad	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	5	5	4	5	19	
	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento						
	Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo						
	Mi institución educativa me da la oportunidad de hacer las cosas que me gustan						
	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						
	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo						

Nombre y Apellidos:	DRA. LUISA MARISOL CORONEL CORONEL
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	  DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS Dra. LUISA M. CORONEL CORONEL JEFE MICROPED LUYA CEP: 29929

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO DOCENTE						
Autor del Instrumento	CORONEL CORONEL ORLANDO ROVER						
Variable 2	DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	l a t o t	Observaciones y/o recomendaciones
Capacidades pedagógicas	Organiza, planifica y ejecuta el trabajo para el desarrollo de las áreas	5	5	5	5	20	
	Participa en reuniones metodológicas y de orientación para el cumplimiento de las actividades previstas en las áreas.						
	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos						

	de aprendizaje de los estudiantes						
	Utiliza los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje						
	Presenta y expone las sesiones de clase de manera organizada y estructurada.						
	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales						
Relaciones interpersonales	Participa en actividades de intercambio de experiencias con otros docentes.						
	Participa en las actividades y aplicación de valores en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín						
	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva	4	5	5	5	19	
	Participa activamente en actividades programadas por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín						
Emocionalidad	En el desarrollo de sus sesiones de clase se evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes.	5	5	5	5	20	
	Promueve prácticas universitarias:						

	análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas.						
	Promueve el autodidactismo y la investigación						
	Se preocupa por mejorar la autoestima de sus estudiantes						
	Realiza trabajo de tutoría o asesoría a los estudiantes.						
Responsabilidad	Demuestra el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	5	5	5	5	20	
	Asiste puntualmente a las clases						
	Demuestra entrega, servicio y vocación hacia el Instituto, la vida y la comunidad.						
	Cumple con las normas vigentes dentro y fuera del Instituto						
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos del Instituto.						

Nombre y Apellidos:	DRA. LUISA MARISOL CORONEL CORONEL
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	 <p>DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS</p> <p><i>Luisa M. Coronel Coronel</i></p> <p>Dra. LUISA M. CORONEL CORONEL JEFE MICRORED LUYA CEP: 29929</p>

Experto 3



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focusgroup ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

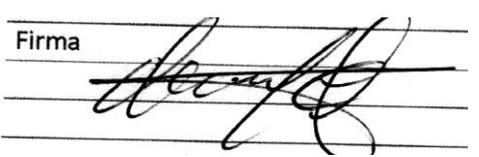
3. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO RIOJA, SAN MARTIN, 2020
Línea de investigación:	TECNOLOGÍA EDUCATIVA

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y nombre	Firma 
CORONEL CORONEL ORLANDO REVER	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
DR. BARRIOS VALER EDWIN	

Nueva Cajamarca, 18 de Julio del 2020

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	HEYDE MARLENE BURGA ORTIZ		
Sexo:	Hombre ()	Mujer (X)	Edad _____(años)
Profesión:	DOCENTE		
Especialidad:	BIOLOGÍA Y QUÍMICA		
Grado Académico	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Años de experiencia:	27 AÑOS		
Cargo que desempeña actualmente:	COORDINADORA PEDAGÓGICA DE CIENCIAS.		
Institución donde labora:	I.E. " RAMÓN CASTILLA" – LAMUD - AMAZONAS		
Firma:	 DNI. 27048971		

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL						
Autor del Instrumento	CORONEL CORONEL ORLANDO ROVER						
Variable 1	CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	I a t o t	Observaciones y/o recomendaciones
Estructura	En este Instituto, el personal planifica cuidadosamente antes de tomar acción de acuerdo a las normas	4	5	5	5	19	
	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización						
	Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios						
	La Dirección crea una atmosfera de confianza y seguridad en el grupo de trabajo						
Recompensa	Los responsables administrativos del Instituto me motivan a cumplir con mi trabajo	5	4	5	5	19	

	de la manera que yo considere mejor						
	Siento que los directivos del Instituto están interesados en mi éxito como docente y/o trabajador						
	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales						
	Cada uno de los miembros de este instituto se siente valorado como persona, respetado y tomado en consideración						
	En esta organización valoran mi trabajo						
Relaciones	Se percibe una atmosfera de tolerancia y la apertura a opiniones divergentes, de los trabajadores del Instituto						
	La Dirección muestra agrado, afecto, y respeto hacia los demás						
	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal del Instituto, dirigido a lograr las metas establecidas	5	5	5	5	20	
	He comunicado asertivamente errores, dudas, o dificultades que se me han presentado en el desarrollo de mi trabajo						
	La comunicación con mis compañeros es asertiva y adecuada						
Identidad	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo						
	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	5	5	4	5	19	
	Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo						
	Mi institución educativa me da la oportunidad de hacer las cosas que me gustan						

	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						
	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo						

Nombre y Apellidos:	MG. HEYDE MARLENE BURGA ORTIZ
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	 DNI. 27048971

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO DOCENTE						
Autor del Instrumento	CORONEL CORONEL ORLANDO ROVER						
Variable 2	DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	I a t o t	Observaciones y/o recomendaciones
Capacidades pedagógicas	Organiza, planifica y ejecuta el trabajo para el desarrollo de las áreas	5	5	4	5	19	
	Participa en reuniones metodológicas y de orientación para el cumplimiento de las actividades previstas en las áreas.						
	Adapta las actividades para						

	atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes						
	Utiliza los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje						
	Presenta y expone las sesiones de clase de manera organizada y estructurada.						
	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales						
Relaciones interpersonales	Participa en actividades de intercambio de experiencias con otros docentes.						
	Participa en las actividades y aplicación de valores en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín						
	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva	5	5	5	5	20	
	Participa activamente en actividades programadas por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín						
Emocionalidad	En el desarrollo de sus sesiones de clase se evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes.	5	4	5	5	19	
	Promueve prácticas universitarias: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas.						

	Promueve el autodidactismo y la investigación						
	Se preocupa por mejorar la autoestima de sus estudiantes						
	Realiza trabajo de tutoría o asesoría a los estudiantes.						
Responsabilidad	Demuestra el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	5	5	5	5	20	
	Asiste puntualmente a las clases						
	Demuestra entrega, servicio y vocación hacia el Instituto, la vida y la comunidad.						
	Cumple con las normas vigentes dentro y fuera del Instituto						
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos del Instituto.						

Nombre y Apellidos:	MG. HEYDE MARLENE BURGA ORTIZ
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	 DNI. 27048971