



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

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA COAR PIURA DEL AÑO 2020**

**PRESENTADA POR  
BLANCA NIMIA CARRILLO MORÁN**

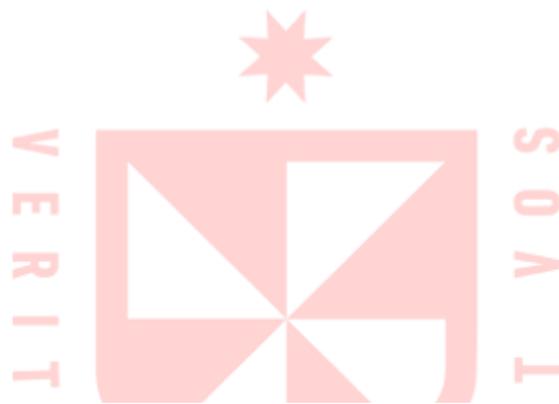
**ASESOR**

**ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA 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 DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA COAR PIURA DEL AÑO 2020.**

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

**PRESENTADA POR  
BLANCA NIMIA CARRILLO MORÁN**

**ASESOR:  
Dr. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA COAR PIURA DEL AÑO 2020.**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr. César Herminio Capillo Chávez

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

Dr. Edwin Barrios Valer

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios por ser mi fortaleza. A mis queridas hermanas y sobrinos por ser quienes me motivan constantemente a superarme profesionalmente.

## **Agradecimientos**

Al trio directivo del COAR Piura y a cada uno de los docentes, por su apoyo en este trabajo.

Al Dr. Ángel Salvatierra Melgar, por su asesoría en la investigación.

A la Dra. Martha Cecilia Rodríguez Vargas  
por su asesoría en estadística.

## Índice

<b>Asesor y miembros del jurado</b> .....	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimientos</b> .....	<b>iii</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>viii</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Capítulo I: Marco Teórico</b> .....	<b>6</b>
1.1 Antecedentes de la investigación.....	6
1.2 Bases teóricas .....	8
1.2.1 Clima organizacional .....	10
1.2.2 Desempeño docente .....	12
1.3 Definición de términos básicos. ....	14
<b>Capítulo II: Hipótesis y variables.</b> .....	<b>18</b>
2.1 Formulación de hipótesis principal y específica .....	18
2.2 Variables y definición operacional.....	19
2.3 Matriz de operacionalización de variables .....	19
<b>Capítulo III: Metodología</b> .....	<b>20</b>
3.1 Diseño metodológico .....	20
3.2 Diseño muestral .....	20
3.2.1 Población .....	20
3.2.2 Muestra .....	20
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de los datos .....	25
3.5 Aspectos éticos.....	26

<b>Capítulo IV: Resultados</b> .....	<b>27</b>
4.1. Estadísticos descriptivos.....	27
4.1.1 Clima organizacional.....	27
4.1.2 Desempeño docente.....	30
4.2. Estadística inferencial.....	33
4.2.1 Hipótesis estadísticas.....	35
<b>Capítulo V: Discusión</b> .....	<b>41</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>42</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>44</b>
<b>Referencias Bibliográficas:</b> .....	<b>46</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>49</b>

### Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de clima organizacional .....	27
Tabla 2: Distribución de frecuencias la dimensión: valores de clima organizacional ...	27
Tabla 3: Distribución de frecuencias la dimensión: creencias de clima organizacional .....	28
Tabla 4: Distribución de frecuencias la dimensión: clima de clima organizacional .....	28
Tabla 5: Distribución de frecuencias la dimensión: normas de clima organizacional ..	29
Tabla 6: Distribución de frecuencias la dimensión: símbolos de clima organizacional	29
Tabla 7: Distribución de frecuencias la dimensión: filosofía de clima organizacional ..	30
Tabla 8: Distribución de frecuencias de desempeño docente .....	30
Tabla 9: Distribución de frecuencias la dimensión: preparación para el aprendizaje de desempeño docente .....	31
Tabla 10: Distribución de frecuencias la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de desempeño docente .....	31

Tabla 11: Distribución de frecuencias la dimensión: participación en la gestión de la escuela de la variable desempeño docente.....	32
Tabla 12: Distribución de frecuencias la dimensión: desarrollo de la profesionalidad de desempeño docente .....	32
Tabla 13: Descripción de la relación entre clima organizacional y desempeño docente .....	33
Tabla 14: Correlación de Spearman entre Clima organizacional y desempeño docente .....	34
Tabla 15: Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje .....	35
Tabla 16: Correlación de Spearman entre Clima organizacional y preparación para el aprendizaje .....	36
Tabla 17: Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.....	37
Tabla 18: Correlación de Spearman entre Clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje .....	37
Tabla 19: Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión participación en la gestión .....	37
Tabla 20: Correlación de Spearman entre Clima organizacional y participación en la gestión .....	39
Tabla 21: Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad .....	40
Tabla 22: Correlación de Spearman entre clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad. ....	40

## Resumen

El clima organizacional es de gran importancia en una institución educativa, puesto que complementa las actividades académicas que realiza el docente; así mismo, motiva a que se aúnen esfuerzos por buscar las mejores estrategias de aprendizaje para los estudiantes; trabajando con entusiasmo y empatía.

La investigación, que se presenta a continuación, tiene como fin establecer si existe relación entre el entorno laboral y la capacidad del docente. Por tal motivo, se realizó un estudio cuantitativo de tipo experimental, con una muestra de 50 docentes.

Los instrumentos usados en dicho trabajo fueron dos *test* aplicados de manera sucesiva a cada docente en forma virtual mediante la herramienta *Google forms*. Los resultados de la investigación indican que existe una conexión significativa entre el entorno laboral y la capacidad del docente; así también, que existe un clima adecuado y un eficiente desempeño docente. Lo cual ha permitido la presencia de una correlación positiva moderada entre las variables investigadas; logrando establecerse que la concordancia entre el diálogo y trato de los docentes repercute en el desempeño del docente durante su práctica pedagógica.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño docente, preparación para el aprendizaje, estrategias de aprendizaje, gestión para el aprendizaje, motivación.

## ***Abstract***

The organizational climate is of great importance in an EI, since it complements the academic activities carried out by the teacher, as well as it motivates them to strive to find the best learning strategies for their students, working with enthusiasm and empathy.

The research that I present below is intended to establish whether there is a relationship between the work environment and the teacher's ability. For this reason, a quantitative study of an experimental type was carried out; the sample taken is 50 teachers.

The instruments used in this work were two tests applied successively to each teacher in a virtual way using Google forms. The research results indicate that there is a significant connection between the work environment and the teacher's capacity, as well as that there is an adequate climate and efficient teaching performance, this has allowed the presence of a moderate positive correlation between the variables investigated; the concordance between the dialogue and treatment of teachers affects the performance of the teacher during their pedagogical practice.

**Keywords:** Organizational climate, teacher performance, preparation for learning, learning strategies, management for learning, motivation.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COAR PIURA DEL AÑO**

AUTOR

**BLANCA NIMIA CARRILLO MORAN**

RECUENTO DE PALABRAS

**14318 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**83046 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**86 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 15, 2023 10:43 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 15, 2023 10:45 PM GMT-5**

### ● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dr. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR

Asesor

ORCID: 0000-0003-2817-630X

## Introducción

Ante la crisis sanitaria que se ha tenido que enfrentar a nivel mundial, la escuela tuvo que ser trasladada a los hogares, que sumada a la disposición del gobierno de que las clases sean *online*; generó un clima de preocupación para muchos estudiantes, docentes y padres de familia; produciéndose diversas dificultades como el no contar con los espacios adecuados, el excesivo número de integrantes que habitan una casa, los niveles de estudios de dichos miembros, la falta de dispositivos móviles y acceso internet. Por tal motivo, fue necesario que cada institución educativa, en conjunto con sus docentes, se organizaran de tal manera que permitiesen el desarrollo de clases remotas con éxito.

En una institución educativa es fundamental mantener un buen clima organizacional; lo que conlleva a que su personal realice su trabajo con eficacia y eficiencia en beneficio del aprendizaje de los adolescentes.

El estudio del clima organizacional es fundamental para conocer cómo trabajan las organizaciones, sus características y, por tanto, sus logros y debilidades. Las personas que deseen participar de manera directa o indirecta en una organización precisan conocerlas para poder interactuar y establecer vínculos de manera eficiente en ellas (Chiavenato, 2009).

En una institución educativa, se debe iniciar las actividades teniendo en claro los propósitos de la institución, conocer la problemática social y cultural que viven los diversos actores de la comunidad educativa, y así evaluar la convivencia entre todos, la manera de integrar en la participación y organización de diversas actividades a nivel institucional, regional, nacional e internacional. De esa forma, los docentes asumirán

sus tareas con mayor compromiso, se facilitará una relación enriquecedora y dinámica con mayor satisfacción personal.

El clima organizacional se considera al ambiente que comparten los miembros de una organización. Está enlazado al nivel de motivación de los trabajadores e indica de manera precisa las propiedades motivacionales del espacio organizacional. Por lo tanto, es acogedor cuando brinda la satisfacción de las necesidades de cada persona y la elevación moral de los miembros; y hostil, cuando no logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 2009),

La Institución Educativa COAR Piura cuenta con una administración colegiada; es decir, existe un director general y dos subdirecciones; una académica y la otra de bienestar y desarrollo del estudiante. En algunas ocasiones, no se evidencia el trabajo articulado entre las distintas jerarquías; evidenciándose un ambiente de desmotivación entre los docentes y/o especialistas; lo que dificulta el trabajo en equipo, ya que no todos se muestran comprometidos al logro de metas. Durante el contexto del trabajo remoto, se observa un descontento por parte del personal docente debido a que la distribución de funciones no es equitativa.

Por estas razones se determinó realizar esta investigación en el cual se medirá la conexión que existe entre Clima Organizacional y Desempeño del maestro en el COAR Piura, con el propósito de poder ofrecer recomendaciones que contribuyan a enriquecer los planes de mejora institucional de su actual directiva.

En la institución educativa mencionada, se ha percibido la carencia de habilidades blandas referente al trato del equipo de Bienestar de los estudiantes a la plana docente; señalando que muchas de las dificultades emocionales de los estudiantes es responsabilidad de los docentes por las excesivas tareas o actividades

académicas; generando así incomodidad y perjudicando el clima organizacional. Así también, dentro de los equipos de trabajo existe indiferencia por asumir los compromisos laborales; principalmente por parte de algunos especialistas. Estas acciones han ocasionado que los desempeños profesionales en el acompañamiento, seguimiento y asesoría a los estudiantes de forma remota no sean los adecuados; trayendo consigo disconformidad, desmotivación u omisión en las funciones que les compete.

El presente estudio se ha realizado gracias a la colaboración del trio directivo de la institución educativa en mención. Así mismo, con el apoyo de los docentes, quienes contribuyeron con el llenado de los cuestionarios para luego procesar y analizar la información obtenida. El problema de estudio quedó formulada a través de las siguientes preguntas:

Problema general:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020??

¿Cuál es relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020??

¿Cuál es relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020??

De ese modo los objetivos generales y específicos se formularon del siguiente modo:

Objetivo general:

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020

Determinar la relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Determinar relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020

Determinar relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el

desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

## Capítulo I: Marco Teórico

### 1.1 Antecedentes de la investigación

#### Antecedentes nacionales

Pastrana (2017) realizó la tesis denominada: “*Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano – Sede San Miguel – Lima, año 2017*”. La cual fue desarrollada en la Universidad de Piura, con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño educativo de los docentes de inglés. La investigación estuvo enmarcada dentro del alcance descriptivo correlacional, bajo una perspectiva cuantitativa que utilizó la técnica de encuestas y la evaluación para la recolección de datos, en una muestra de 43 docentes de un total de 94 docentes con un mínimo de un año de prestación de servicios dentro de la institución; arribando a la conclusión de que el clima institucional tiene una relación significativa respecto al cumplimiento de los roles y las relaciones entre los docentes. Sin embargo, se concluyó también que no había relación significativa en relación a la capacidad pedagógica del docente.

Mendoza (2011) realizó una investigación cuya finalidad fue establecer la relación que hay entre el clima institucional y desenvolvimiento del docente en las escuelas del nivel inicial de la Red N°9 - Callao. El estudio fue descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo constituida por la comunidad educativa de toda la escuela, con una muestra de 45 maestros y 205 padres de familia, para conocer su opinión sobre el trabajo realizado por los docentes en beneficio de sus niños. Se utilizó un *test* para cada variable en la escala de Likert y la forma de procesar los datos permitió determinar que existe una relación significativa de (0.537) entre clima institucional y la labor docente.

Ramos (2018) realizó una investigación cuyo propósito fue establecer si existe una conexión entre el clima organizacional y desenvolvimiento del docente en la escuela N.º 6038, UGEL 01, 2018; ya que esto era una dificultad que no había sido considerada por las autoridades pertinentes y la falta de aceptación de los maestros se presentaba como una deficiencia permanente. La indagación fue de tipo cuantitativo, correlacional, y aplicó *test* para la recolección de datos con una muestra de 87 maestros. Para procesar los datos se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, lo que permitió puntualizar que existe una relación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela N.º 6038, UGEL 01, 2018; con una rho de Spearman=0,485 y un nivel de significancia=0,00.

Bobadilla (2017) desarrolló una investigación con el fin de hallar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño del docente en los I.S.T. de Huancayo. Para ello, se utilizó y validó los instrumentos de cada una de las variables, la población estuvo compuestas por los docentes de I.S. T. de Huancayo, mientras que la muestra fue de 104 docentes de cuatro institutos superiores de la localidad, con situación laboral de nombrados y contratados. Todos fueron estimados con una escala del clima organizacional de tipo Likert y un *test* de desempeño laboral. Se trabajó un diseño descriptivo de corte correlacional. Al final se evidenció que existe una conexión entre el clima organizacional y el desenvolvimiento del docente, demostrado a través de la prueba estadística de Chi cuadrada y el uso de tablas de contingencia.

### **Antecedentes internacionales**

Gonzales (2016), desarrolló una investigación que tuvo como fin determinar qué conexión existe entre la cultura organizacional y el desempeño en las instituciones educativas. La metodología empleada fue descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 instituciones educativas: 19 públicas y 6 privadas. El

instrumento utilizado fue diseñado por Cameron y Quinn (2011) y el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE). Finalmente se concluyó que existe un impacto positivo entre la cultura organizacional con el desempeño de las instituciones educativas estudiadas, pero cuando la cultura se aproxima en sus diversos tipos, solo la cultura clan y adhocrática se relaciona con el desempeño docente.

Makau (2014), en su estudio utilizó un diseño correlacional descriptivo con la finalidad de determinar cómo la cultura organizacional influye en el compromiso laboral del maestro en las escuelas primarias del distrito de Mwingi, Kenia. La muestra utilizada fue de 137 maestros. Se empleó un *test* tipo Likert, con el propósito de saber la opinión de los maestros. Se concluyó que los docentes al sentir seguridad en la gestión, pueden manifestar sus puntos de vista y cooperar en el debate sobre temas vinculados con la escuela. Los ejecutivos reconocieron el trabajo del docente, siendo una sugerencia para gestionar el cambio y mejoramiento de la escuela. Esta indagación manifestó que una gestión que inspira seguridad a sus docentes logra un alto desempeño laboral en la escuela, ya que sus miembros se sienten felices y orgullosos de laborar en dicha institución; mostrándose dispuestos a poner mayor empeño y dedicación para contribuir a que la institución donde trabajan sea de gran prestigio y admirada por las demás entidades educativas, comprometiéndose a difundir los logros y bondades de ella.

Medina (2017), realizó su investigación en la I.E P. Santo Domingo de Guzmán - Quito, y tuvo como propósito demostrar si había una incidencia del clima organizacional en el desempeño educativo del docente. La indagación fue de tipo descriptivo y se utilizó el programa SPSS con la correlación de Pearson. En dicha investigación se tuvo como muestra 50 docentes de la UESDG-Q. Para la medición del clima organizacional se aplicó un *test* de HayMcBer que constaba de 90 reactivos, que midieron la percepción de los maestros en torno a seis dimensiones. La evaluación del

desempeño laboral del docente se realizó con cuatro instrumentos institucionales elaborados según los lineamientos del Minedu, contemplando las dimensiones de: dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de estudio relacionados al clima organizacional demostraron que se evidencia la presencia de dos microclimas al interior de la institución. Los resultados de la evaluación de desempeño docente establecieron que se encontraba en un nivel medio, lo que reflejaba que la institución cumplía con los estándares de calidad educativa en gran medida. En cuanto a los datos obtenidos de la correlación demostraron que existe incidencia positiva baja del clima organizacional en el desempeño docente. En ese sentido se concluyó que la UESDG-Q debe prestar especial atención a la dimensión de recompensas para optimizar la percepción del clima organizacional y que para potenciar el desempeño del maestro debe priorizarse en trabajar la flexibilidad entre todos.

Zans (2016), en su indagación realizada, buscó determinar si existe una incidencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. – Nicaragua. El estudio se hizo mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo de corte descriptivo - explicativo. La población a estudiar fue de 88 trabajadores, mientras que la muestra tomada fue de 59 personas. Los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional presente fue de gran optimismo, y mucho entusiasmo en la mayoría, así como frialdad y distanciamiento en menor medida; por lo cual, se consideró entre medio favorable y desfavorable. Así pues, el mejoramiento del clima organizacional repercutió de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. No obstante, se determinó la urgencia por motivar a las autoridades responsables de áreas de trabajo para contribuir a lograr un clima organizacional favorable, óptimo; y así, alcanzar los momentos de entusiasmos y dinamismo. Además, que se debe estar atentos a las

consultas, la escucha de opiniones y las sugerencias emitidas por la comunidad universitaria. Las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y transformarlas en una propuesta dentro de los consejos universitarios y al mismo tiempo elevar el nivel de desempeño laboral; motivando y propiciando un ambiente adecuado para la productividad; evitando la toma de decisiones de modo personal; y realizar acuerdos con todos los trabajadores.

## **1.2 Bases teóricas**

### ***1.2.1 Clima organizacional***

Existen diferentes formas de definir el clima organizacional, pero todas coinciden en que está íntimamente relacionado con las percepciones de los sujetos que las integran y su interrelación.

El clima organizacional plasma la constante interrelación y el predominio mutuo entre los sujetos y las instituciones. Es de vital importancia conocer cómo se debe lidiar con los trabajadores, para mantener el buen clima y por ende ayude en la gestión oportuna (Chiavenato, 2009).

El clima organizacional se relaciona con las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente donde se encuentran y las relaciones interpersonales. Se conecta también, con el concepto de salud mental de los individuos, entendido como la capacidad de una persona para sentirse bien consigo misma, y ser capaz de enfrentar por sí misma los requerimientos de la vida (Cabrera, 1999, p. 53).

#### **Dimensiones del clima organizacional.**

**Valores.** Griffin y Moorgead (2010) establecen que “los valores culturales son los que necesitan tener los empleados sobre cómo deben actuar para que la estrategia

actué según los valores estratégicos” (p. 473). Por consiguiente, se puede determinar que los valores son innatos en cada sujeto y que las instituciones esperan que estos se pongan de manifiesto en el accionar diario. Es necesario que los valores permitan a cada persona desenvolverse adecuadamente según las estrategias que realice la organización.

Para Deal y Kennedy (1985), “las organizaciones se convierten en instituciones solo si estas son infundidas de valores” (p. 40). Las instituciones son reconocidas por los servicios que brinda, por lo tanto, los sujetos deben actuar según los valores que se les ha inculcado y, que unidas a las creencias, va formando la cultura organizacional.

**Creencias.** Dilts (2003) expresa que “las creencias influyen de manera poderosa en nuestras vidas, la sabiduría popular afirma que, si alguien cree firmemente que puede hacer algo, lo hará y si cree que algo es imposible, ninguna cantidad de esfuerzo le convencerá de lo contrario” (p.138). Esto lleva a reflexionar sobre el poder que tiene nuestra mente; puesto que, si el sujeto cree que lo que está realizando es muy valioso, lo hará con entusiasmo, pasión y perseverancia logrando el éxito esperado.

Asimismo, García y Dolan (2003) señalan que “las creencias son estructuras del pensamiento mucho más elaboradas y arraigadas a lo largo de todo nuestro aprendizaje, además sirven para expresar la realidad y que preceden a la configuración de valores” (p. 24). Así pues, ambos resaltan el estrecho vínculo entre las creencias y los valores, en el cual se implanta una secuencia de creencias y conductas; siendo las creencias el cimiento de las conductas, de tal manera que, por más que se enmiende una actitud, lo que se debe realizar es cambiar las creencias y valores. Entonces, si “las creencias son los valores estratégicos del entorno de una organización que dan forma su estrategia” (Griffin y Moorgead, 2010, p. 473); entonces, las creencias serán

de gran interés en cualquier empresa. Si el sujeto tiene firme certeza de lo que ejecuta, tendrá claro la labor que hace. ·

**Clima.** Por su parte, Griffin y Moorgead (2010) respecto al clima mencionan que: Los ambientes organizacionales se apoyan en las apreciaciones individuales y constantemente se le define como las pautas recurrentes de actitudes, y emociones que caracterizan la existencia en la organización y se refiere a la etapa actual en una empresa y la conexión entre los equipos de trabajo, los trabajadores y el desempeño laboral. (p. 472)

El clima organizacional es primordial en una empresa, es decir si todo trabajador sostiene un buen clima en su ambiente laboral, esto fortalecerá las relaciones entre los empleados y como resultado se logrará un excelente crecimiento laboral.

**Normas.** Las normas son las perspectivas de conducta razonable en los equipos donde sus integrantes coinciden. Cada equipo propone sus normas, además establecen posiciones de lo adecuado o inadecuado, vigilando en cierta manera los comportamientos de los trabajadores de una empresa. Al respecto, Robbins (2017) expresa:

Que comprender las normas de un grupo nos otorga expresar las actitudes y las conductas de sus integrantes, al clarificar de forma explícita cuales son las actitudes anheladas, al acentuar constantemente y al relacionar los honores con la aprobación de las normas seleccionadas se pueden ejercer algún grado de dominio en las normas de los equipos. (p. 116).

Por consiguiente, las normas son reglas que se establecen y deben ser conocidas por todos los trabajadores de la empresa para que se logre una adecuada convivencia.

**Símbolos.** Desde la posición de Daft (2011), se señala que los símbolos se relacionan con algo que se puede representar; en ese sentido, las festividades,

solemnidades y cultos son símbolos que representan el sentir más profundo de un pueblo; así como, lo es un artefacto físico de la empresa. Estos son valerosos porque orientan su atención en su aspecto específico. (p. 379).

Los símbolos son el agregado de toda cultura, todo lo que permite vincularse con una empresa. Robbins (2017) señala que “los símbolos comunican a los integrantes de una empresa, el grado de similitud que desea, la dirección y las actitudes que son adecuadas” (p. 265). Es decir, los símbolos distinguen a una empresa, ya sea para dar incentivos perceptibles, dependiendo de su empeño para así lograr cumplir las metas trazadas.

**Filosofía.** En relación a la filosofía, Espinosa (2009) expresa que la filosofía de las empresas permite meditar sobre: la misión, visión, valores, limitaciones y oportunidades, que las hace únicas, y, que les ha resultado favorable en el pasado, que ha tenido repercusión en los cambios de su ambiente, en los resultados obtenidos y en saber qué se debe hacer para transformar los riesgos en oportunidades.

La filosofía nos brinda la oportunidad de cuestionarse sobre todo lo que está alrededor, a preguntarse sobre cuál es el verdadero sentido de vida, cuáles son las creencias, anhelos, valores, ideales, para que la empresa sea exitosa, y reflexionar sobre la satisfacción de cada trabajador.

Por ello, es necesario comenzar a cuestionarse desde la labor como docente, qué se está haciendo en bien de la institución educativa, si todos sus integrantes comulgan con una misma filosofía, si conocen la visión y misión, y si están trabajando de forma colaborativa y armónica con un mayor compromiso en bien de la institución y de los estudiantes.

### **1.2.2 Desempeño docente**

Desde una perspectiva organizacional, el desempeño es definido como la realización de las acciones encomendadas, que a su vez produce satisfacción cuando los resultados son positivos y benefician a la organización; generando un clima organizacional de cooperación. Sin embargo, hay autores que lo definen desde la perspectiva del propio individuo.

Según Robbins (2004), “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de sus propios objetivos fijados a través de una estrategia individual que tiene una serie de características individuales” (p. 264). Así pues, el logro de un buen desempeño será la confluencia de objetivos, tanto organizacionales como personales.

En el rubro de la educación, el desempeño del personal docente se encuentra asociado al propio docente, a los estudiantes y a la comunidad educativa en general. Esto a su vez, determina resultados de acuerdo al proceso de ejecución y etapas que conlleva.

La importancia del buen desempeño docente es puesta en relevancia cuando el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012) afirma que:

Los dominios, las competencias y los desempeños que describen una buena docencia y que son exigibles a todo maestro, establece un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera manejen los maestros con la finalidad de lograr óptimos aprendizajes en sus estudiantes. (p. 17)

### **Dimensiones del Desempeño Docente.**

Según el MINEDU (2012) se han detectado cuatro campos simultáneos, los cuales son los siguientes:

***La preparación para la enseñanza.*** Está vinculada a la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración de la programación curricular, el diseño de las unidades y sesiones de aprendizaje con un enfoque intercultural e inclusivo; teniendo en cuenta, las principales características de los estudiantes, el dominio de los campos pedagógicos y disciplinares, el uso adecuado de los materiales y recursos educativos, y las estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

***Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*** Aborda la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje a través de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad de los estudiantes. Involucra la mediación pedagógica del maestro en el desarrollo de un clima adecuado para el aprendizaje, el manejo de los campos temáticos, la motivación constante de los estudiantes, el desarrollo de estrategias metodológicas y de evaluación acorde al contexto; así como, la utilización de recursos y materiales didácticos pertinentes.

***Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*** Comprende la participación desde una mirada democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Se vincula con la comunicación eficaz de los diversos actores de la comunidad educativa; la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional; así como, la contribución al logro de un clima institucional óptimo, adjuntar el respeto a todos los integrantes de la

comunidad educativa y el trabajo colaborativo con las familias para resultados óptimos de los aprendizajes.

***Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*** Abarca el proceso y las actividades vinculadas a la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Involucra una meditación metódica sobre la práctica pedagógica entre estos, el trabajo en equipo y su participación en acciones que fortalezcan su desarrollo profesional.

### **1.3 Definición de términos básicos.**

**Clima organizacional.** Se refiere al rendimiento de una organización; ya que, si un empleado se encuentra motivado y se identifica con los valores organizacionales, será un aliado para el logro de las metas; por el contrario, si este no se siente parte importante de la institución educativa, será un obstáculo. Su fin máximo es la búsqueda de un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad sin dejar de lado el crecimiento personal.

Daft (2011) sostiene que la cultura organizacional es un grupo de valores, normas, creencias que sirven de guía y que comparten los integrantes de una institución (p. 374). Así pues, el clima organizacional es primordial en una organización; es decir, si todo trabajador mantiene un buen clima en su ambiente laboral, fortalecerá los vínculos entre los integrantes y permitirá cumplir las metas que se propongan.

**Competencia.** El término competencia se refiere a la aptitud o idoneidad de una persona para hacer algo o participar en una determinada materia. Así también, se entiende por competencia a la capacidad, habilidad, destreza o facultad para realizar algo específico.

**Desempeño.** Se refiere a las conductas observables de una persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan sus habilidades. Tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la realización oportuna de tareas asignadas. Se asume que la manera de realizar dichas tareas revela las destrezas, capacidades que tiene una persona.

## Capítulo II: Hipótesis y variables.

### 2.1 Formulación de hipótesis principal y específica

#### *Hipótesis general de la investigación*

Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la Institución Educativa COAR Piura, año 2020.

#### *Hipótesis específicas*

a) Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

b) Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

c) Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

d) Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

## 2.2 Variables y definición operacional

### ***Clima organizacional***

**Definición conceptual.** Chiavenato (2009), considera seis dimensiones del clima organizacional: “Estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo y conflicto” (p. 29). Se asumirán métricas por niveles.

**Definición procedimental.** Para la variable de estudio, se tomará como escala de medición a la forma tipo Likert; que consta de 18 ítems, determinado por 6 dimensiones; así también, se asumirán niveles de medición como nivel inadecuado, moderado y adecuado.

### ***Desempeño docente***

**Definición conceptual.** Valdés (2004), define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (p. 16).

**Definición procedimental.** Para la variable de estudio, se tomará como escala de medición a la forma tipo Likert; que consta de 40 ítems, determinado por 3 dimensiones; así también, se asumirán niveles de medición como nivel deficiente, regular y excelente.

## 2.3 Matriz de Operacionalización de variables

### *Operacionalización de la variable 1*

<b>Variable: El Clima organizacional</b>			
<b>Definición conceptual:</b>			
Daft (2011) sostiene que la cultura organizacional es un grupo de valores, normas, creencias que sirven de guía y que comparten los integrantes de una institución. (p. 374).			
<b>Instrumento: Cuestionario</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Valores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Innovación</li> <li>– Trabajo en equipo</li> <li>– Cumplimiento de metas</li> </ul>	1 a 3	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Creencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Recomendación e influencia</li> <li>– Salarios</li> <li>– Herramientas necesarias</li> </ul>	4 a 6	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Clima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aprender y progresar.</li> <li>– Ambiente de cooperación.</li> <li>– Autonomía de decisiones</li> </ul>	7 a 9	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Normas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Horarios.</li> <li>– Presentación personal.</li> <li>– Sanciones ante una falta</li> </ul>	10 a 12	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Símbolos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fechas especiales.</li> <li>– Incentivos.</li> <li>– Ceremonias</li> </ul>	13 a 15	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Filosofía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Misión – Visión.</li> <li>– Vacante.</li> <li>– Desempeño profesional</li> </ul>	16 a 18	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Clima organizacional</b>		1 al 18	Inadecuado 18-42 Moderado 43-66 Adecuado 67-90

### **Operacionalización de la variable 2**

---

#### **Variable: Desempeño docente**

---

##### **Definición conceptual:**

Según Robbins (2004) “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de sus propios objetivos fijados a través de una estrategia individual que tiene una serie de características individuales”. (p. 264).

---

#### **Instrumento: Cuestionario**

---

<b>Variable/Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de los estudiantes</li> <li>- Planificación de la enseñanza</li> </ul>	1 al 10	Deficiente 10-23 Regular 24-37 Eficiente 38-50
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima propicio para el aprendizaje</li> <li>- Evaluación del aprendizaje</li> </ul>	11 al 29	Deficiente 19-44 Regular 45-70 Eficiente 71-95
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación activa</li> <li>- Establece relaciones de respeto</li> </ul>	30 al 35	Deficiente 6-14 Regular 15-22 Eficiente 23-30
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica y experiencia</li> <li>- Conducción del proceso enseñanza con dominio en contenidos disciplinares</li> <li>- Ejerce su profesión con ética y respeto</li> </ul>	36 al 40	Deficiente 5-12 Regular 13-18 Eficiente 19-25
<b>Desempeño docente</b>		1 al 40	Deficiente 40 - 93 Regular 94 - 147 Eficiente 148 - 200

---

## **Capítulo III: Metodología**

### **3.1 Diseño metodológico**

La presente investigación es básica de nivel correlacional, tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental y muestra un contraste de hipótesis descriptivo correlacional según las siguientes especificaciones.

La investigación se ha realizado de manera secuencial y sistemática, siguiendo un orden riguroso en cada etapa: planteamiento del problema, objetivos, marco teórico, hipótesis de investigación, aplicación de las técnicas de recaudación de datos, evaluación de variables con pruebas estadísticas, y finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

El alcance es descriptivo- correlacional, ya que comprende descripciones de la muestra estudiada con el propósito medir el grado de correlación entre dos variables, mediante la aplicación de estadígrafos que permitan evaluar la correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

### **3.2 Diseño muestral**

#### **3.2.1 Población**

Todo el personal de la Institución Educativa COAR Piura está compuesto por 71 especialistas.

#### **3.2.2 Muestra**

Para la presente investigación, la muestra la constituyen 50 docentes de la Institución Educativa COAR Piura.

Los criterios de inclusión son los siguientes:

- Docentes de nivel secundario.

Los criterios de exclusión son:

- Docentes con menos de un mes de antigüedad en la institución.
- Psicólogos, enfermeros, asistentes

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***La técnica de la encuesta***

Según Bernal (2010), “una técnica de recolección de información, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

#### ***La técnica del análisis de documentos***

La cual permite recabar información de fuentes primarias o fuentes secundarias como textos, manuales y guías; para lo cual, se recomienda el uso de fichas bibliográficas que permiten analizar material impreso. Se utiliza mayormente en la elaboración del marco teórico de la investigación (Bernal, 2010, p. 194).

#### ***Instrumentos de recolección de datos***

A fin de realizar la recolección de datos, se han considerado los siguientes instrumentos de acuerdo a cada variable de estudio:

#### **Variable 1: Clima organizacional.**

Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre clima organizacional

Autoras : Socha, K y Olmos, C

Adaptación	: De la Torre, L. y Themme-afan, K.
Año	: 2017
Aplicación	: individual o Colectiva
Escala	: Tipo Likert
Tiempo	: 15 minutos

a) *Objetivo de la prueba.* El objetivo de este instrumento es percibir los niveles del clima organizacional, conocer las fortalezas y debilidades culturales de la institución educativa.

b) *Descripción.* El cuestionario aplicado consta de 18 ítems, midiendo los diversos aspectos como: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía, con una escala Likert, Nunca = 1, Ocasionalmente = 2, Algunas veces = 3, Frecuentemente = 4, Siempre = 5. Las preguntas se agrupan por dimensiones de la forma siguiente:

Valores	: ítems del 1 al 3
Creencias	: ítems del 4 al 6
Clima	: ítems del 7 al 9
Normas	: ítems del 10 al 12
Símbolos	: ítems del 13 al 15
Filosofía	: ítems del 16 al 18

### **Variable 2: Desempeño docente.**

Ficha técnica:

Nombre	: Cuestionario sobre desempeño docente
Autoras	: Socha, K y Olmos, C
Adaptación	: Romero, S
Año	: 2019
Aplicación	: individual o Colectiva

Escala : Tipo Likert

Tiempo : 25 minutos

a) *Objetivo de la prueba.* El objetivo de este instrumento es de conocer los niveles de desempeño docente de la institución educativa.

b) *Descripción.* Este instrumento fue diseñado teniendo en cuenta las competencias del Marco del buen desempeño docente (2014), para verificar el desempeño docente, con una escala Likert: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5, organizado por 4 aspectos y con un total de 40 ítems.

### ***Validez y confiabilidad de los instrumentos***

**Validez.** Se habla de validez de un instrumento cuando mide realmente las variables que pretende medir. Se requiere de varios expertos que tengan un conocimiento profundo de la variables y experiencia en la construcción de instrumentos de acopio de datos. Para el caso de la determinación de la validez de los instrumentos se utilizó la técnica del juicio de expertos quienes expresaron sus puntos de vista en pertinencia, relevancia y claridad; logrando que los instrumentos sean aplicables y comprensibles por los sujetos de estudio.

**Confiabilidad.** Bernal (2006) establece que la confiabilidad es “la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios. Es decir, el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente” (p. 214). Así pues, la confiabilidad se determinó estadísticamente a partir de la prueba Alpha de Cronbach, que se desarrolló a partir de los datos obtenidos en una prueba piloto de los instrumentos.

Se realizó una muestra piloto tomando a 20 docentes en una escuela con características similares a la muestra original de estudio. El objetivo fue verificar la

consistencia interna del instrumento, así como evaluar su comportamiento y establecer su confiabilidad.

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)

*Confiabilidad del instrumento sobre clima organizacional y desempeño docente*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0,843	18
Desempeño docente	0,949	40

El coeficiente de Alfa de Cronbach que se obtuvo es  $\alpha = 0.843$ , entonces se puede establecer que el instrumento utilizado tiene un nivel de confiabilidad por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad), o también se puede expresar que el instrumento tiene un 84,3% de confiabilidad. Asimismo, el instrumento de desempeño docente tiene  $\alpha = 0.949$ , lo que expresa que el instrumento es de confiabilidad muy alta en relación

al anterior; por lo cual, podemos determinar que ambos instrumentos permitirán obtener información confiable veraz y en diferentes momentos.

### **3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de los datos**

#### ***Análisis descriptivos***

Se hizo uso de la estadística descriptiva, con la finalidad de organizar y presentar la información obtenida en una muestra de estudio.

En esta investigación, el análisis descriptivo se realizó utilizando tablas de frecuencias y gráficos de barras, dado que ello permitió un mayor orden, comprensión de los resultados obtenidos y rigurosidad al proceso de análisis de las variables estudiadas.

#### ***Análisis inferencial***

La estadística inferencial se utilizó en esta investigación por medio de las pruebas de hipótesis; ya que, al establecer una hipótesis si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, esta se rechaza. Para ello se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

El patrón para contrastar las hipótesis es:

Si,  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Los cálculos que se muestran fueron elaborados con el programa estadístico SPSS.

### **3.5 Aspectos éticos**

Las normas éticas son cruciales en la investigación, pues permiten contar, como lo señala Pellegrini y Macklin (1999), con "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente"(p. 161).

En esta tesis se ha cuidado la identidad de las unidades muestrales; fijando un código que solo el investigador maneja y puede identificar, así mismo se ha tomado en cuenta el consentimiento informado de los participantes de la muestra de estudio.

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1. Estadísticos descriptivos

#### 4.1.1 Clima organizacional

**Tabla 1.**

*Distribución de frecuencias de clima organizacional*

<i>Clima organizacional</i>	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	5	10,0
Adecuado	45	90,0
Total	50	100,0

En la tabla 1 se puede observar que, de 50 docentes, 78 % de ellos expresan que el clima institucional es adecuado, ante el 22 % que expresan que es moderado. Esto significa que la mayor parte de los docentes distinguen un buen clima organizacional.

**Tabla 2.**

*Distribución de frecuencias la dimensión valores de clima organizacional*

<i>Valores</i>	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	5	10,0
Adecuado	45	90,0
Total	50	100,0

En la tabla 2 se expresa la dimensión valores del clima organizacional; donde encontramos que un 90 % de los docentes expresan existe un clima adecuado y tan

solo un 10 % expresó que era moderado; por lo tanto, se puede decir que en esta dimensión los resultados son favorables.

**Tabla 3.**

*Distribución de frecuencias la dimensión creencias de clima organizacional*

<i>Creencias</i>	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	10	20,0
Moderado	34	68,0
Adecuado	6	12,0
Total	50	100,0

En la tabla 3 se expresa la dimensión creencias del clima organizacional; donde encontramos que un 68 % de los docentes expresan que hay un clima moderado, un 20 % expresan que es inadecuado y tan solo un 12 % expresaron que era adecuado; por lo que, se puede apreciar que en esta dimensión los resultados no son como se esperaban.

**Tabla 4.**

*Distribución de frecuencias la dimensión clima de clima organizacional*

<i>Clima</i>	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	9	18,0
Adecuado	41	82,0
Total	50	100,0

En la tabla 4 se expresa la dimensión clima; donde encontramos que un 82 % de los docentes manifiestan que el clima es adecuado y tan solo un 18 % expresó que era moderado; por lo tanto, se puede decir que en esta dimensión los resultados son favorables.

**Tabla 5.**

*Distribución de frecuencias la dimensión normas de clima organizacional*

<i>Normas</i>	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	4,0
Moderado	10	20,0
Adecuado	38	76,0
Total	50	100,0

En la tabla 5 se expresa la dimensión normas del clima organizacional; donde encontramos que un 76 % de los docentes afirman que existe un clima adecuado, un 20 % expresó que era moderado y tan solo un 4 % expresó que era inadecuado; por lo tanto, se puede señalar que en esta dimensión los resultados son favorables.

**Tabla 6.**

*Distribución de frecuencias la dimensión símbolos de clima organizacional*

<i>Símbolos</i>	Frecuencia	Porcentaje
<i>Inadecuado</i>	0	0,0
Moderado	12	24,0
Adecuado	38	76,0
Total	50	100,0

En la tabla 6 se expresa la dimensión símbolos; donde encontramos que un 76 % de los docentes consideran que hay un clima adecuado y un 24 % expresó que era moderado; por lo tanto, se puede decir que en esta dimensión los resultados son favorables.

**Tabla 7.**

*Distribución de frecuencias la dimensión filosofía de clima organizacional*

<i>Filosofía</i>	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	22	44,0
Adecuado	28	56,0
Total	50	100,0

En la tabla 7 se expresa la dimensión filosofía, dónde encontramos que un 56 % de los docentes expresan que existe un clima adecuado y un 44% expresó que era moderado; por lo tanto, se puede señalar que en esta dimensión los resultados están casi cercanos.

#### **4.1.2 Desempeño docente**

**Tabla 8.**

*Distribución de frecuencias de desempeño docente*

<i>Desempeño docente</i>	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	6,0
Eficiente	47	94,0
Total	50	100,0

En relación a la variable de desempeño docente aplicada a los 50 docentes, en la tabla 8 se puede observar que el desempeño de un 94 % de docentes es eficiente y tan solo un 6 % presentaron desempeño regular.

**Tabla 9.**

*Distribución de frecuencias la dimensión preparación para el aprendizaje de desempeño docente*

<i>Preparación</i>	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	6,0
Eficiente	47	94,0
Total	50	100,0

En la tabla 9 se muestra la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable de desempeño docente aplicada a los 50 docentes; donde se halla que el desempeño de un 94 % de docentes es eficiente y tan solo un 6 % presentaron desempeño regular.

**Tabla 10.**

*Distribución de frecuencias la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de desempeño docente*

<i>Enseñanza</i>	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	2,0
Eficiente	49	98,0
Total	50	100,0

En la tabla 10 se muestra la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable de desempeño docente aplicada a los 50 docentes; donde se observa que un 98 % de docentes presentan un desempeño eficiente y tan solo un 2 %, un desempeño regular.

**Tabla 11.**

*Distribución de frecuencias la dimensión: participación en la gestión de la escuela de la variable desempeño docente*

<i>Participación en la gestión</i>	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	7	14,0
Eficiente	42	84,0
Total	50	100,0

En la tabla 11 se muestra la dimensión participación en la gestión de la escuela de la variable de desempeño docente aplicada a los 50 docentes; donde se encuentra que un 84 % de docentes tiene un desempeño eficiente, un 14 % presentan un desempeño regular y tan solo un 2 %, un desempeño deficiente.

**Tabla 12.**

*Distribución de frecuencias la dimensión: desarrollo de la profesionalidad de desempeño docente*

<i>Desarrollo de la profesionalidad</i>	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	8,0
Eficiente	46	92,0
Total	50	100,0

En la tabla 12 se muestra la dimensión de desarrollo en profesionalidad de la variable de desempeño docente aplicada a los 50 docentes; donde un 92 % expresa que el desempeño es eficiente y tan solo un 8 %, un desempeño regular.

## 4.2. Estadística inferencial

Prueba de hipótesis estadística

Ho No Existe relación significativa entre la clima organizacional y desempeño docente en la I.E COAR Piura.

Ha Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E COAR Piura.

Nivel de confianza : 95%

Nivel de significancia :  $\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Regla de decisión :  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho.

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula Ho.

Prueba estadística : Rho de Spearman.

### Tabla 13.

*Descripción de la relación entre clima organizacional y desempeño docente*

*Tabla cruzada Clima organizacional \*Desempeño docente*

		Desempeño docente		
		Regular	Eficiente	Total
Clima organizacional	Moderado	3	8	11
		6,0%	16,0%	22,0%
	Adecuado	0	39	39
		0,0%	78,0%	78,0%
Total		3	47	50
		6,0%	94,0%	100,0%

En la tabla 13 se observa la relación entre clima organizacional es adecuado con un 78 %, que corresponde a 39 docentes; mientras que un 22 % expresan que es moderado, que corresponden a 11 docentes. En cuanto al desempeño docente, se observa que un 94 % tuvo un desempeño eficiente, que son la mayor parte de docentes, 47 de ellos; ante un 6 % que fue regular; pero, si se observa el cruce de ambas variables, se puede decir que los 39 docentes que expresaron que el clima era adecuado tienen un desempeño docente eficiente.

**Tabla 14.**

*Correlación de Spearman entre Clima organizacional y desempeño docente*

		Desempeño docente	
Rho de	Clima	Coeficiente de	,476**
Spearman	organizacional	correlación	
		<i>p-valor</i>	0,000
		N	50

La tabla 14 muestra una correlación positiva moderada y directa ( $p=0,000 < 0,05$ ). Los resultados que se muestran permiten determinar el rechazo de la hipótesis nula; es decir, existe relación entre ambas variables de estudio de acuerdo al resultado del p valor; sin embargo, se muestra una correlación moderada según Rho 0,476.

### 4.2.1 Hipótesis estadísticas

#### Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Ha: Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

#### Tabla 15.

*Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje*

*Tabla cruzada Clima organizacional \*Preparación*

		Preparación		
		Regular	Eficiente	Total
Clima organizacional	Moderado	2	9	11
		4,0%	18,0%	22,0%
	Adecuado	1	38	39
		2,0%	76,0%	78,0%
Total		3	47	50
		6,0%	94,0%	100,0%

En la tabla 15 se observa la relación entre clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje; donde se observa que el 78 % de los docentes expresan que el clima es adecuado, con 76 % de ellos con preparación para el aprendizaje eficiente, y en relación al clima organizacional moderado, se observa que de un 22 %, el 18% expresa una preparación para el aprendizaje eficiente.

**Tabla 16.**

*Correlación de Spearman entre Clima organizacional y preparación para el aprendizaje*

		Preparación
Rho de Spearman	Clima organizacional	0,272
		<i>p-valor</i>
		0,056
		N
		50

La tabla 16 muestra una correlación positiva baja y significativa ( $p=0,000 < 0,05$ ). Los resultados que se muestran permiten determinar la no existencia de una relación en una variable de acuerdo al resultado del p valor; sin embargo, se muestra una correlación baja según Rho 0,272.

### **Hipótesis específica 2.**

Ho: No existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Ha: Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

**Tabla 17.**

*Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje*

*Tabla cruzada Clima organizacional \*Enseñanza*

		Enseñanza		
		Regular	Eficiente	Total
Clima organizacional	Moderado	1 2,0%	10 20,0%	11 22,0%
	Adecuado	0 0,0%	39 78,0%	39 78,0%
Total		1 2,0%	49 98,0%	50 100,0%

En la tabla 17 se observa que el 78 % de los docentes expresan que existe un adecuado clima organizacional y un 22 % en moderado; mientras que en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente, existe un 98 % que desempeñan su rol con eficiencia.

**Tabla 18.**

*Correlación de Spearman entre Clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje*

		Enseñanza	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,269
		p-valor	0,059
		N	50

En la tabla 18 observamos una correlación baja; por lo tanto, los resultados que se muestran permiten determinar que no existe relación en la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de acuerdo al resultado del p valor; sin embargo, se muestra una correlación baja según Rho 0,269.

### Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si  $p$  valor  $<$  0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

### Tabla 19.

*Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión participación en la gestión*

*Tabla cruzada Clima organizacional \*Participación*

		Participación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Clima organizacional	Moderado	1 2,0%	4 8,0%	6 12,0%	11 22,0%
	Adecuado	0 0,0%	3 6,0%	36 72,0%	39 78,0%
Total		1 2,0%	7 14,0%	42 84,0%	50 100,0%

En la tabla 19 se observa que el 78 % de los docentes expresan que existe un adecuado clima organizacional y un 22 %, moderado, y en cuanto a la dimensión participación para la gestión de la variable desempeño docente, existe un 84 % que

desempeñan su rol con eficiencia, un 14 % de forma regular y un escaso 2 % de manera deficiente.

**Tabla 20.**

*Correlación de Spearman entre Clima organizacional y participación en la gestión*

		Participación	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	434**
		<i>p-valor</i>	0,002
		N	50

En la tabla 20 se observa una correlación moderada; por lo tanto, los resultados que se muestran permiten determinar que, sí existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la gestión, de acuerdo al resultado del p valor y la correlación moderada según Rho 0,434

**Hipótesis específica 4.**

Ho: No existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Ha: Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

**Tabla 21.**

*Descripción de la relación entre clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad*

*Tabla cruzada Clima organizacional \*Desarrollo*

		Desarrollo		
		Regular	Eficiente	Total
Clima organizacional	Moderado	4 8,0%	7 14,0%	11 22,0%
	Adecuado	0 0,0%	39 78,0%	39 78,0%
Total		4 8,0%	46 92,0%	50 100,0%

En la tabla 21 se observa que el 78 % de docentes expresan que el clima organizacional es adecuado y en relación a la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la variable desempeño docente se observa que el 92 % de los docentes son eficientes en su trabajo, y un escaso 8 % presenta un desempeño regular.

**Tabla 22.**

*Correlación de Spearman entre clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad.*

		Desarrollo	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,555**
		p-valor	0,000
		N	50

En la tabla 22 se aprecia una correlación moderada; por lo tanto, los resultados que se muestran permiten determinar que sí existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo para la profesionalidad, de acuerdo al resultado del p valor y la correlación moderada según Rho 0,555.

## Capítulo V: Discusión

De acuerdo a los estudios preliminares se han detectado trabajos que tienen cierta aproximación al estudio. Al respecto, Pastrana (2017) identificó la relación existente entre la responsabilidad de las funciones del clima institucional y la capacidad pedagógica del docente. Así pues, en el estudio se ha podido detectar la existencia de un eficiente desempeño docente, puesto que se desenvuelven en un buen clima; además se ha percibido una relación entre ambas variables lo que concuerda con el trabajo del autor en referencia.

En el estudio realizado por Gonzales (2016) se identificó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Se determinó que existe un impacto positivo y significativo entre la cultura organizacional con el desempeño de las instituciones educativas estudiadas, lo que concuerda con el estudio que ha realizado.

Makau (2014), concluye que los docentes al sentir confianza en la gestión les permiten expresar sus puntos de vista y contribuir a discusiones sobre temas relacionados a la institución educativa. Los directivos reconocieron el trabajo del docente, siendo una inspiración para la gestión de cambio de la institución. Este estudio evidenció que una gestión que inspira confianza a sus docentes permite un alto desempeño laboral, dado que se sienten orgullosos de trabajar en esa institución, quienes están dispuestos a poner mayor esfuerzo para ayudar a que la escuela sea exitosa.

## Conclusiones

**Primera.** Se ha detectado un clima adecuado y un eficiente desempeño en los docentes encuestados. Esto ha permitido la existencia de una correlación moderada entre las variables estudiadas; concluyéndose que la concordancia entre el diálogo y trato de los docentes repercute en el desempeño del docente durante su práctica pedagógica.

**Segunda.** Se observó un clima organizacional adecuado y una eficiente preparación para el aprendizaje de los estudiantes; no obstante, se ha encontrado una correlación baja entre ambas variables, lo que permite concluir que el ambiente de trabajo se complementa con la motivación del docente en la preparación de sus sesiones de clase.

**Tercera.** Se puede determinar que existe un adecuado clima organizacional, y que en cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, existe la mayor parte de docentes que desempeñan su rol con eficiencia. Sin embargo, existe una correlación baja entre ambas variables; por lo tanto, se puede concluir que no existe relación entre ellas; ya que, el clima organizacional se complementa con la disposición del docente al uso y aplicación de estrategias innovadoras de enseñanza aprendizaje.

**Cuarta.** La mayoría de los docentes expresan que existe un adecuado clima organizacional. Respecto a la dimensión participación para la gestión de la variable desempeño docente, se observa que los maestros desempeñan su rol con eficiencia. Así mismo, se da una correlación moderada; pudiéndose determinar que sí existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la gestión.

Por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los docentes se involucran con el trabajo administrativo y de gestión de la institución como ente importante de su comunidad educativa.

**Quinta.** El clima organizacional es adecuado, y en relación a la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la variable desempeño docente, se observa que estos son eficientes en su trabajo. Así también, las variables muestran una correlación moderada; por lo que, los resultados permiten determinar que sí existe relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo para la profesionalidad. Por lo tanto, se puede afirmar que el docente trabaja en un ambiente cálido, agradable, se esfuerza por superarse profesionalmente y por realizar las actividades académicas con entusiasmo, pensando en las necesidades de los estudiantes.

## Recomendaciones

**Primera.** Se recomienda a las instituciones educativas en referencia mantener un buen clima laboral entre los integrantes de la institución, pues ello repercutirá en el desempeño del docente; permitiendo el logro de cada una de las experiencias curriculares; así mismo, guardando la concordancia entre clima organizacional y desempeño docente.

**Segunda.** Se recomienda que, en las instituciones educativas, se propicie un ambiente agradable de trabajo; ya que, ello motiva al docente a trabajar con eficacia y eficiencia en bien del logro de aprendizaje de los estudiantes.

**Tercera.** Los docentes deben actualizarse permanentemente según su nivel y especialidad; además, deben participar de los cursos propuestos por el Minedu, UGEL y la Región, con el fin de mejorar sus estrategias metodológicas que le permita ser más creativos y motivadores; utilizando adecuadamente recursos e instrumentos de evaluación pertinentes, de acuerdo con los nuevos enfoques y las necesidades de los estudiantes para el logro de los propósitos propuestos.

**Cuarta.** Los docentes al encontrarse trabajando en un adecuado clima organizacional pueden contribuir en la gestión para el aprendizaje. Por lo tanto, se puede decir que la mayoría de los docentes se involucrarían con el trabajo administrativo y de gestión de la institución como ente importante de su comunidad educativa.

**Quinta.** Las instituciones educativas deben realizar una evaluación bimestral o semestral del clima institucional; de tal manera, que permita realizar ajustes en bien de su comunidad educativa. Se debe promover capacitaciones, estímulos,

reconocimientos a los docentes, para así motivarlos a continuar esforzándose y buscar las mejores herramientas docentes para el logro de aprendizaje de los alumnos.

## Referencias Bibliográficas:

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Colombia: Pearson.
- Cabrera, G. (1999). Clima Organizacional de las empresas chilenas.  
*Revista de Psicología Social e Institucional*. Chile.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2a ed.). Mac Graw- Hill.
- Deal, T. & Kennedy, A. (1985). *Las empresas como sistemas culturales, ritos y rituales de la vida organizacional*. Sudamericana.
- Dilts, R. (2003). *El poder de la palabra PN: la magia del cambio de creencias a través de la conversación*. Urano.
- García, S. & Dolan, S. (1997). *Dirección por valores*. Mc Graw Hill.
- Griffin, R & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional, gestión de personas y organizaciones* (9a ed.). Cengage Learning.
- Gonzales, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en Instituciones Educativas. Evidencia en el Municipio de Pereira* (tesis de maestría). Manizales.Universidad de Colombia.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Robbins, (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice - Hall Hispanoamericana S.A.
- Pellegrini, A – Macklin, R. (1999). *Investigación en sujetos humanos: Experiencia Internacional*. Organización Mundial de la Salud. Serie Publicaciones.

## Tesis

- Bobadilla, C. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Perú

- Makau, B. (2014). *Influencia de la cultura organizacional en el trabajo de los maestros compromiso en escuelas primarias del distrito central de Mwingi*. Kenia. Universidad de Nairobi.
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. (Tesis de maestría en Desarrollo del Talento Humano), Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mendoza, A. (2011) *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao”*
- Mendoza, A. (2011) *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- Callao.*
- Pastrana, V. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima.
- Ramos, E. (2018) *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01.*
- Zans A. (2016) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN.*

### **Referencias electrónicas**

- Espinosa, A. (20 de marzo, 2009). *Filosofía empresarial* [Mensaje en un blog].  
<https://www.dinero.com/columnistas/edicion-impres/articulo/filosofia-empresarial/75465>

Minedu (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Dirección General de Desarrollo Docente.: MINEDU. <http://www.perueduca.pe/documents/60563/>

Minedu (2014). *Marco del Buen desempeño docente*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Minedu (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Valdés, H. (2007). *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/Manualbuenaspracticadevaluaciondesempeño-profesionaldocentes.pdf>.

## Anexos

### Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Identificar es la relación entre el clima organizacional y desempeño del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe una relación entre el clima organizacional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa COAR Piura del año 2020.</p>	<p><b>Variable 01</b> Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensiones</li> <li>- Valores</li> <li>- Creencias</li> <li>- Clima</li> <li>- Normas</li> <li>- Símbolos</li> <li>- Filosofía</li> </ul>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Alcance descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Población: Todo el Personal Docente de la Institución Educativa COAR Piura 2020.</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión preparación para la enseñanza en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>	<p><b>Variable 02</b> Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensiones</li> <li>- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p>Muestra: probabilística de 50 docentes.</p> <p>Técnicas para la recolección de datos: Encuestas</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020?</p>	<p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>		<p>Instrumentos para la recolección de datos: 02 formatos de encuesta, uno para la variable 01 Clima organizacional y otro para la variable 02 Desempeño del personal docente de Institución Educativa COAR Piura 2020, diseñadas de acuerdo a la operacionalización de ambas variables.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del</p>	<p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión articulación de la</p>		

<p>personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020?</p>	<p>personal docente en la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en la dimensión configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>	<p>gestión escolar con las familias y la comunidad en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020</p>		
--	---	--	--	--

## Anexo 2: matriz de operacionalización de variables

### Tabla de operacionalización de la variable 1

<b>Variable:</b> El Clima organizacional			
<b>Definición conceptual:</b> Daft (2011) sostiene que La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. (p. 374).			
<b>Instrumento: Cuestionario</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Valores</b>	Innovación Trabajo en equipo Cumplimiento de metas	1 a 3	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Creencias</b>	Recomendación e influencia Salarios Herramientas necesarias	4 a 6	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11

			Adecuado 12-15
<b>Clima</b>	Aprender y progresar. Ambiente de cooperación. Autonomía de decisiones	7 a 9	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Normas</b>	Horarios. Presentación personal. Sanciones ante una falta	10 a 12	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Símbolos</b>	Fechas especiales. Incentivos. Ceremonias	13 a 15	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Filosofía</b>	Misión – Visión. Vacante. Desempeño profesional	16 a 18	Inadecuado 3-7 Moderado 8-11 Adecuado 12-15
<b>Clima organizacional</b>		1 al 18	Inadecuado 18-42 Moderado 43-66 Adecuado 67-90

**Tabla de operacionalización de la variable 2**

<b>Variable</b> : Desempeño docente			
<b>Definición conceptual:</b> (Robalino, 2005:11) afirma que desempeño del docente es: “(...) el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”.			
<b>Instrumento:</b> Cuestionario			
<b>Variable/Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes Planificación de la enseñanza	1 al 10	deficiente 10-23 regular 24-37 Eficiente 38-50

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje Evaluación del aprendizaje	11 al 29	deficiente 19-44 regular 45-70 Eficiente 71-95
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa Establece relaciones de respeto	30 al 35	deficiente 6-14 regular 15-22 Eficiente 23-30
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia Conducción del proceso enseñanza con dominio en contenidos disciplinares Ejerce su profesión con ética y respeto	36 al 40	deficiente 5-12 regular 13-18 Eficiente 19-25
<b>Desempeño docente</b>		1 al 40	deficiente 40 - 93 regular 94 - 147 Eficiente 148 - 200

### Anexo 03: Cuestionarios

#### CUESTIONARIO Nº 01

#### INSTRUMENTO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL

El presente documento recoge su opinión el Clima organizacional de la IE. COAR Piura. Desde ya muy agradecido por su colaboración. Marque con una (X) solo una de las alternativas de respuesta por pregunta, de acuerdo al siguiente detalle:

5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = Algunas veces, 2 = Ocasionalmente, 1 = Nunca

Encuesta realizada: \_\_\_\_\_

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					

7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?						
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?						
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?						
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución?						
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes?						
12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?						
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros?						
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?						
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?						
16	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión, de la Institución?						
17	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?						
18	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?						

### Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre clima organizacional

Autoras : Socha, K y Olmos, C

Adaptación : De la Torre, L. y Themme-afan, K.

Año : 2017

Aplicación : individual o Colectiva

Escala : Tipo Likert

Tiempo : Aproximadamente 15 minutos

#### a) Objetivo de la prueba:

El objetivo de este instrumento es de percibir los niveles del clima organizacional, conocer las fortalezas y debilidades culturales de la IE.

#### b) Descripción:

El cuestionario utilizado está constituido por 18 ítems, midiendo los factores: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía, con una escala Likert, Nunca = 1,

Ocasionalmente = 2, Algunas veces = 3, Frecuentemente = 4, Siempre = 5. Las preguntas se agrupan por dimensiones de la forma siguiente:

- Valores : ítems del 1 al 3  
 Creencias : ítems del 4 al 6  
 Clima : ítems del 7 al 9  
 Normas : ítems del 10 al 12  
 Símbolos : ítems del 13 al 15  
 Filosofía : ítems del 16 al 18

### CUESTIONARIO N ° 02

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente documento recoge su opinión sobre el desempeño docente de la IE. COAR Piura. Desde ya muy agradecido por su colaboración. Marque con una (X) solo una de las alternativas de respuesta por pregunta, de acuerdo al siguiente detalle:

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

Encuesta realizada: \_\_\_\_\_

Ítems	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
<b>Desempeño Docente</b>					
1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2. Demuestro conocimientos actualizados y comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
3. Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					
4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los					

estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en mis estudiantes.					
6. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7. Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para mis estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.					
11. Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos mis estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12. Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14. Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15. Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17. Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de					

discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18. Controló permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20. Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21. Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en miss estudiantes motivándolos a aprender.					
23. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26. Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27. Sistematizo los resultados obtenidos de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28. Evaluó los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					

30. Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31. Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32. Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34. Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35. Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.					
36. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.					
37. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
38. Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.					
39. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio el bien superior del niño y el adolescente.					

**Ficha técnica:**

Nombre : Cuestionario sobre desempeño docente

Autoras : Socha, K y Olmos, C

Adaptación : Romero, S  
 Año : 2019  
 Aplicación : individual o Colectiva  
 Escala : Tipo Likert  
 Tiempo : Aproximadamente 25 minutos

a) Objetivo de la prueba:

El objetivo de este instrumento es de conocer los niveles de desempeño docente de la IE.

b) Descripción:

Este instrumento fue elaborado tomando en cuenta las competencias del Marco del buen desempeño docente (2014), construido para verificar el nivel de desempeño docente, con una escala Likert: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5, estructurado por 4 dimensiones y en su totalidad consta de 40 ítems, se puede observar en el anexo 2, la preparación para el aprendizaje, el cual tiene dos indicadores y diez ítems, la enseñanza para el aprendizaje, tiene tres indicadores y diecinueve ítems, participación de gestión de la escuela y la comunidad, tienen dos indicadores y seis ítems y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, con dos dimensiones y cinco ítems.

#### **Anexo 4: 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 focus group ( )  
 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 del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020
Línea de investigación:	Descriptivo y correlacional

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Carrillo Morán Blanca Nimia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Salvatierra Melgar Ángel	

Piura, 26 de octubre del 2020

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	:
Sexo:	Hombre ( x )      Mujer ( )      Edad : (años)
Profesión:	
Especialidad:	
Años de experiencia:	
Cargo que desempeña actualmente:	
Institución donde labora:	
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

#### VARIABLE 1 (Clima organizacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	<b>CUESTIONARIO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán
Variable 1:	Clima organizacional
Definición conceptual:	Daft (2011) sostiene que La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. (p. 374).
Población:	50 docentes

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 <b>Valores</b>	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
D2 <b>Creencias</b>	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					
	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?					
	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
D3 <b>Clima</b>	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?					
	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
D4 <b>Normas</b>	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución?					
	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes?					
	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?					
D5 <b>Símbolos</b>	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros?					
	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
D6 <b>Filosofía</b>	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión, de la Institución?					

	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?				
	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?				

#### Anexo 04: Constancia de aplicación de instrumentos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

#### COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE PIURA

Piura, 05 de octubre de 2020.

#### CARTA N° 019-2020-MINEDU/VMGP-DIGESE/DEBESAR-COAR PIURA

Señorita:  
Blanca Nimia Carillo Moran.  
Docente COAR Piura.  
Ciudad.-

Referencia: Solicitud del 30.09.2020.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, donde solicita realizar una investigación denominada "Estudio correlacional entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente", que implicará la aplicación de cuestionario en línea a todo el personal de la institución.

En ese sentido esta Dirección General, autoriza la realización del trabajo de investigación arriba indicado y la aplicación del instrumento (encuesta), con el compromiso que los resultados sean compartidos a las instancias del Colegio de Alto Rendimiento de Piura, para los fines pertinentes.

Sin otro particular.

Atentamente,



## Anexo 05: Ficha de validación de expertos



### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Alberto Conde Zapata

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 (  )    2. Guía de entrevista (    )    3. Guía de focus group (    )  
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 (  )    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 del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020
Línea de investigación:	Descriptivo y correlacional

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

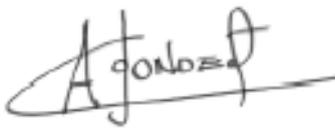
Apellidos y Nombres	Firma
Camillo Morán Blanca Nimia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Salvatierra Melgar Ángel	

Piura, 26 de Octubre del 2020

## INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Alberto Conde Zapata
Sexo:	Hombre ( x )      Mujer ( )      Edad :      (años)
Profesión:	Licenciado en Ciencias Físico matemáticas
Especialidad:	Matemática
Años de experiencia:	10
Cargo que desempeña actualmente:	Docente de Matemáticas
Institución donde labore:	Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua
Firma:	

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la líbrica.

**TABLA Nº 1**  
VARIABLE 1 (Clima organizacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	<b>CUESTIONARIO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán
Variable 1:	Clima organizacional

Definición Conceptual:	Daft (2011) sostiene que La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. (p. 374).					
Población:	50 docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Satisfacción	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Valores	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	4	4	4	4	
	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	4	4	4	4	
D2 Creencias	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	4	4	4	4	
D3 Clima	¿Percebe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	4	4	4	4	
	¿Percebe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	4	4	4	4	
	¿Percebe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	4	4	4	4	
D4 Normas	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?	4	4	4	4	
	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes?	4	4	4	4	
	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	4	4	4	4	
D5 Símbolos	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros?	4	4	4	4	
	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	4	4	4	

TABLA N° 2  
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE					
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán					
Variable 2:	Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	(Robalino, 2005:11) afirma que desempeño del docente es: "(...) el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida".					
Población:	50 docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	4	
	2. Demuestro conocimientos actualizados y comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	4	4	4	4	
	3. Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	4	4	4	4	
	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y	4	4	4	4	



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Mgtr. NERY ISABEL SULLON BARRETO

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 (  )    2. Guía de entrevista (    )    3. Guía de focus group (    )  
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 (  )    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 del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020
Línea de investigación:	Descriptivo y correlacional

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Carrillo Morán Blanca Nimia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Salvatierra Melgar Ángel	

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	: Mgtr. NERY ISABEL SULLON BARRETO
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( x )      Edad :      (años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	HISTORIA Y GEOGRAFIA
Años de experiencia:	25
Cargo que desempeña actualmente:	DIRECTORA GENERAL DE COAR PIURA
Institución donde labora:	COR PIURA
Firma:	

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1 (Clima organizacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	<b>CUESTIONARIO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán
Variable 1:	Clima organizacional

Definición Conceptual:	Daft (2011) sostiene que La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. (p. 374).					
Población:	50 docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Valores	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	4	4	4	4	
	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	4	4	4	4	
D2 Creencias	¿Cree que para Ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	4	4	4	4	
D3 Clima	¿Percebe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	4	4	4	4	
	¿Percebe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	4	4	4	4	
	¿Percebe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	4	4	4	4	
D4 Normas	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?	4	4	4	4	
	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes?	4	4	4	4	
	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	4	4	4	4	
D5 Símbolos	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros?	4	4	4	4	
	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	4	4	4	

**TABLA Nº 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE					
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán					
Variable 2:	Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	(Robalino, 2005:11) afirma que desempeño del docente es: "(...) el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida".					
Población:	50 docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Verdad	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	4	
	2. Demuestro conocimientos actualizados y comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	4	4	4	4	
	3. Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	4	4	4	4	
	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y	4	4	4	4	

**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: Dora Rita Puente Tolentino

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 (  )    2. Guía de entrevista (    )    3. Guía de focus group (    )  
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 (  )    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 del personal docente en la Institución Educativa COAR Piura del año 2020
Línea de investigación:	Descriptivo y correlacional

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Carrillo Morán Blanca Nimia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Salvatierra Melgar Ángel	

Piura, 26 de Octubre del 2020

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Dora Rita Puente Tolentino
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( x )      Edad :      (años)
Profesión:	Trabajadora Social Magister en Educación
Especialidad:	Teorías y Practicas Educativas
Años de experiencia:	20 años
Cargo que desempeña actualmente:	Directora de Bienestar y Desarrollo Integral del Estudiante (e)
Institución donde labora:	COAR PIURA
Firma:	

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1 (Clima organizacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	<b>CUESTIONARIO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán
Variable 1:	Clima organizacional

Definición Conceptual:	Daft (2011) sostiene que La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. (p. 374).					
Población:	50 docentes					
Dimensión / Indicador	Ítema	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Valores	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	4	4	4	4	
	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	4	4	4	4	
D2 Creencias	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	4	4	4	4	
D3 Clima	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	4	4	4	4	
	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	4	4	4	4	
	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	4	4	4	4	
D4 Normas	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución?	4	4	4	4	
	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes?	4	4	4	4	
	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	4	4	4	4	
D5 Símbolos	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros?	4	4	4	4	
	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para	4	4	4	4	

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE					
Autor del Instrumento	Blanca Carrillo Morán					
Variable 2:	Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	(Robalino, 2005:11) afirma que desempeño del docente es: "(...) el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida".					
Población:	50 docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	4	
	2. Demuestro conocimientos actualizados y comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	4	4	4	4	
	3. Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	4	4	4	4	
	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y	4	4	4	4	