



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACHACUTEC 6069 DE VILLA EL
SALVADOR - 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

BRIGITTE JUDITH SÁNCHEZ PILCO

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

LINEA DE INVESTIGACIÓN

COMPETITIVIDAD Y GESTIÓN DE NEGOCIOS

LIMA, PERÚ, AGOSTO DE 2018

DEDICATORIA

A mi hijo por ser el pilar principal en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto en el ámbito académico, como el personal, a mi esposo y mis padres por su incondicional apoyo a lo largo del tiempo.

AGRADECIMIENTOS

Primero agradezco a Dios por permitir estar presente en la culminación de la investigación, por fortalecerme en mente y alma, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi familia gracias por la confianza ofrecida bajo su dirección, su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta investigación, sino también en mi formación como investigadora. Le agradezco también el haberme facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.4. Limitaciones de la Investigación.....	17

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	19
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	23
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	377

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	41
3.2. Población y muestra	42
3.3. Hipótesis	43
3.4. Variables – operacionalización.....	44
3.5. Métodos y técnicas de investigación	47
3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos	50

CAPITULO IV: ANALISIS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables	52
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	544
4.3. Contrastación de hipótesis	645

CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones	699
5.2. Conclusiones.....	711
5.3. Recomendaciones.....	722

REFERENCIAS

ANEXO

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable clima organizacional
- Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral
- Tabla 3 Validación del cuestionario clima organizacional
- Tabla 4 Confiabilidad del cuestionario de la variable clima organizacional
- Tabla 5 Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral
- Tabla 6 Confiabilidad del cuestionario de la variable desempeño laboral
- Tabla 7 Nivel de clima organizacional de los docentes
- Tabla 8 Descripción de la dimensión comunicación
- Tabla 9 Descripción de la dimensión motivación
- Tabla 10 Descripción de la dimensión participación en la toma de decisiones
- Tabla 11 Descripción de la variable desempeño laboral
- Tabla 12 Distribución de frecuencias sobre clima organizacional y desempeño laboral
- Tabla 13 Distribución de frecuencias según sobre el nivel de comunicación y desempeño laboral
- Tabla 14 Distribución de frecuencias sobre el nivel de motivación y desempeño laboral
- Tabla 15 Distribución de frecuencias sobre el nivel de participación en toma de decisiones y desempeño laboral
- Tabla 16 Prueba de normalidad de las variables
- Tabla 17 Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral
- Tabla 18 Correlación entre comunicación y desempeño laboral
- Tabla 19 Correlación entre motivación y desempeño laboral
- Tabla 20 Correlación entre la participación en la toma decisiones y desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Diseño de la investigación descriptiva correlacional
- Figura 2 Distribución porcentual de los docentes según la variable clima organizacional
- Figura 3 Distribución porcentual de los docentes según la dimensión comunicación
- Figura 4 Distribución porcentual de los docentes según la dimensión motivación
- Figura 5 Distribución porcentual de los docentes según la dimensión participación en la toma de decisiones
- Figura 6 Distribución porcentual de los docentes según la variable desempeño laboral
- Figura 7 Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre el clima organizacional y desempeño laboral
- Figura 8 Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre la comunicación y desempeño laboral
- Figura 9 Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre el nivel de motivación y desempeño laboral
- Figura 10 Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre el nivel de la toma de decisiones y desempeño laboral

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACHACUTEC 6069 DE VILLA EL SALVADOR –
2018**

BRIGITTE JUDITH SÁNCHEZ PILCO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, es analizar la relacion entre clima organizacional y desempeño laboral, a partir de ellos se formuló el siguiente problema: ¿cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador - 2018? Así mismo en el presente estudio se justifica debido que se busca mejorar el clima organizacional para desarrollar una calidad eficiente de desempeño laboral de los trabajadores.

La hipótesis alterna es: Existe relacion significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018. El objetivo de la investigación es: determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018.

La investigación es de tipo no experimental – transversal, este tipo de diseño implican la recolección de datos en un solo momento observando los fenómenos que suceden naturalmente en un solo momento, sin intervenir en el desarrollo; el diseño de la investigación es: descriptivo - correlacional. La población está conformada por 70 trabajadores donde la muestra es de 40 docentes en los cuales se aplican los cuestionarios. Se logró probar la fiabilidad de 0,809 para la primer variable clima organizacional y una fiabilidad de 0,829 para la segunda variable concluyendo que existe relacion significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec Villa El Salvador – 2018.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE OF THE TEACHER
AT THE INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACHACUTEC 6069 IN VILLA EL
SALVADOR – 2018**

BRIGITTE JUDITH SÁNCHEZ PILCO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present research work, is to analyze the relationship between organizational climate and work performance, from them the following problem was formulated: What is the relationship that exists between the organizational climate and the teacher's work performance in the Educational Institution Pachacutec 6069 of Villa El Salvador - 2018? Likewise, in the present study it is justified because it seeks to improve the organizational climate to develop an efficient quality of work performance of workers. The Alternative Hypothesis is: There is a significant relationship between the organizational climate and the Work Performance in the Pachacutec Educational Institution of Villa El Salvador - 2018. The objective of the research is: To determine the relationship between the organizational climate and the teacher's work performance in the Educational Institution Pachacutec 6069 of Villa El Salvador – 2018.

The research is of a non - experimental - transversal type, this type of design involves the collection of data in a single moment observing the phenomena that happen naturally in a single moment, without intervening in the development the design of the investigation is: descriptive correlational. The population consists of 70 workers where the sample is 40 workers in which the questionnaires are applied. It was possible to test the reliability of 0.809 for the first organizational climate variable and a reliability of 0.829 for the second variable, concluding that there is a significant relationship between the organizational climate and the teacher's work performance at the Pachacutec Villa El Salvador Educational Institution - 2018.

Keywords: organizational climate, work performance.

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titulada “clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador 2018.” por lo que la situación problemática del estudio es: ¿cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador 2018?. El clima organizacional y el desempeño laboral son de manera deficiente por parte de los docentes de la institución, la escasa comunicación con los de la alta jerarquía y por ende no existe una buena coordinación para el desarrollo de actividades de la institución generando la deficiencia en el desempeño del docente.

El problema general es: ¿cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador - 2018? El objetivo de la Investigación es determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018.

El desarrollo integral de la investigación consta en cinco capítulos, los cuales se escriben a continuación:

En capítulo I, se presenta el problema de la investigación que comprende la realidad problemática, planteamiento del problema, justificación e importancia de la investigación, objetivos, y limitaciones.

El capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca los antecedentes, desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado y la definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, corresponde el marco metodológico que comprende el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables - operacionalizacion, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadísticos e interpretación de datos.

El capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados que comprende la validación del instrumento, análisis de fiabilidad, resultados descriptivos de las variables, resultados descriptivos de las dimensiones, resultados descriptivos de las variables relacionadas, prueba de normalidad y procedimientos correlacionales.

El capítulo V, comprende a las discusiones, conclusiones y recomendaciones como discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación y que han facilitado el desarrollo, la recolección de datos de la presente investigación y anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad las instituciones educativas se comprenden de factores tanto administrativos como pedagógicos, que generalmente funciona con un estilo de conducta grupal o personal al interior de las instituciones educativas, se espera que estos sean eficientes en el servicio que brindan.

En el ámbito internacional la realidad problemática se ve afectado en el país de Ecuador los colegios y escuelas adventistas de la misión ecuatoriana del norte y misión ecuatoriana del sur, se evidencio que en los últimos años han surgido diversos cambios de directores y esto afecta o modifica el estilo de gerencia que se ve reflejado en las percepciones de los docentes. También se detectó que las instituciones educativas no están involucradas en la calidad educativa en factores como: tecnología, innovación, además de procesos de evaluación de desempeño laboral no es constante.

Según Donayre (2009) explica que las instituciones educativas se ven afectadas por distintos factores que afectan la eficiencia de los docentes, muchos de ellos son los estilos de liderazgo que tiene cada docente y directivo, la falta de comunicación en el trabajo, la falta de confianza y compañerismo entre los docentes.

Por otro lado, en el colegio Combridge de Huehuetenango del país de Guatemala presenta una gran cantidad de docentes y demás funcionarios lo que aporta una frecuencia de conflictos relacionados al clima organizacional (trabajo en equipo, desmotivación, no existe coordinación ante proyectos anuales). También se hace evidente la falta de conocimientos relacionados a estrategias que ayuden al mejoramiento de la calidad educativa, por lo mismo no se fomenta relaciones interpersonales saludables lo que genera un ambiente de trabajo desagradable.

En las instituciones educativas de América Latina se presentan problemas de clima organizacional y el bajo desempeño laboral dados en los muchos docentes que se encuentran descontentos, cabe mencionar que la insatisfacción es de manera global lo que impide la calidad de educación que reciben los estudiantes lo que da a

conocer que es muy importante la motivación en los docentes para poder lograr los objetivos trazados en todos los proyectos

En el ámbito nacional las instituciones educativas se ven reflejados por la falta de capacitación, actualización de docentes y directivos es primordial que las instituciones educativas confronten ante la realidad competitiva y cambiante en cuanto a su clima organizacional, con lo referido esto llevara a un adecuado funcionamiento directivo, administrativo que conlleve a que el trabajador docente o empleado conviva en un ambiente armonioso, generando así un buen desempeño laboral. Por otro lado, las habilidades de los docentes para la iniciativa dentro de su puesto de trabajo son limitadas, debido a que el liderazgo desciende desde arriba, además del exceso de tareas administrativas que deben de cumplir los docentes para obtener un mejor salario.

En algunas instituciones no cuentan con la maya curricular adecuada para elaboración sus clases lo que hace que los docentes improvisen sus clases, los altos directivos de las instituciones educativas no están constantemente al tanto de los intereses de los trabajadores, ver lo que hace falta, para que el docente se sienta cómodo en su lugar de trabajo y si tiene el material adecuada para su enseñanza y es que la infraestructura y equipos y/o herramientas de primera generación son una de las piezas fundamentales para el desarrollo y crecimiento de la institución educativa.

El clima es un afecto de grado competitivo, mucha dedicación y esmero de casi todo el personal ya que son ellos que le dan sentido a la institución, cabe recalcar que si no hay un buen clima esto afecta también a los estudiantes; los docentes son el claro ejemplo para los alumnos y el director debe reflejar comunicación, brindar excelentes condiciones laboral y ser responsable con las actividades planteadas ya en el cronograma anual.

En la presente investigación se estudiará la institución educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador - 2018. En esta institución se presenta de manera constante situaciones de conflictos internos entre los docentes y el personal administrativo ya que los docentes no están de acuerdo con la formulación de normatividad académica

y administrativa, en la elaboración de planes o programas académicos, en la determinación y distribución de los recursos financieros, a consecuencia de la poca comunicación esto ha repercutido desfavorablemente entre docentes y personal administrativo ya que no logran tener coordinación para desarrollar las actividades académicas y menos aún trabajo en equipo.

Para fortalecer a las instituciones es necesario que los agentes de la educación entiendan con claridad que el desempeño laboral, la conducta, la responsabilidad, la comunicación y sobre todo el clima organizacional son temas en las que se debe fortalecer con mayor intensidad para lograr una institución de calidad como ya se ha comprobado en muchas experiencias educativas, que la educación no es solo del docente es más bien de toda la comunidad educativa.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador - 2018?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018?
- ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la participación en toma de decisiones y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Siendo el clima organizacional uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de comunicación y motivación, participación en toma de decisiones nos permite conocer o medir los objetivos a lograr.

Se observa que en la institución educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador se ve afectada por la falta de una comunicación eficiente entre docentes, directivos y padres de familia entonces se puede apreciar que en muchos casos es difícil lograr una confianza entre los mismos lo que dificulta un trabajo en equipo, cada quien elabora por su lado lo cual afecta al clima organizacional. En toda Institución el trabajo debe implicar un grado de compromiso y el clima debe ofrecer grandes satisfacciones.

El clima organizacional da lugar a las relaciones sólidas, respetuosas, tolerantes, solidarias, armoniosas; no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que está dentro de una institución y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de la institución que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran.

En esta presente investigación se justifica por los siguientes aportes:

1.2.1. Justificación teórica

En razón de este enfoque, la investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que se sustentará el análisis del clima organizacional en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador.

Chiavenato (2009) explica que el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de la motivación de los empleados e indica las propiedades motivacionales del clima organizacional, por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

1.2.2. Justificación práctica

La presente investigación según sea el resultado se planteará una serie de alternativas para solucionar el problema de la investigación, por ende, surgió la necesidad de analizar si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador-2018, es decir, si existe relación directa entre mis dos variables.

En dicho caso se tendrá que planificar programas de mejora u recompensa para mejorar el clima y el desempeño de los trabajadores de la institución.

1.2.3. Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica se aplicaron instrumentos y técnicas que aportaron a establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de la institución educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador-2018, se realizó la validación por criterios de expertos y la confiabilidad del instrumento. Primeramente, los expertos revisaron ambas variables clima organizacional y desempeño laboral por consiguiente se hizo la fiabilidad con 54 ítems en total.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existente entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018.

1.3.2. Objetivo específico

- Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018.

- Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la participación en la toma de decisiones y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador – 2018.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:

1.4.1. Limitación económica

Para la investigación es limitado el financiamiento económico para poder adquirir recursos tecnológicos, recursos materiales, y recursos humanos expertos en la capacitación de personal.

1.4.2. Limitación tiempo

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador, pero gracias a la perseverancia se sortearon favorablemente las dificultades y se realizó con éxito, pero con mucha dedicación la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Zans. (2017) en su tesis titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016”, realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua para optar el grado académico de maestría en gerencia empresarial. El objetivo fue describir el clima organizacional con el fin de identificar y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, es de tipo descriptivo – explicativo cuya muestra estuvo constituida por 59 trabajadores y funcionarios.

La conclusión final de este trabajo es que el clima organizacional presente en la Farem, es de optimismo en mayor medida, de entusiasmo y euforia, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento de la variable clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un clima organizacional, favorable, optimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo.

Aguilera (2011) en su tesis titulada “Liderazgo y clima de trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación Creando Futuro”, realizado en la Universidad Alcalá – Madrid para optar el grado académico doctoral. El objetivo fue establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas, para poder establecer propuestas de mejora que incidan en la calidad educativa, es de tipo cuantitativo-mixto, cuya muestra estuvo constituida de 25 trabajadores.

Se concluye afirmando que en términos mayoritarios lo centros educativos se identifican con tipos de liderazgos bastante positivos con unos niveles de satisfacción bastante altos de los lideres hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy

positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. Líder y la pasividad ante las tomas de decisiones.

Pereira (2011) en su tesis titulada “Clima organizacional y servicio al cliente” estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango, realizado en la Universidad Rafael Landívar para optar el grado académico de maestría. El objetivo fue establecer la incidencia del clima laboral para optar por un mejor servicio que ofrecen los colaboradores a los pacientes, es de tipo cualitativa descriptiva cuya población estuvo constituida por 30 personas entre personal de enfermería, recepción, lavandería, conserjería, laboratorio y guardia.

La conclusión final de este trabajo es que el clima laboral que incide en los hospitales privados de la zona 9 de Quetzaltenango, es que, si existe armonía y respeto entre los colaboradores del hospital. Los trabajadores reconocen la existencia del mismo ya que los compañeros de trabajo y los pacientes son los clientes internos y externos que requieren un servicio de calidad.

Uría (2011) en su tesis titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. LTDA. De la ciudad de Ambato”, estudio realizado en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, para optar el grado académico de pregrado. El objetivo de proponer alternativa de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar u ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, es de tipo cuantitativo cuya población estuvo constituida por 40 personas.

La conclusión final de este trabajo es que existe inconformidad en cuanto al clima organizacional existente en Ándelas Cía. LTDA. El desempeño laboral se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohíbe a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Da Silva (2006) en su tesis “Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional”, estudio realizado en la Universidad de Barcelona, para optar el grado doctoral, el objetivo fue analizar la conceptualización que tienen los trabajadores sobre la CVL. Es de tipo exploratorio,

descriptivo, transversal, cuya población estuvo constituida por 3700 de un banco brasileño.

Se concluyó que los hallazgos del presente estudio contribuyen a lograr un cuerpo teórico básico respecto a la evaluación y cuantificación de la CVL, a pesar de la diferencias cuantitativas y cualitativas que puedan existir en los distintos contextos laborales, asimismo para apoyar políticas de personal que estimulen a los empleados a contribuir con sus conocimientos y capacidades a los objetivos de sus organizaciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Bobadilla (2017) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, para optar el grado académico de maestría. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo, se trabajó con el método descriptivo – correlacional, se obtuvo una muestra de 104 docentes de cuatro institutos superiores de la localidad.

Se concluyó que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, además se precisó que si existe relación en las variables.

LLacta y Sánchez (2015) en su tesis “Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la red 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Para optar el grado académico de maestría en administración de la educación, el objetivo fue determinar la relación entre clima institución y relaciones humanas según los docentes de la red 12 de la UGEL 01. Es de tipo no experimental corte transversal cuya población estuvo constituida por 140 docentes de la red antes mencionada.

La conclusión final es que existe evidencia para afirmar que el clima institucional se relaciona significativamente con las relaciones humanas según los

docentes de la red 12 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores.

Venero y Cavero (2015) en su tesis titulada “Comunicación interna y su relación con el desempeño laboral en el personal de Municipalidad de Mariscal Nieto. Moquegua, 2013”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Para optar el grado académico de maestría en gestión pública de empresas. El objetivo fue determinar que relación existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral entre los colaboradores. El tipo de diseño es no experimental de corte transaccional, cuya muestra estuvo constituida por 100 trabajadores administrativos.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la comunicación interna tiene relación con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Mariscal Nieto. Moquegua. 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Pearson 0,638, que representa un nivel de correlación moderada.

Saccca (2010) en su tesis “Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa Cebas del distrito de San Martín de Porres”, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado académico de maestría. El objetivo de esta investigación fue evaluar la relación entre el clima institucional con el desempeño académico de los docentes, es de tipo básico–no experimental de corte transversal, cuya población estuvo constituida por 2065 sujetos.

La conclusión final si existe una relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, pues el clima institucional es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, condicionan los niveles de motivación laboral.

García. (2008) en su tesis “La calidad de gestión académica administrativa y el desempeño docente en la unidad de post-grado según los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la UNMS”, para optar el grado académico de doctorado en educación en la UNMS, el objetivo del estudio es la investigación de la calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente, es de tipo básico, de

nivel descriptivo y correlacional, cuya población estuvo constituida por 419 docentes.

En esta investigación se concluyó que la calidad de gestión académica administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente y alcanza un nivel aceptable, también existe relación significativa con la variable responsabilidad del docente.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable clima organizacional.

2.2.1.1. Definiciones de la variable clima organizacional.

Chiavenato (2000) mencionó que:

Las instituciones son sistemas abiertos, sensibles y con capacidad de respuesta frente a los cambios en los ambientes. Sistema porque poseen límites y capacidad para crecer y auto reproducirse. Abiertos porque existen mediante el intercambio de materia, energía e información con el ambiente y la transformación de ellas dentro de sus límites. El propósito fundamental de las empresas, es la supervivencia y el mantenimiento de la estabilidad interna. El hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Las organizaciones obtienen del ambiente los recursos y la información necesaria para subsistir y funcionar, y en él colocan los resultados de las operaciones realizadas. Los cambios en el ambiente influyen significativamente en lo que sucede dentro de la organización. (p. 4).

Brunet (1987) afirmó que:

El clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté, necesariamente, consciente del papel y de la existencia de los factores que lo componen; de esta forma resulta difícil medir el clima,

puesto que nunca se sabe muy bien si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización. (p. 16).

Chiavenato (2000) define que: “El clima organizacional se define como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (p. 47).

2.2.1.2. Teorías relacionadas a la variable clima organizacional.

Brunet (1987) afirmó que:

En su teoría de sistemas, dos tipos de clima laboral el sistema participativo y el sistema autoritario, a su vez cada uno de estos con dos subdivisiones, lo cual son el autoritarismo paternalista y el autoritarismo explotador; por consiguiente, el participativo en grupo y el participativo consultivo.

Clima de tipo autoritarismo: sistema I autoritarismo explotador

Este tipo de dirección del clima es sin confianza en sus trabajadores. La parte mayor de las tomas de decisiones y de objetivos se toman en lo alto de la organización y se comparten de acuerdo a su función transparentemente de arriba hacia abajo. Los trabajadores tienen que trabajar dentro de una atmosfera de temor, amenazas, castigos, algunas veces de recompensa, satisfacción de necesidades que permanece en niveles de psicólogos y de alta seguridad. Este clima presenta una estabilidad ambiental aleatoria en donde la comunicación es con dirección a sus empleados, no existe más que en forma de instrucciones específicas y directrices.

Clima de tipo autoritario: sistema II – autoritario paternalista

El tipo de clima participativo tiene confianza en sus empleados, como de un siervo con su amo. La máxima parte de toma de decisiones se toman en lo alto, pero algunas de ellas se toman en los inferiores escalones. Los castigos y algunas veces las recompensas son los sistemas utilizados, por excelencia para incentivar a los colaboradores. La dirección, este tipo de clima juegan bastante con las necesidades de la sociedad y sus empleados, es decir, la impresión de elaborar dentro de un ambiente estructurado y estable.

Clima de tipo participativo: sistema III – consultivo

Este tipo de clima crece afrontando la confianza de un clima participativo en sus empleados. Las políticas y decisiones se enfrentan generalmente en lo alto, sin embargo, esto permite a los subordinados tomar decisiones específicas en niveles inferiores. La comunicación interna es de tipo descendente. Los castigos y recompensas y cualquier otra implicación se usan para incentivar a trabajadores; esto se trata de satisfacer las necesidades de estima y alto prestigio, el tipo de clima hace referente a un ambiente bastante divertido donde la administración se da bajo la forma de metas para alcanzar.

Clima de tipo participativo: sistema IV – participación en grupo

La alta dirección plantea confianza en sus trabajadores. Los procedimientos de decisiones están distinguidos en la organización y bien agrupados a cada nivel. La comunicación ni se hace de manera descendente o ascendente, sino también lateral. Los trabajadores están incentivados por implicación y participación y mejoramiento de formas de trabajo, evaluación de rendimiento en función de metas. Existe relación de ambigüedad y confianza entre subordinados y superiores. (pp. 30-31).

Likert (1986) afirmó que:

El modelo para estudiar la conducta del líder está basado en sistemas de administración, que describen los diferentes tipos de líder, el que denomino sistema 1 corresponde al líder que dirige autoritariamente y busca explotar a los subordinados. El superior que administra mediante el sistema 2 es también autoritario pero paternalista al mismo tiempo; controla a sus subordinados en forma estricta y nunca delega autoridad. Sin embargo, les “da palmaditas en la espalda” y, aparentemente, “hace lo que es mejor para ellos”, bajo el sistema administrativo 3, el jefe sigue una conducta de tipo consultivo, pide a sus subordinados que participen opinando sobre las decisiones, pero él se reserva el derecho de tomar la decisión final. El jefe que sigue el estilo 4 usa un estilo democrático, da algunas instrucciones a los subordinados, pero les permite participar plenamente y la decisión se toma con base en el consenso o por mayoría. (p. 115).

2.2.1.3. Importancia de la variable clima organizacional.

Robbins (2004) afirmó que:

El clima es el ambiente de trabajo de una organización, este ambiente ejecuta y repercute directamente en el comportamiento de los miembros. Es por eso que se afirma que el clima organizacional es reflejo de cultura de una organización. Este es el orden pertinente de ideas que señala el clima y determina de que forma un trabajador percibe su labor, eficacia en su desempeño laboral, comunicación, satisfacción. El clima no se toca ni se ve, pero existe realmente y es que esto afecta en toda la organización y así mismo el clima es afectado por todo lo que pasa dentro de la institución. Una organización conserva a las personas que se asemejan a su clima. Un clima organizacional es una inversión que toma mucho. Los directivos y administrativos de las organizaciones deben darse cuenta del medio activo de la organización y como se debe rescatar los valores. Una organización con buena

disciplina, presiones llegaran a tener grandes logros. La percepción del medio ambiente y la organización, es reflejo de un sistema filtrado o estructura eficaz. En valor a esta percepción, la persona actúa en una descripción de multitud en estímulos que se comportan sobre el mundo y representan una forma de situación laboral, el medio ambiente, se califica como clima organizacional. (p. 146).

Brunet (1987) afirmó que:

En una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza se transforman a su vez, en elementos del ambiente, así se vuelven importante para su administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima por tres razones:

Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o insatisfacción que contribuyen el desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Iniciar y sostener un cambio que el administrador los elementos específicos sobre los cuales debe elegir sus intervenciones.

Seguir el desarrollo de su organización prever los problemas que puedan surgir. Así el administrador puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización. (p. 20).

2.2.1.4. Características de la variable clima organizacional.

Robbins (2004) sostiene que:

El clima es una percepción igual a la vida interna de una organización u empresa, que dichas personas, también tiene ciertas permanencias aun así de experimentar cambios situacionales y coyunturales.

El clima como psicológica atmosférica colectiva ayuda a entender la vida laboral en una organización explica reacciones de grupos normas, rutinas u reglas.

El clima tiene afecto directamente al deber de los miembros de una organización. Existe alta probabilidad de conseguir un alto nivel de significancia entre los miembros si hay un alto porcentaje de clima laboral. El clima negativo existiera si fue muy complicado dirigir o coordinar dentro los laborales.

El clima como atmosfera psicológica colectiva ayuda a comprender la vida laboral dentro de las organizaciones y explicar las reacciones de los grupos (sus actitudes conductas y sentimientos) ante las rutinas, las reglas o normas, las políticas emanadas por la organización.

El clima afecta directamente al compromiso e identificación de los miembros de una organización, con esta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros; en tanto una organización cuyo clima está deteriorado no podrá esperar un alto grado de identificación.

Si existiese un clima negativo dentro de la organización por el contrario haría muy difícil conducir y coordinar las labores dentro de una organización. Un claro ejemplo de que el personal no se identificó con la empresa y que no hace suya las necesidades de la organización; es el no estar dispuesto a realizar más tareas que para las que específicamente fueron contratados.

El clima recibe a su vez el impacto de los comportamientos y las actitudes de los miembros de la organización al tiempo que afectan a dichos comportamientos y actitudes.

Un clima laboral eficaz, este contribuirá a ciertas acciones a que el clima se desarrolle gratamente, si el clima es negativo lo que sucederá es que no se sientan a gusto y deben colaborar a que esto se mejore con el día a día. El clima es afectado por diferentes variables estructurales como estilo de dirección, políticas, planes de gestión, etc. estas variables a su vez pueden verse afectadas por su clima. La percepción de bienestar y de satisfacción laboral (surgida de la interacción de sus miembros) es una de las variables más importantes en la construcción del clima y afecta decisivamente la comunicación, la motivación la toma de decisiones, la solución de problemas etc. Es muy cierto si el trabajador percibe que la satisfacción laboral es una constante en su organización

va a evitarse en muchos de los casos se genere una atmósfera tensa en su organización y perjudicial para la empresa.

El clima está formado por las interacciones de los individuos en el seno de los grupos formales e informales dentro de la organización. La diversidad de situaciones permite hablar no de un único clima organizacional, sino de climas en plural, diversos y coexistentes en una organización. (pp. 52-53).

2.2.1.5. Dimensiones de la variable clima organizacional.

2.2.1.5.1. Comunicación.

Andrade (2005) afirmó que:

Es una responsabilidad compartida como todos en la organización, comunicarse bien es una responsabilidad de todos, si bien algunos deben jugar un rol más importante en este sentido por la posición que ocupan o por la información que manejan, por lo tanto, el desarrollo que manejan las habilidades de comunicación de las personas, en los distintos niveles y áreas, se ha vuelto una prioridad, sobre todo ahora que las organizaciones están viviendo cambios fundamentales. (p. 25).

Chiavenato (2002) señaló que: “La comunicación organizacional es el proceso específico a través del cual se desplaza e intercambia la información entre las personas de una organización” (p. 50).

2.2.1.5.2. Motivación.

Chiavenato (2009) sostiene que:

La motivación es un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo. La

clave para comprender el proceso de motivación reside en el significado y en la relación entre necesidades impulsos e incentivos. Depende del curso, la intensidad y la persistencia. (p. 237).

Chiavenato (2000) define que:

Es la presión interna surgida ante una necesidad, también interna, origina un estado de energía que impulsa al organismo a la actividad, e inicia, guía y mantiene la conducta hasta alcanzar una meta (objetivo o incentivo) o bloquea una respuesta. (p. 33).

2.2.1.5.3. Participación en toma de decisiones

Chiavenato (2000) afirmó que: “Es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir” (p. 32).

2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral.

2.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral.

Alles (2008) afirmó que:

El desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 48).

Robbins (2004) afirmó que:

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (p. 145).

Villa y Villa (2007) sostiene que:

El desempeño docente ha sufrido un cambio radical si hasta hace muy poco se valoraba como el aspecto más importante el conocimiento y dominio de la información al punto que represento el 75% de la valoración profesional de los docentes, hoy solo representa al 20 o 25% de esta forma, se valora aspectos tan variados como la destreza en la búsqueda de información, el trabajo en equipo, el liderazgo y el auto aprendizaje, entre otros factores. (p. 39).

2.2.2.2. Teorías relacionadas al desempeño laboral.

2.2.2.2.1. Métodos de la evaluación de desempeño.

Alles (2008) sostiene que:

Existen métodos para evaluar el desempeño del personal. Los métodos tradicionales más utilizados se pueden clasificar en cuatro grandes grupos:

Método de evaluación por características

Están basados para medir hasta qué punto el empleado posee ciertas características relacionadas con las habilidades, rasgos y capacidades necesarias para el desempeño estos métodos son:

Escalas graficas de calificación, se evalúa un conjunto de características poniendo en énfasis en aquellas que el trabajador posee.

Escala mixta, se evalúa las características en grados superior, medio o inferior.

Distribución forzada, se separan las características en grupos de adecuadas e inadecuadas. Formas narrativas, se observa al trabajador y se emite un juicio o valor.

Método de evaluación basada en comportamientos

Permite al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala. Estos métodos se desarrollan para describir de manera específica que acciones deberían o no deberían exhibirse en el puesto. Por lo general, su máxima utilidad consiste en proporcionar a los empleados una retroalimentación de desarrollo, estos métodos son:

Incidentes críticos, se evalúan comportamientos favorables o desfavorables para el trabajador.

Escala fundamentada para la medición de comportamientos BAR; escalas que muestran el desempeño más representativo.

Escala de observación del comportamiento BOS; se evalúa solo si el comportamiento es frecuente.

Método de evaluaciones por resultados

Están referidos a objetivos y metas cuantificables que evalúa los logros que los empleados obtienen en su trabajo, estos métodos son:

Mediciones de la productividad, se evalúa la rentabilidad, productiva.

Administración de objetivos, evaluación en base a cumplimientos de objetivos. Método de evaluación por desempeño de competencias, son métodos novedosos de evaluación de desempeño del personal entre ellos tenemos. (p. 146).

Alles (2008) explica que la evaluación de 180° es aquella en la cual una persona es evaluada por supervisor, pares, una autoevaluación y eventualmente los clientes menos subordinados.

Alles (2008) indica que la:

Evaluación de 360° consiste en un grupo de personas que valora a otra por un medio de una serie de factores predefinidos con la finalidad de realizar una retroalimentación. Estos factores son comportamientos

observables de la persona en el desarrollo diario de su práctica profesional. Las personas evaluadoras son: supervisores, pares, jefes, subordinados, el propio evaluado que realiza una autoevaluación y puede incluir clientes y proveedores. (p. 147).

2.2.2.2.2. Evaluación docente.

Olmedo (2004) afirma que:

Es importante contemplarla en su totalidad como un proceso dinámico y sistemático, además de ubicarla como parte fundamental de toda la sección educativa. Menciona que actualmente es necesario evaluar el sistema educativo en todos sus ámbitos: administrativo, programas, resultados del alumnado, con el fin de optimizar el funcionamiento de la actividad educativa.

La evaluación, empleado – jefe son incompletas, porque toman consideraciones de una sola fuente. Estas fuentes son múltiples porque pueden proveer un entorno más completo, rico y relevante al desempeño de los trabajadores. Por encubrimiento, se puede crear un clima con más elaboración en trabajo. Los trabajadores lo asumen mayor y mejor sus conductas ya que realizan pactos en productividad. Estos pasos se siguen con un proceso de evaluación 360 grados.

La evaluación del docente es tomada a favor de evaluaciones ante una implementado una forma de evaluación al desempeño, como competencias o normas que deban ser los mismos en otros tipos de evaluaciones. Casi siempre, para las evaluaciones de 360 grados se deben evaluar un número menor de componentes; formas de herramientas, proceso de soporte, es decir, cuestionario o formulario para evaluación de 360°.

Elección de gente, que van hacer intervenidos como evaluadores: colaboradores, pares, superior, clientes internos o de otras áreas,

proveedores y clientes. Ellos son los últimos que pueden incluirse si son importante se destacan como evaluaciones anónimas y algunos de sus evaluado debe elegir a sus evaluaciones. Proceso de evaluación con evaluadores e interesados, evaluaciones con diferentes datos de procesamientos y levantamiento, en todos estos casos se realizan con un consultor de afuera para reservar la fidelidad de las informaciones, la comunicación a interesantes son resultados de evaluación de 360 grados, el informe de entrega de resultados es individual entregado solo al evaluado a la empresa que recibe como informe consolidado o síntesis sobre el desarrollo de competencias de evaluado colectivo, los informes resumidos son destinados a grupos específicos de personas.

De tal manera el objetivo principal será que cada docente administre su autodesarrollo, su carrera docente, que sea su propio autor y a partir de ahí actué en esa dirección. Si cada uno puede hacer algo para mejorar su progreso, significa que afronta el compromiso de pensar y decidir por sí mismo, por lo tanto, tendrá una visión clara acerca de su meta y estará al tanto de las oportunidades. Entonces podrá hacer un plan estratégico de carreras, aumentando su rendimiento por iniciativa propia, para mejorar. (pp. 89 – 90).

2.2.2.2.3. Beneficios de la evaluación 360°.

Alles (2008) sostiene que:

La evaluación 360 grados es muy útil porque proporciona a la organización la posibilidad de detectar la necesidad de desarrollo de los individuos, a la vez potencia la resolución adecuada a conflictos, las buenas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Por otra parte, sirve como complemento para las evaluaciones de desempeño, medición de clima organizacional y detección de necesidades de formación y desarrollo. (p. 140).

2.2.2.3. Importancia de la variable desempeño laboral.

Chiavenato (2000) destaca los beneficios importantes del desempeño laboral que se obtienen del uso de evaluación del desempeño en las organizaciones, siempre y cuando que se tenga una correcta coordinación, y planeación, los beneficios que tienen son: largo, mediano y corto.

Robbins (2004) determina principalmente la importancia en la necesidad de ayudar a la conducta de los recursos humanos en el área de trabajo y por consiguiente no es simplemente evaluar el desempeño, este es uno de tantos beneficios que más hace contacto y apoyo con los superiores trabajadores y al revés ya que promueve a un mejor ambiente de trabajo. Por ello destaca las evaluaciones al desempeño que son herramientas clave de mucha importancia para la organización porque cuenta con mantener y aumentar la productividad de la organización.

Werther (2000) afirma que:

La principal evaluación del desempeño laboral en las organizaciones es de ocho puntos claves:

Mejora del desempeño, la retroalimentación se realiza eficazmente, tomando acciones para facilitar el rendimiento de cada ocupante en la organización. Políticas de compensación, permite aclarar quienes merecen subidas, con fundamentos de méritos obtenidos por evaluaciones. Las necesidades de capacitación de desarrollo, el desempeño es insuficiente, esto puede ser indicio a la necesidad de capacitaciones al empleado, o por lo contrario un desempeño superior u eficiente puede recabar un alto potencial que no ha sabido ser aprovechado. Planeación y desarrollo de carrera profesional, se da mediante la retroalimentación y se direcciona bajo las decisiones de apoyo a profesionales posiblemente. Imprecisiones de la Información, un total desempeño Pobre se revela con una falta de conocimiento en análisis de planes de recursos, puestos a otra información de personal por departamento. Errores de diseño de puesto, descubrir tal forma de

cómo entender las actividades del puesto que incluye desafíos externos da oportunidades de apoyo a trabajadores en situaciones de un problema fuera que afecte negativamente al desempeño laboral. (p. 133).

2.2.2.4. Características de la variable desempeño laboral.

Alles (2008) afirma que:

Es un diseño que está pensado en medir el punto en que un empleado pueda poseer algunas características, como creatividad, confianza liderazgo e iniciativa ya que esa compañía determina importantes para el futuro y presente con populares, es decir, son sencillos y fáciles de administrarlo, el resultado está alejado de la realidad y dará una opción subjetiva para la organización. (p. 34).

2.2.2.5. Dimensiones de la variable desempeño laboral.

Nivel de iniciativa explica Alles (2008) como la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no solo en lo que hay que hacer en un futuro. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo, actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. La persona que tiene iniciativa toma decisiones en momentos de crisis, tratando de anticiparse a las situaciones que puedan surgir. Actúa rápida y decididamente en una crisis, cuando lo normal sería esperar, analizar y ver se resuelve sola. Tiene distintos enfoques para enfrentar un problema. Aborda oportunidades o problemas del momento. Reconoce las oportunidades que se presentan, o bien actúa para materializarlas o bien se enfrenta inmediatamente con los problemas. Cuestiona las formas de trabajar.

El conocimiento explica Alles (2008) como la herramienta que permite a una organización compartir el conocimiento, a través de bases de datos. Su propósito fundamental es compartir experiencias positivas y negativas para ser utilizadas

cuando sea necesario, así como una actualización continua de conocimientos relacionados con el negocio o la actividad principal de la organización.

Muñoz (2003) manifiesta el conocimiento como la capacidad para resolver problemas dentro de una organización, aportando ideas nuevas y concisas para el bienestar de la organización, el conocimiento se obtiene mediante la información que podamos coger de nuestras experiencias diarias o del aprendizaje de estudios con el fin de darlo a conocer a los demás como medio de enseñanza.

Villa y Villa (2007) explica que las competencias son el conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Las competencias para Alles (2008) son las características de la personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso dentro de la organización.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Clima organizacional

Es un fenómeno que interviene en los agentes organizacionales con motivaciones que traducen la conducta que tiene como efecto sobre la organización (compromiso, productividad, satisfacción). Es el ambiente de trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de los miembros.

Comunicación

La comunicación es un factor determinante dentro de la organización ya que el dialogo se debe ser fluido y veraz con los miembros de la institución para desarrollar buenas coordinaciones en las actividades anuales.

Motivación

Es la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva. Una interacción entre él y la situación que motivara o no al individuo.

Responsabilidad

Es el cumplimiento de obligaciones para hacer o decidir algo en situaciones dadas, a su vez implica resultados de si cumpliste o no las obligaciones dentro de la organización.

Desempeño laboral

Es el proceso que estima el rendimiento general del individuo, su estructura es la esencia de uno u otro para efectuar en toda la organización actual. Es la forma en la que los empleados realizan su trabajo realizando sus funciones y tareas principales que tiene a su cargo lo que permite demostrar su habilidad y competencias.

Conocimiento

Es la interacción de conocer, es la habilidad del individuo para entender por circunstancias de relaciones interactivas, naturaleza y cualidades.

Habilidades

Es la destreza para ejecutar algo, se obtiene de forma natural, con la práctica y aprendizaje, las habilidades se dan diferentes circunstancias de la vida. Todos tienen diferentes habilidades y cada uno se desarrolla en su trabajo de la mejor forma con sus habilidades.

Competencias

Las organizaciones que compiten por demostrar y desarrollar un determinado servicio o producto ante la comunidad para satisfacer sus necesidades.

Liderazgo

Es el conjunto de habilidades que tiene una persona y que sea apta para ejercer tareas de un líder, el arte de motivar, comandar, conducir a personas.

Administración

Se le considera a veces una ciencia, otras una técnica, sirve para organizar, controlar y evaluar los recursos financieros, humanos y materiales en una empresa pública, social o privada.

Eficiencia

Es la capacidad para hacer correctamente las cosas, o sea reducir mínimo los recursos usados para alcanzar objetivos propuestos. Es un concepto que relaciona a insumos – productos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo no experimental ya que no se manipularán las variables de estudio mediante la investigación; es de corte transversal porque los datos se reúnen en un solo momento.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la investigación no experimental como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

Hernández et al. (2014) define que: “La investigación transversal es recolectar datos en un solo momento es decir en un tiempo único” (p. 154).

3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño descriptivo – correlacional, donde se mide la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Pachacutec 6069 Villa El Salvador – 2018.

Hernández et al. (2014) afirman que: “Los estudios descriptivos busca principalmente detallar las características y propiedad más importante de cualquier otro fenómeno que analices” (p. 30).

Bernal (2010) define que: “La investigación correlacional examinando relaciones entre resultados y variables, sin embargo no explica que una sea la causa de la otra” (p. 114).

Hernández et al. (2014) afirma que:

Estudio correlacional se agrupan las variables mediante un patrón para una población o grupo. Es este tipo de estudios que tiene como fin conocer el grado o relación de agrupados que exista entre dos o más conceptos, cuyas variables o categorías sea en un contexto particular o en una muestra. (p. 30).

El diseño es el siguiente:

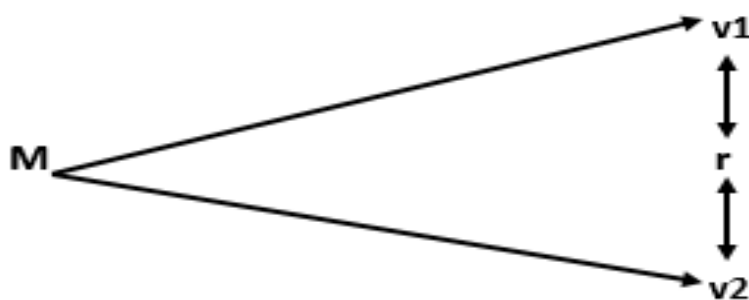


Figura 1. Diseño de la investigación descriptiva correlacional.

- M = Los docentes de la I. E. Pachacutec 6069 Villa El Salvador – 2018
- V_1 = Variable clima Institucional
- V_2 = Variable desempeño laboral
- r = Relación entre V_1 y V_2

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En esta investigación la población en estudio estará conformado 70 trabajadores entre personal administrativo, docentes y personal de servicio trabajadores de la Institución Educativa Pachacutec 6069 Villa El Salvador – 2018.

Hernández et al (2014) define que “la población es un conjunto de casos que tiene relacion entre sí con diferentes especificaciones. Las poblaciones se sitúan claramente en un entorno de contenido con características de tiempo y lugar” (p. 35).

3.2.2. Muestra

La muestra para nuestro trabajo será de 40 docentes de la institución educativa Pachacútec 6069.

Hernández et al. (2014) define que: “La muestra no probalística a un subgrupo de población que se selecciona de elementos que no dependen de una probabilidad, es decir dependen de características de investigación” (p. 39).

Bernal (2010) sostiene: “La selección de un elemento de la población que va a formar parte de la muestra se basa hasta cierto punto en el crítico del investigador o entrevistador de campo” (p. 161).

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general.

- Ha. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.
- H0. No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

3.3.2. Hipótesis específicas.

- Ha. Existe relacion significativa entre comunicación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

- Ha. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.
- Ha. Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador– 2018.

3.4. Variables – operacionalización

3.4.1. Variables

3.4.1.1. Definición conceptual de la variable clima organizacional

Rodríguez (2012) afirma que:

Es la percepción que tiene los trabajadores con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe acceso a la información relacionado con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (p. 74).

3.4.1.2. Definición operacional de la variable clima organizacional

Puntuaciones del cuestionario de clima organizacional para elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos que constan de 27 preguntas, con 5 tipos de respuestas (escala Likert), para determinar el nivel de clima organizacional en base a tres dimensiones denominadas: comunicación, motivación, participación en la toma de decisiones.

3.4.1.3. Definición conceptual de la variable desempeño laboral.

Alles (2008) afirma:

Es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p. 18).

3.4.1.4. Definición operacional de la variable desempeño laboral

Puntuaciones del cuestionario de clima organizacional para elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos que constan de 27 preguntas, con 5 tipos de respuestas (escala Likert), para determinar el nivel de clima organizacional en base a tres dimensiones denominadas: conocimientos, competencias, Nivel de iniciativa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Comunicación	Respeto	de Del 1 al 9	1=Nunca	Ineficiente 60 – 140
	Dialogo			
	Expresión de Afecto			
Motivación	Condiciones laborales	Del 10 al 18	2=Casi Nunca	Medianamente Eficiente 141 – 220
	Línea de carrera		3=A veces	
	reconocimiento		4=Casi siempre	
Participación en la toma de decisiones	Plan estratégico	Del 19 al 27	5= siempre	Eficiente 221 – 300
	Involucramiento del personal			
	POA plan operativo anual			

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Nivel de iniciativa	Pro-actividad	de Del 28 al 36	1=Nunca	Ineficiente 60 – 140
	Equipo de trabajo			
	Liderazgo			
Competencias	habilidades	Del 37 al 45	2=Casi Nunca	Medianamente Eficiente 141 – 220
	Fortaleza		3=A veces	
	Capacidades		4=Casi siempre	
Conocimientos	Aprendizaje	Del 46 al 54	5= siempre	Eficiente 221 – 300
	Experiencias			
	Capacitaciones			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

3.5.1. Método de investigación

El método que se aplicará para el desarrollo de la investigación, será el método cuantitativo ya que los datos analizados y recolectados se comprobaron a través de pruebas estadísticas.

Hernández et al. (2014) define que: “El método cuantitativo, sigue la cuantificación y registro de hechos sociales, porque esto nos permite analizar datos y comprobarlos, asimismo nos ayudara a indicar la correlación de las variables” (p. 46).

3.5.2. Técnica de investigación

3.5.2.1. Encuesta

Hernández et al. (2014) sostiene que: “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas” (p. 13).

3.5.3. Descripción de los instrumentos utilizados.

3.5.3.1. Instrumento

El primer instrumento se denomina cuestionario de clima organizacional y el segundo instrumento es denominado desempeño laboral de la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador - 2018.

Todo instrumento para recabar información debe tener dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad, dichos procedimientos, en la presente investigación se utilizó instrumentos validados y confiables. Sin embargo, han pasado nuevamente por un proceso de validez y confiabilidad ambos instrumentos.

Instrumento I: Cuestionario de clima organizacional

Ficha técnica

Nombre:	cuestionario de clima organizacional
Autor:	Sánchez (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	individual
Duración:	sin límite de tiempo
Aplicación:	docentes
Materiales:	hojas, lapiceros

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las 3 dimensiones independientes (comunicación, motivación, participación en la toma de decisiones) en la que se evalúa la información del clima organizacional de la Institución Educativa Pachacutec 6069. Conformado por 27 ítems que ayudan a evaluar la variable del estudio, pasando por criterios de validez y confiabilidad. Para la escala de respuesta se utilizó la escala de tipo Likert con 5 opciones,

Normas de aplicación:

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta el siguiente criterio:

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

Normas de calificación

Para calificar los resultados solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de comunicación organizacional y de sus dimensiones.

Instrumento II: Desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre:	cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Sánchez (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	individual
Duración:	sin límite de tiempo
Aplicación:	docentes
Materiales:	hojas, lapiceros

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de desempeño laboral independientes (conocimiento, habilidad competencias) en la que se evalúa la información del desempeño laboral de la Institución Educativa Pachacútec 6069. Conformado por 27 ítems que ayudan a evaluar la variable del estudio, pasando por criterios de validez y confiabilidad. Para la escala de respuesta se utilizó la escala de tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

La calificación es un proceso sencillo, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de gestión organizacional.

3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos

Una vez reunido los datos de los cuestionarios diseñados para este fin, serán procesados y expresados a través de datos estadísticos que permitirán aclarar el panorama de las hipótesis planteadas, se desarrollara los siguientes pasos:

La realización de la entrevista para lograr obtener datos que la recopilación de información y así interpretar, contrastar resultados con la hipótesis de investigación para que finalmente se realice el análisis de la documentación de la organización. Los datos que se obtengan mediante las técnicas e instrumentos ya mencionados con anterioridad recurriendo a las personas y a fuentes ya mencionadas serán ingresados al programa SPSS versión 23 para poder elaborar informes en cuadros de precisiones porcentuales, Estos datos se dividió en las dos variables de estudio para diagnosticar el comportamiento de datos recolectados y comprobar los problemas en la institución.

Por consiguiente, se analizó la preparación de análisis exploratorio de datos como comunicación, condiciones laborales y responsabilidad. Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los resultados estadísticos es por eso que se estableció niveles de asociación y la contratación de hipótesis. Se presentó las tablas y figuras para cada variable y sus dimensiones.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

4.1.1. Validación del instrumento

4.1.1.1. Validez del instrumento de la variable clima organizacional

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 3

Validación del cuestionario clima organizacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez.

4.1.1.2. Análisis de la fiabilidad de la variable clima organizacional.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,802	27

Interpretación

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de 0.802, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de datos en la investigación de clima organizacional y desempeño laboral de la Institución Educativa Pachacútec.

4.1.1.3. Validez del instrumento de la variable desempeño laboral

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez

4.1.1.4. Análisis de fiabilidad de la variable desempeño laboral.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	27

Interpretación

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de 0.829, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de datos en la investigación de clima Institucional y desempeño laboral de la Institución Educativa Pachacutec.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

4.2.1. Descripción de los niveles de clima organizacional de la Institución Educativa Pachacútec 6069 Villa El Salvador – 2018.

Tabla 7

Nivel de clima organizacional de los docentes

Niveles	fi	%
Bajo	10	25%
Medio	19	48%
Alto	11	28%
Total	40	100%

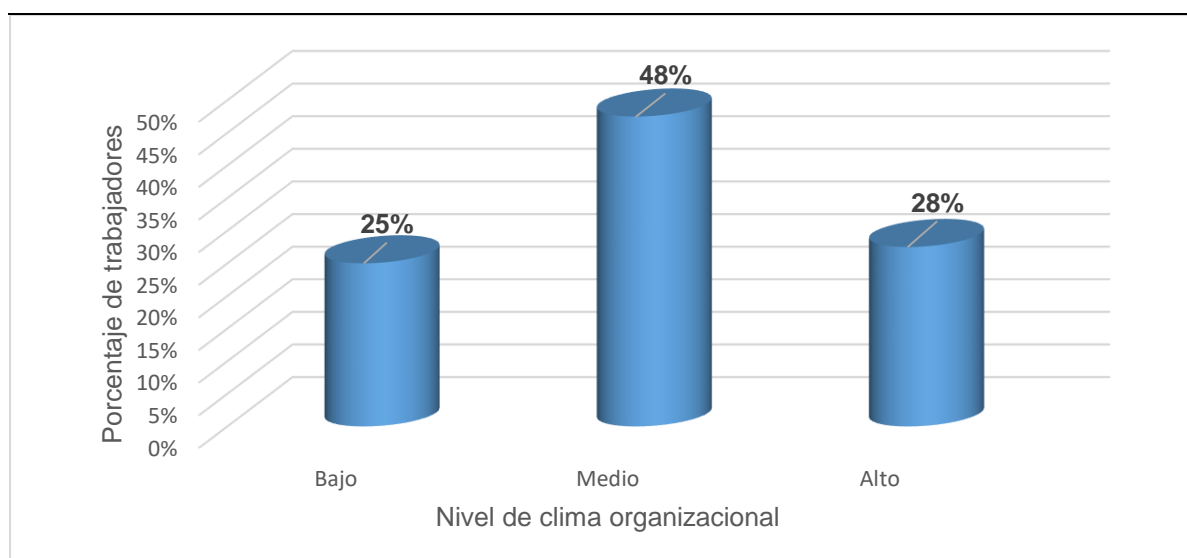


Figura 2. Distribución porcentual de los docentes según la variable clima organizacional.

Interpretación

De la tabla 7 y figura 2, se puede observar que la mayoría de los docentes es decir un 48% perciben un nivel medio en la variable clima organizacional, otro un 25% nivel bajo y un 28% un nivel alto.

En el resultado se percibe observamos que los docentes tienen un nivel de clima organizacional medio lo cual significa que los colaboradores de la institución educativa no hay un clima organizacional estable esto posiblemente se deba al cambio de personal al inicio del año.

Tabla 8

Descripción de la dimensión comunicación

Niveles	fi	%
Bajo	10	25%
Medio	21	53%
Alto	9	23%
Total	40	100%

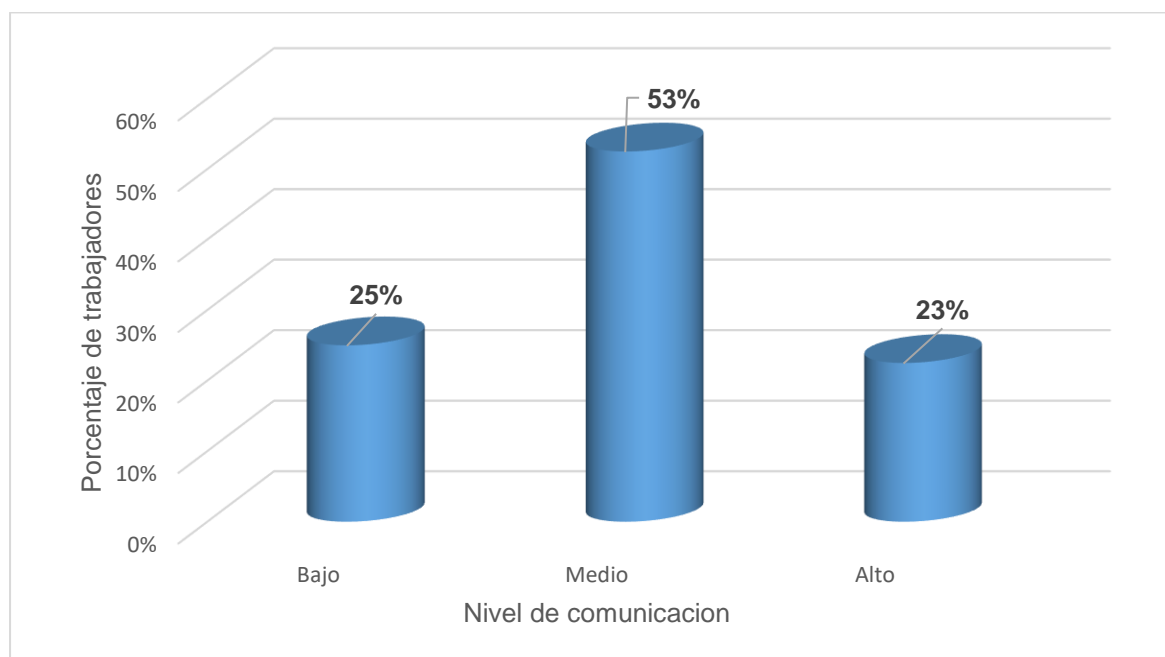


Figura 3. Distribución porcentual de los docentes según la dimensión comunicación.

Interpretación

De la tabla 8 y figura 3, se puede observar que la mayoría de los docentes es decir un 53% perciben un nivel medio en la dimensión comunicación, otro un 25% nivel bajo y un 23% un nivel alto. Esto se debe posiblemente a que los docentes mantengan una idea diferente a otros y que no fluya una dialogo adecuado, generalmente en la institución educativa las decisiones y planes estratégicos son tomadas por la dirección sin tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores.

Tabla 9

Descripción de la dimensión motivación

Niveles	fi	%
Bajo	8	20%
Medio	22	55%
Alto	10	25%
Total	40	100%

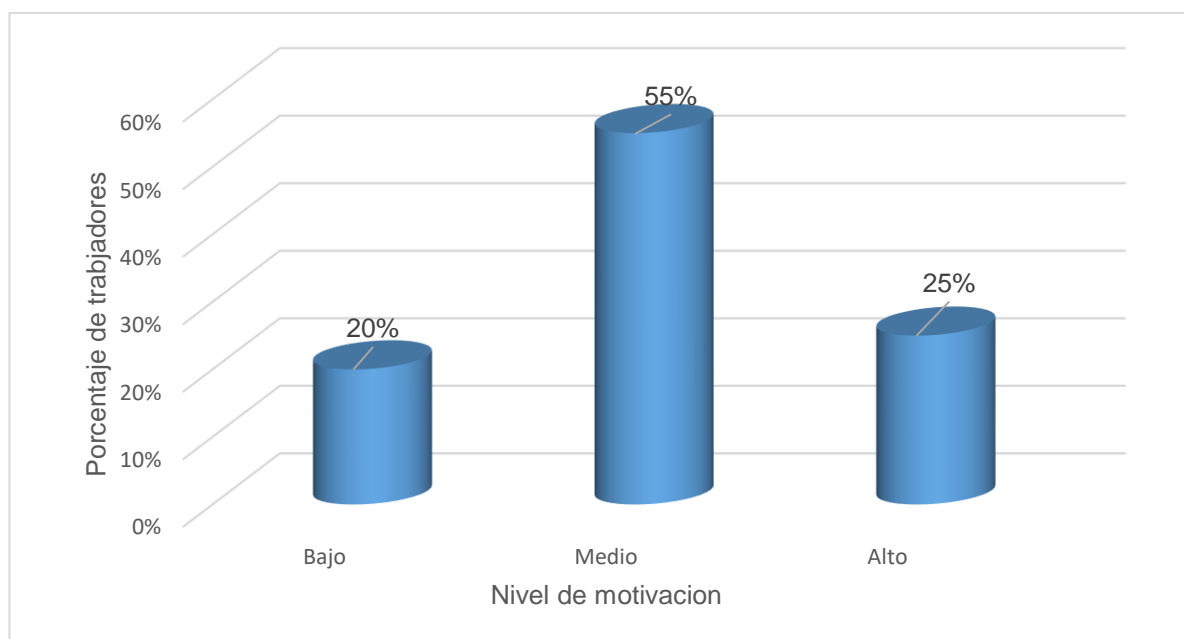


Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según la dimensión motivación.

Interpretación

De la tabla 9 y figura 4, se puede observar que la mayoría de los docentes es decir un 55% perciben un nivel medio en la dimensión motivación, otro un 20% nivel bajo y un 25% un nivel alto. Esto se debe posiblemente a la infraestructura y falta de tecnología en la institución educativa.

Tabla 10

Descripción de la dimensión participación en la toma de decisiones

Niveles	fi	%
Bajo	9	23%
Medio	19	48%
Alto	12	30%
Total	40	100%

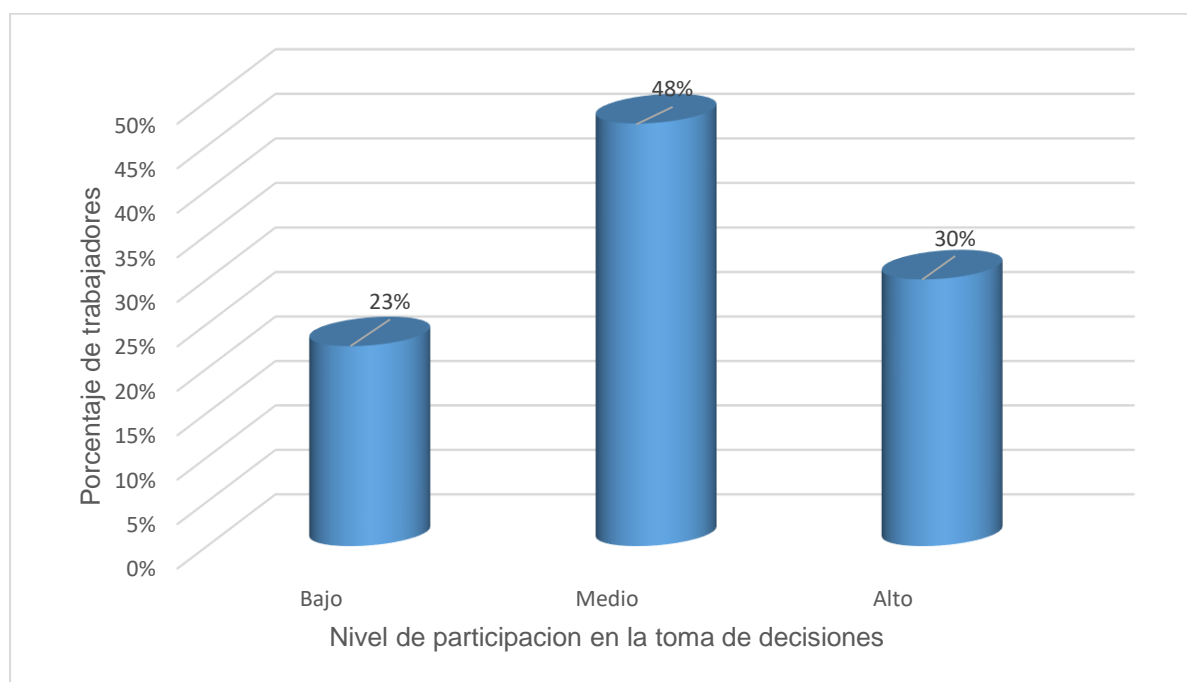


Figura 5. Distribución porcentual de los docentes según la dimensión participación en la toma de decisiones.

Interpretación

De la tabla 10 y figura 5, se puede observar que la mayoría de los docentes es decir un 48% perciben un nivel medio en la dimensión participación en la toma de decisiones, otro un 23% nivel bajo y un 30% un nivel alto. Esto es se debe posiblemente que algunos docentes no dispongan de tiempo para involucrarse en las actividades de la institución.

Tabla 11

Descripción de la variable desempeño laboral

Niveles	fi	%
Bajo	7	18%
Medio	25	63%
Alto	8	20%
Total	40	100%

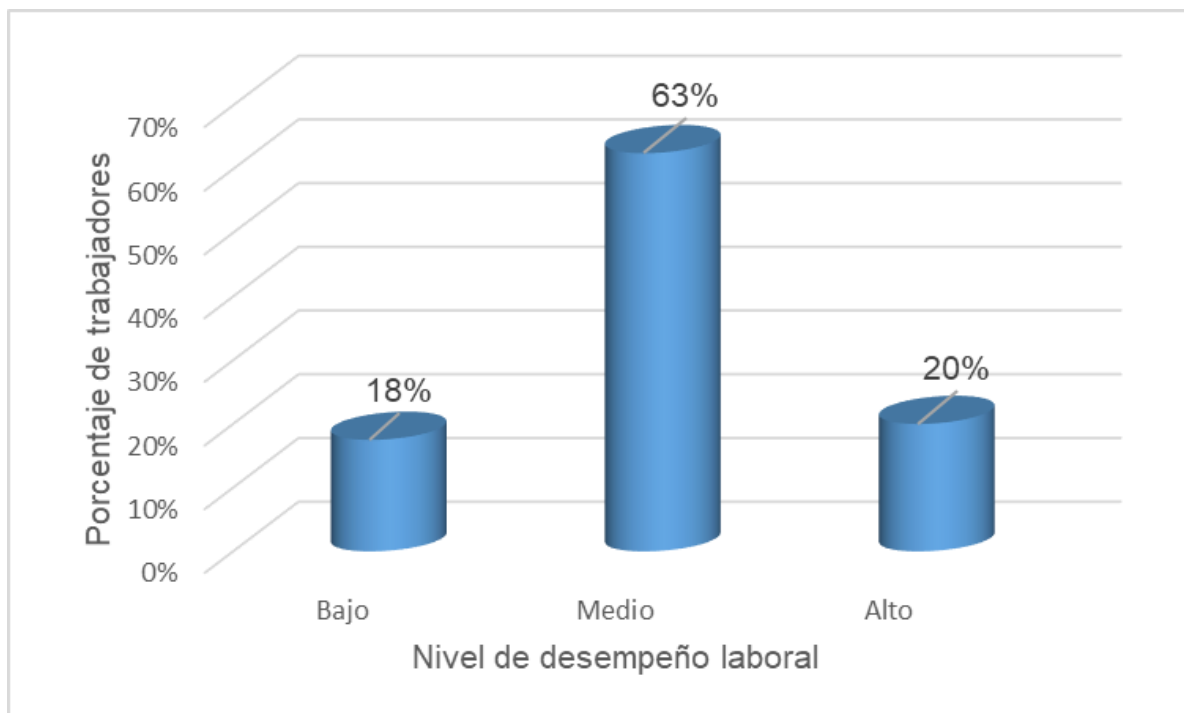


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según la variable desempeño laboral.

Interpretación

De la tabla 11 y figura 6, se puede observar que la mayoría de los docentes es decir un 63% perciben un nivel medio en la variable desempeño laboral, otro un 18% nivel bajo y un 20% un nivel alto. Esto se debe posiblemente a la falta de responsabilidad y compromiso de los nuevos docentes en la institución.

4. 2. 2. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.

Tabla 12

Distribución de frecuencias sobre clima organizacional y desempeño laboral

Clima organizacional	Desempeño laboral							
	Medianamente				Eficiente		Total	
	Ineficiente	Eficiente		Eficiente				
	fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	7	17.5%	3	7.5%	0	0.0%	10	25.0%
Medio	0	0.0%	18	45.0%	1	2.5%	19	47.5%
Alto	0	0.0%	4	10.0%	7	17.5%	11	27.5%
total	7	17.5%	25	62.5%	8	20.0%	40	100.0%

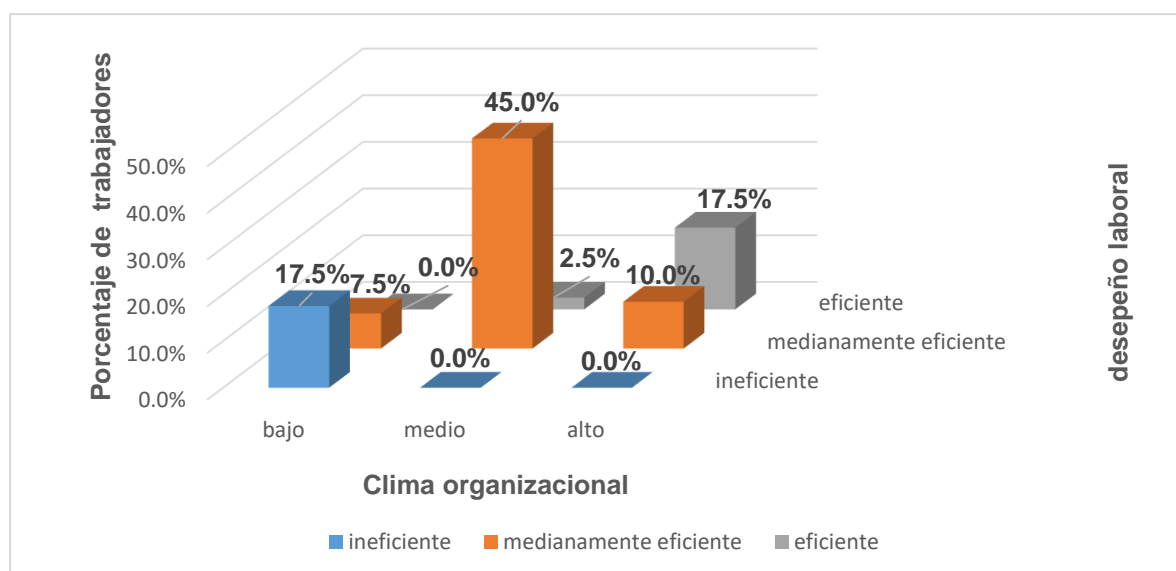


Figura 7. Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

Interpretación

La tabla 12 y figura 7, muestran la descripción referente a las variables clima organizacional y desempeño laboral, donde se observa que el 17,5% de trabajadores perciben un nivel alto al clima y a la vez como nivel eficiente al desempeño. Así mismo el 45% de trabajadores señalaron que el clima organizacional y el desempeño laboral se ubiquen en los niveles medio y medianamente eficiente.

Tabla 13

Distribución de frecuencias según sobre el nivel de comunicación y desempeño laboral

Comunicación	Desempeño laboral							
	Medianamente				Eficiente			
	Ineficiente		Eficiente		Eficiente		Total	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	7	17.5%	3	7.5%	0	0.0%	10	25.0%
Medio	0	0.0%	20	50.0%	1	2.5%	21	52.5%
Alto	0	0.0%	2	5.0%	7	17.5%	9	22.5%
Total	7	17.5%	25	62.5%	8	20.0%	40	100.0%

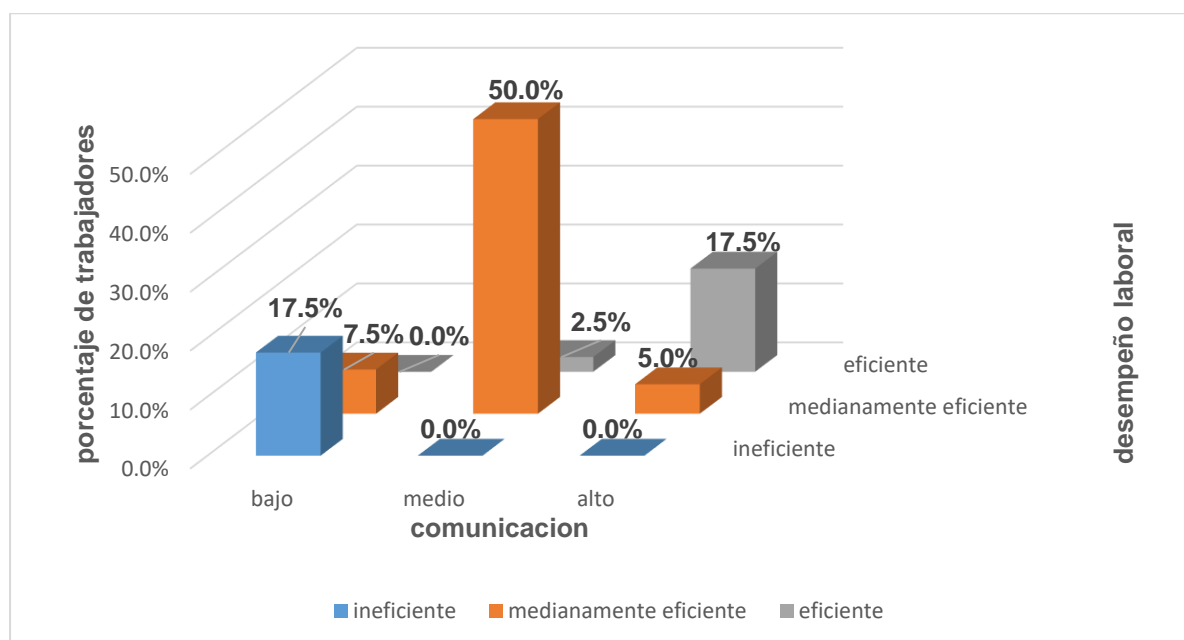


Figura 8. Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre la comunicación y desempeño laboral.

Interpretación

La tabla 13 y figura 8, muestran la descripción referente a la dimensión comunicación y desempeño laboral, donde se observa que el 17,5% de trabajadores perciben un nivel alto a comunicación y a la vez como nivel eficiente al desempeño. Así mismo el 50% de trabajadores señalaron que la comunicación y el desempeño laboral se ubiquen en los niveles medio y medianamente eficiente.

Tabla 14

Distribución de frecuencias sobre el nivel de motivación y desempeño laboral

Motivación	Desempeño laboral						Total	
	Medianamente			Eficiente				
	Ineficiente		Eficiente		Eficiente		Fi	%
	fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	4	10.0%	3	7.5%	1	2.5%	8	20.0%
Medio	3	7.5%	16	40.0%	3	7.5%	22	55.5%
Alto	0	0.0%	6	15.0%	4	10.5%	10	25.0%
Total	7	17.5%	25	62.5%	8	20.0%	40	100.0%

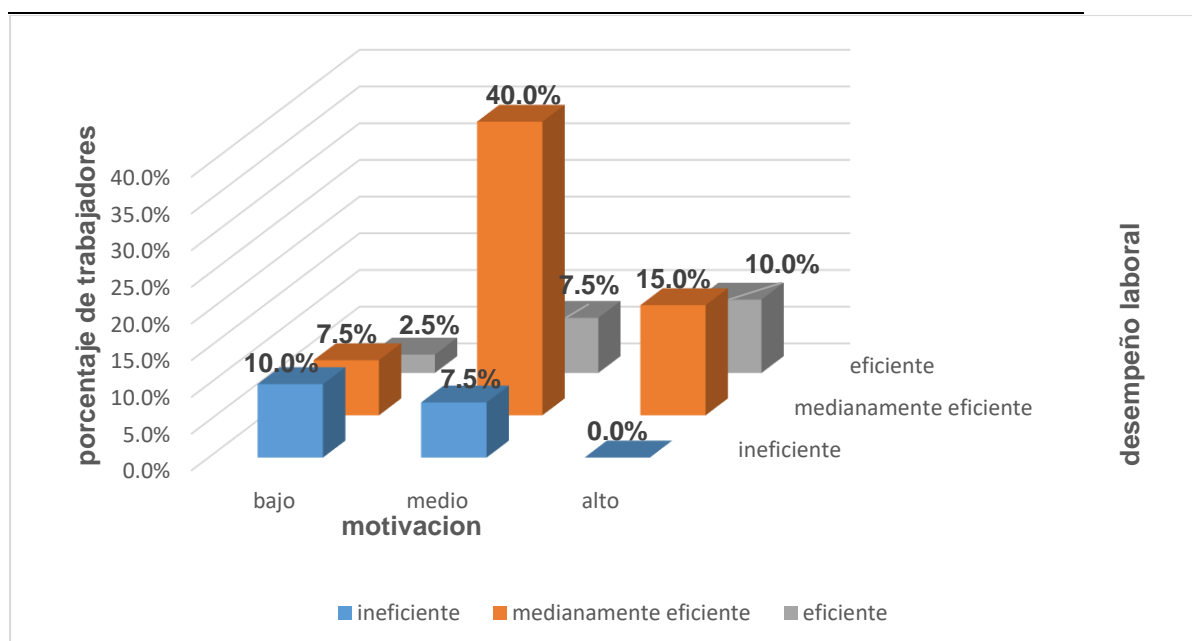


Figura 9. Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre el nivel de motivación y desempeño laboral.

Interpretación

La tabla 14 y figura 9, muestran la descripción referente a la dimensión motivación y desempeño laboral, donde se observa que el 17,5% de trabajadores perciben un nivel alto a motivación y a la vez como nivel medianamente eficiente al desempeño laboral. Así mismo el 40% de trabajadores señalaron que la motivación y el desempeño laboral se ubiquen en los niveles medio y medianamente eficiente.

Tabla 15

Distribución de frecuencias sobre el nivel de participación en toma de decisiones y desempeño laboral

Participación en la toma de decisiones	Desempeño laboral							
	Ineficiente		Medianamente Eficiente				Total	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	5	12.5%	3	7.5%	0	0.0%	8	20.0%
Medio	2	5.0%	18	45.0%	2	5.0%	22	55.0%
Alto	0	0.0%	4	10.0%	6	15.0%	10	25.0%
Total	7	17.5%	25	62.5%	8	20.0%	40	100.0%

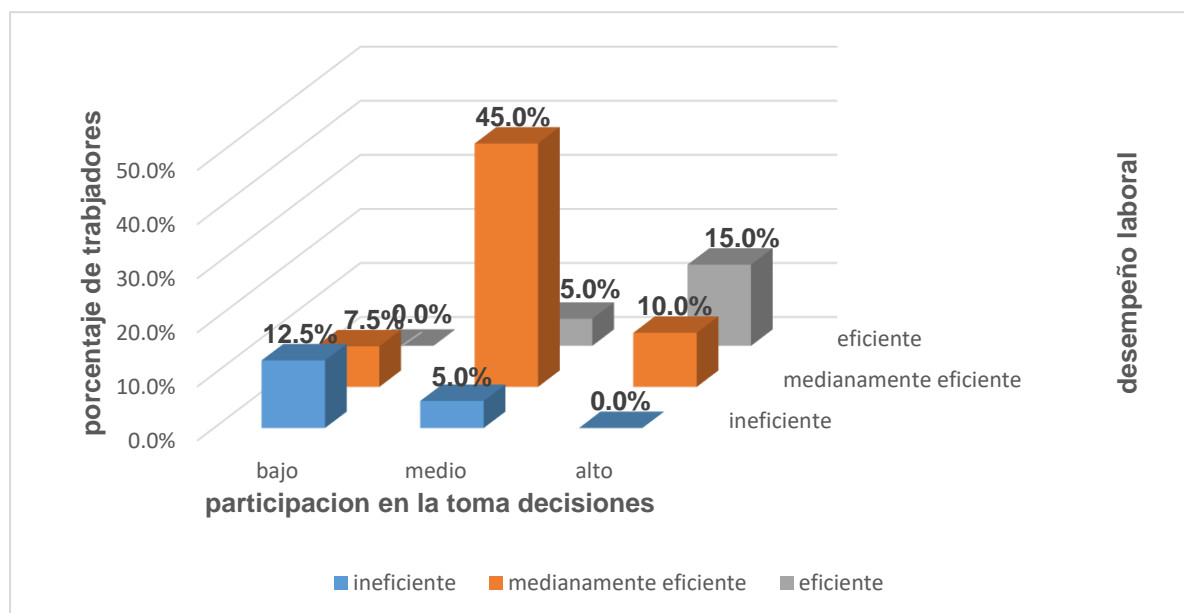


Figura 10. Distribución de porcentajes de los docentes según su percepción sobre el nivel de la toma de decisiones y desempeño laboral.

Interpretación

La tabla 15 y figura 10, muestran la descripción referente a la dimensión la participación en la toma de decisiones y desempeño laboral, donde se observa que el 15% de trabajadores perciben un nivel alto a la participación en la toma de decisiones y a la vez como nivel eficiente al desempeño laboral. Así mismo el 45% de trabajadores señalaron que la toma de decisiones y el desempeño laboral se ubiquen en los niveles medio y medianamente eficiente.

4.2.3. Prueba de la normalidad para las variables de estudio

4.2.3.1. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

H0: La distribución del desempeño laboral es paramétrico

Ha: La distribución del desempeño laboral es no paramétrico

Tabla 16

Prueba de normalidad de las variables

		clima organizacional	desempeño laboral
N		40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	93,43	93,90
	Desviación estándar	11,001	11,288
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,128	,129
	Positivo	,071	,073
	Negativo	-,128	-,129
Estadístico de prueba		,128	,129
Sig. asintótica (bilateral)		,098 ^c	,094 ^c

Nota: (a) La distribución de prueba es normal, (b) se calcula a partir de datos, (c) corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación

En la tabla 16, se muestra el análisis de la normalidad de la variable clima organizacional y desempeño laboral se observa que la distribución de la variable desempeño laboral es de tipo paramétrico según la tabla de prueba de Normalidad, dando como resultado un p valor = 0,094 que es > 0,05.

4.2.4. Procedimientos correlacionales

4.2.4.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$). 947 803 198

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Pearson	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,915**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

La tabla 17, La correlación entre las variables es positiva con valor Pearson igual a 0.915, con la probabilidad de p valor=0.000, menor al valor 0.05, entonces podemos afirmar que el clima organizacional se relacionaría significativamente con el desempeño laboral.

4.3. Contraste de hipótesis

Como la magnitud de la correlación es de 0,915, decimos que la fuerza de la correlación es considerable y positiva, lo cual quiere decir que existe considerablemente la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, ahora como es positivo entonces la relación existente entre ambas variables también es directa de tal modo que a mayor sea el nivel del clima, de la misma forma también se espera que el desempeño se eleve.

4.3.1. Correlación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Ha: Si Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Correlación entre comunicación y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,897**
Pearson	Comunicación	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 18, la correlación entre comunicación es moderada con valor Pearson igual a 0,897, con la probabilidad de p valor 0.000, menor al valor 0.05,

entonces podemos afirmar que las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

4.3.2. Correlación entre la dimensión motivación y desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Correlación entre motivación y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,646**
Pearson	Motivación	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a la tabla la correlación entre motivación es moderada con valor Pearson igual a 0,646, con la probabilidad de p valor 0.000, menor al valor 0.05, entonces podemos afirmar que las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

4.3.3. Correlación entre la dimensión participación en la toma de decisiones y desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre la participación en la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre la participación en la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Correlación entre la participación en la toma de decisiones y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Pearson	Participación en la toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,804**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 20, la correlación entre la participación en la toma de decisiones es moderada con valor Pearson igual a 0,804, con la probabilidad de p valor 0.000, menor al valor 0.05, entonces podemos afirmar que la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los resultados que se han obtenido al aplicar la encuesta han sido regular con respecto al diagnóstico de la institución frente al clima organizacional y el desempeño laboral, porque se observa en el resultado que un 48% presenta un nivel regular con respecto al clima organizacional, así mismo un 63% de los trabajadores de la Institución Educativa Pachacútec presentan un nivel regular con respecto al desempeño laboral el objetivo de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de la Institución Educativa Pachacutec en el distrito de Villa El Salvador 2018, cuyos resultados demuestran en la correlación de hipótesis general, que al observar la correlación de Pearson 0,915 se aprecia un nivel de correlación fuerte, una significatividad de 0,000 con la cual se acepta la hipótesis alterna, es decir, el clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la institución educativa Pachacutec.

Al respecto la investigación que realizó Sacca (2010) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (Cebas) del distrito San Martín de Porres”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Para optar el grado académico de magister en educación. El objetivo fue determinar y explicar si los estímulos organizacionales logra contribuir al mejoramiento en el clima organizacional. En su estudio concluye que se afirmó, que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (Cebas) del distrito de San Martín de Porres, es decir, un docente busca tener un clima adecuado para su buen desempeño en la institución, en tal sentido un docente teniendo un clima laboral adecuado podrá ejercer un alto desempeño, es decir un docente busca beneficios en su clima laboral para ejecutar bien su proceso de enseñanzas, actividades.

Para Venero y Cavero (2015) en su tesis “Comunicación interna y su relación con el desempeño laboral en el personal de Municipalidad de Mariscal Nieto. Moquegua, 2013” realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Para optar el grado académico de magister en gestión pública de empresas. El objetivo fue de determinar que relación existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral entre los

colaboradores. Esta investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: la comunicación interna tiene relación con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Mariscal Nieto de la región Moquegua 2013. La comunicación es uno de los ejes importantes para que los trabajadores puedan elaborar bien su trabajo de calidad. Esto aspira que cumplan bien su rol de comunicación en las reuniones de directivos y docentes y así evaluar el rendimiento del desempeño en la institución.

Además, en el caso de Bobadilla (2017) en su tesis "Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo". Realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, para optar el grado académico de maestría. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Se trabajó con el método descriptivo y correlacional. Se obtuvo una muestra de 104 docentes de cuatro institutos superiores de la localidad, refiriéndose que aproximadamente el 80% del desempeño laboral de los colaboradores se ve influenciado por la motivación en la institución, esto quiere decir que haya un alto potencial que puede actuar como reflejo para el buen desempeño laboral de la institución y esto puede ser un factor para que el clima organizacional mejore en la percepción de cada área de la institución.

5.2. Conclusiones

Según los resultados obtenidos de la presente investigación se determina que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador 2018. Al analizar la hipótesis mediante la prueba de estadística, se logró observar que existe una correlación positiva, relación significativa entre el grado de clima institucional y el desempeño laboral, concluyendo de esta manera que el clima institucional influye positivamente en el desempeño laboral.

Se demostró que la dimensión comunicación de la variable desempeño laboral, tiene relación con los indicadores, según la correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral con una correlación alta, resultante de la aplicación del estadístico Pearson, se concluye que a mayor comunicación mayor será el buen desempeño en la institución.

Los factores que influyen en la dimensión motivación según la descripción de las correlaciones entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral presenta una correlación positiva, resultante de la aplicación Pearson 0,646 a una sigma de 0,000 el cual se concluye que existe relación significativa, según la constatación de hipótesis.

Se demostró finalmente que la dimensión participación en la toma de decisiones tiene una relación significativa alta con la variable desempeño laboral como muestra la correlación 0,804, esto representa según la aplicación de Pearson que a mayor participación en la toma de decisiones de los trabajadores para desarrollar sus actividades diarias la eficiencia en su desempeño será satisfactorio para la institución.

5.3. Recomendaciones

Se recomienda a los directivos y administrativos de la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador promover la mejora del clima organizacional a través de estrategias como:

Sistemas de comunicación que mantengan integrados a los directivos, administrativos y docentes, estos sistemas se pueden dar a través de herramientas virtuales con interacción informativa, creación de página web donde se genere objetivos, metas.

Aplicar una evaluación de desempeño laboral de 360 grados, y así visualizar de forma directa los puntos críticos que afectan el desempeño docente, así mismo planificar programas de capacitación y evaluación constante para así tener una educación de calidad.

Se recomienda diseñar estrategias para mejorar el desempeño de los docentes mediante la creación de cronograma de actividades para seguir continuamente las pautas en un debido orden, ejecutar con un dialogo pausado, significativo y crear así un grato clima laboral en la Institución Educativa.

Sin embargo, los incentivos también son puntos clave para el buen funcionamiento del desempeño como incentivos salariales, bonos extras, regalos, becas para la educación de sus hijos u ellos mismos certificados, reconocimientos por excelencia en su labor diplomas de mérito y honor, facilitando el teletrabajo, lo cual aumenta el desempeño y genera beneficios a corto plazo, con el objetivo de incremento de valor de la empresa en su conjunto que impliquen una mejora en la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10017/11181>
- Alles, M. (2008). *Selección por competencias y desempeño* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Unibiblos.
- Andrade, M. (2005). *Comunicación organizacional interna* (3ª ed.). Madrid, España: Netbiblo.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Sabana, Colombia: Prentice Hall.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Monterrey, México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.). Santa fé, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). Monterrey, México: McGraw-Hill.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional* (Tesis doctoral). Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Donayre, W. (2009). *Administración del talento Humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

García, J. (2008). *La calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado según los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la UNMM* (Tesis doctoral). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2620/Garcia_cj%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Likert, G. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Yucatán, México: Trillas.

Llacta, A. y Sánchez, C. (2015). *Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la red 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7755/Llacta_ZAG-S%C3%A1nchez_ECA.pdf?sequence=4

Muñoz, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer mejora permanente y gestión del conocimiento*. Madrid, España: McGraw-Hill.

Olmedo, S. (2004). Las estrategias de aprendizaje desde una didáctica desarrolladora. *Atenas*, 3(27), 42-52. Recuperado de <https://www.redalyc/pdf/4780/478047203004.pdf&ved=2ahUKEwjepsOJr5yAhVuH7kGHf8xD2UQFnoECAMQAg&usg=AOvVaw3YEalGsPmA-Rk4cN36DI2W>

Pereira, C. (2014). *Clima organizacional y servicio al cliente* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Pereira-Catherine.pdf>

Rodríguez, M. (2012). *Gestión organizacional*. Santiago, Chile: Salesianos.

Robbins, S. (2004). *Dirección y estrategias en desarrollo* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.

Saccca, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de San Martín de Porres* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2405>

Uria, D. (2011). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. LTDA. de la ciudad de Ambato* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Venero, M. y Cavero, A. (2013). *Comunicación interna y su relación con el desempeño laboral en el personal de Municipalidad de Mariscal Nieto, Moquegua*, (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6744>

Villa, A. y Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión en las universidades. *Educar*, 40(7), 15-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130829002.pdf>

Werther, B. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (6ª ed.). Santa fé, México: McGraw-Hill.

Zans, A. (2017). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXOS

Anexo 1

Informe software antiplagio

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the title page of a thesis from the Universidad Autónoma del Perú. The thesis title is "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN LA INTSTITUCION EDUCATIVA PACHACUTEC 6069 DE VILLA EL SALVADOR - 2018". The report indicates a 7% similarity score. A sidebar on the right shows a list of matches, with one match highlighted: "Entregado a Universida... Trabajo del estudiante" with a 7% similarity score. The interface includes a top navigation bar with the user name "Brigitte SANCHEZ" and the document type "tesis original". The bottom status bar shows "Página: 1 de 99" and "Número de palabras: 17933".

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1075131220&student_user=1&o=980271421&s=
feedback studio Brigitte SANCHEZ | tesis original

Resumen de coincidencias X

7 %

Coincidencia 1 de 45

1 Entregado a Universida... 7 %
Trabajo del estudiante

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Página: 1 de 99 Número de palabras: 17933 Text-only Report | High Resolution Activado 6:07 p.m. 07/2018

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: “Clima institucional y desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El salvador – 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>NO experimental - transversal</p>	<p>Población</p> <p>60 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Autor: Brigitte Sánchez pilco Año: 2018 Ámbito de aplicación: Institucional Forma administración: Individual colectiva.</p>	<p>El análisis propuesto siguió los siguientes pasos: Para la organización de los datos que recolectamos, se implementó una base de datos de las variables en estudios las cuales fueron sometidas a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones. Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaborar el análisis exploratorio de datos (EDA – exploratoria data análisis). Con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.,) se cumplen. Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en confiabilidad y Normalidad)</p>	
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018? ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018. Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> H1: Existe relación significativa entre comunicación y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018. H1: Existe relación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018. 	<p>Nivel de investigación</p> <p>Cuantitativa</p>	<p>Tamaño de la muestra</p> <p>40 trabajadores</p>			
			<p>Diseño de investigación</p> <p>Descriptiva-correlacional</p>	<p>Tipo de muestreo</p> <p>Aleatorio simple.</p>			<p>Variable 2: Autor: Brigitte Sánchez Pilco Año: 2018 Ámbito de aplicación: Institucional Forma de administración: Individual y colectiva</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la participación en la toma de decisiones y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño Laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> • H1: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Pachacútec de Villa El Salvador – 2018. 				
---	---	--	--	--	--	--

Anexo 3

Instrumento sobre el clima organizacional y desempeño laboral

Introducción: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con un (x) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

PARTE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Comunicación						
01	¿La comunicación entre administrativos, y docentes es con respeto y confianza?					
02	¿En las reuniones de trabajo se respetan las opiniones de los demás?					
03	¿Las autoridades académicas saben escuchar y resolver conflictos?					
04	¿Tiene un dialogo fluido con sus compañeros de trabajo?					
05	¿Está informado de los últimos reglamentos de la institución educativa?					
06	¿En la institución se dialoga con los superiores sin ninguna restricción?					
07	¿Los docentes y directivos intercambian expresión de automotivación con sus colegas?					
08	¿En la institución se comunican satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?					
09	¿Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de usted y sus colegas?					
Motivación						
10	¿Tu sueldo te motiva a seguir desempeñando tu labor docente?					
11	¿Te sientes cómodo con la infraestructura que te brinda la institución?					
12	¿Tu jefe satisface tus necesidades básicas?					
13	¿En la institución realizan capacitación para fortalecer y afianzar el aprendizaje?					
14	¿El director influye en tu aprendizaje mediante capacitaciones mensuales?					

15	¿Estas capacitado para brindar desempeño docente de calidad?					
16	¿Te sientes motivado por parte de tus jefes en la institución?					
17	¿Recibes alguna bonificación por ser mejor docente?					
18	¿Reconocen tus habilidades puestas en tu labor docente?					
Participación en la toma de decisiones						
19	¿Participas en la toma de decisiones de los planes estratégicos de la institución?					
20	¿Toman en cuenta tu opinión para la planificación de estrategias?					
21	¿Las decisiones de la institución educativa se toman mediante la participación y consenso?					
22	¿El director involucra a los docentes en talleres de actualización pedagógica?					
23	¿Te involucran en la toma de decisiones para la normatividad de la institución?					
24	¿Los docentes se involucran en el planeamiento de gestión pedagógica?					
25	¿Eres parte de la toma de decisiones en el plan operativo anual de la institución?					
26	¿Los docentes cumplen con el plan operativo en el tiempo indicado?					
27	¿El director toma de decisiones adecuadas para el plan operativo anual?					

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

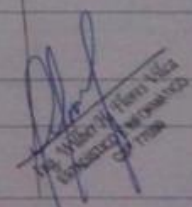
Nº	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Habilidades						
01	¿Los docentes fomentan la iniciativa en las actividades?					
02	¿Demuestra compromiso e iniciativa en las actividades?					
03	¿Conoce las exigencias del trabajo?					
04	¿Las decisiones de la institución se toman mediante la participación y consenso?					
05	¿En la institución educativa se establece un trabajo participativo y flexible?					
06	¿El director escucha con atención lo que Usted y sus colegas manifiestan?					
07	¿El liderazgo es importante en su puesto de trabajo?					
08	¿Los docentes cumplen con las decisiones de sus superiores?					
09	¿Los docentes tienen la capacidad de solucionar problemas en su trabajo?					
Competencias						
10	¿Los docentes están motivados para desempeñar sus labores?					

11	¿Los docentes tienen autonomía en su trabajo?					
12	¿El administrativo entrega información laboral en el tiempo establecido?					
13	¿El director ayuda a los docentes a ser responsable en las actividades pedagógicas?					
14	¿El buen desempeño laboral es reconocido en la institución educativa?					
15	¿El director orienta a los docentes en sus actividades pedagógicas?					
16	¿Los docentes cumplen responsablemente con sus actividades?					
17	¿Los docentes se auto exigen para cumplir con las actividades de la institución educativa?					
18	¿Los administrativos son responsables en sus actividades?					
Conocimiento						
19	¿En la institución se desarrollado capacidades para mejorar el desempeño?					
20	¿El director coordina con los docentes para las actividades pedagógicas?					
21	¿Los docentes participan en la coordinación de un planeamiento estratégico?					
22	¿Realiza un buen desempeño en las actividades pedagógicas?					
23	¿La experiencia que tengo juega un papel importante en el desempeño de mis funciones?					
24	¿Brinda un servicio de educación de calidad?					
25	¿Las tareas que desempeño corresponden a mi puesto de trabajo?					
26	¿Los docentes participan en las tareas de equipo?					
27	¿En la institución se genera un trabajo solidario y agradable con sus colegas?					

Anexo 4

Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACION																	
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional y Desempeño Laboral del docente de la Institución Educativa Pachacutec 8069 Villa el Salvador – 2017																	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SUFICIENCIA	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SI	NO		SI	NO
Clima organizacional	Comunicación	Respeto	La comunicación entre docentes es con respeto y confianza.						/		/		/		/		
			En las reuniones de trabajo se respetan las opiniones de los demás.						/		/		/		/		
			Las autoridades académicas saben escuchar y resolver conflictos.						/		/		/		/		
		Dialogo	Tiene un dialogo fluido con sus compañeros de trabajo.						/		/		/		/		
			Está informado de los últimos reglamentos de la institución educativa						/		/		/		/		
			En la institución se dialoga con los superiores sin ninguna restricción.						/		/		/		/		
	Expresión de afecto	Los docentes y directivos intercambian expresión de Automotivación con sus colegas.						/		/		/		/			
		En la institución se comunican satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo						/		/		/		/			
	Motivación	Condiciones laborales	Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de usted y sus colegas.						/		/		/		/		
			Tu sueldo te motiva a seguir desempeñando tu labor docente.						/		/		/		/		
			Te sientes cómodo con la infraestructura que te brinda la institución						/		/		/		/		


 Ing. Wilson Hernández
 Director de Evaluación

Participación en la toma de decisiones	Linea de carreras	Tu jefe satisface tus necesidades básicas						✓	✓	✓	✓				
		Existen políticas de ascenso en la institución educativa						✓	✓	✓	✓				
		Se informan acerca de las políticas de ascensos en la institución educativa						✓	✓	✓	✓				
		Existen evaluaciones para los ascensos						✓	✓	✓	✓				
	Reconocimiento	Te sientes motivado por parte de tus jefes en la institución.						✓	✓	✓	✓				
		Recibes alguna bonificación por ser mejor docente.						✓	✓	✓	✓				
		Reconocen tus habilidades puestas en tu labor docente.						✓	✓	✓	✓				
	Plan estratégico	Participas en la toma de decisiones de los planes estratégicos de la institución						✓	✓	✓	✓				
		Toman en cuenta tu opinión para la planificación de estrategias						✓	✓	✓	✓				
		Las decisiones de la institución educativa se toman mediante la participación y consenso						✓	✓	✓	✓				
	Involucramiento laboral	El director involucra a los docentes en talleres de actualización pedagógica						✓	✓	✓	✓				
		Te involucran en la toma de decisiones para la normatividad de la institución						✓	✓	✓	✓				
		Los docentes se involucran en el planeamiento de gestión pedagógica						✓	✓	✓	✓				
	POA (plan operativo anual)	Los docentes participan en las diferentes actividades del plan operativo anual						✓	✓	✓	✓				
		Los docentes cumplen con el plan operativo en el tiempo indicado						✓	✓	✓	✓				
el director cumple con todas las actividades planteadas en el plan operativo anual							✓	✓	✓	✓					

FIRMA DEL EVALUADOR

Ing. Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CIP 77059

MATRIZ DE VALIDACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional y Desempeño Laboral de la Institución Educativa Pachacutec 6069 Villa el Salvador – 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES.
				siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SUFICIENCIA	SI	NO	COHERENCIA	SI	NO	RELEVANCIA	SI	
Desempeño Laboral	Nivel de Iniciativa	Pro-actividad	Los docentes de la I.E. demuestran cualidades pro-activas						✓		✓		✓		✓		
			Demuestra compromiso e iniciativa en las actividades						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes demuestran más allá de los compromisos asumidos						✓		✓		✓		✓		
		Liderazgo	El liderazgo es importante en su puesto de trabajo						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes cumple con las decisiones de sus superiores						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes tienen la capacidad de solucionar problemas en su trabajo						✓		✓		✓		✓		
	Equipos de Trabajo	Los docentes están acostumbrados a trabajar en equipo						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes cumple con las decisiones de sus superiores						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes lideran equipos de trabajo por redes educativas						✓		✓		✓		✓			
	Conocimiento	Aprendizaje	Recibe cursos de actualización con la finalidad de superar su aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
			El director gestiona seminarios para mejorar sus conocimientos y fortalecer su aprendizaje docente						✓		✓		✓		✓		
			Realizan talleres de aprendizaje dentro de la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
Experiencias		Realiza un buen desempeño en las actividades pedagógicas						✓		✓		✓		✓			

[Handwritten Signature]
 Ing. Javier W. Flores Uña
 INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACION
 01-01-2018

competencias	Capacitaciones	¿Juega un papel importante en el desempeño de mis funciones	✓	✓	✓	✓
		Brinda un servicio de educación de calidad	✓	✓	✓	✓
		En la institución realizan capacitación para fortalecer y afianzar el aprendizaje	✓	✓	✓	✓
		El director influye en tu aprendizaje mediante capacitaciones mensuales	✓	✓	✓	✓
	Habilidades	Estas capacitaciones te permiten estar capacitado para brindar desempeño docente de calidad.	✓	✓	✓	✓
		Los docentes fomentan la iniciativa en las actividades de la institución laborales	✓	✓	✓	✓
		En la institución toman en cuenta sus habilidades en su desempeño docente	✓	✓	✓	✓
	Fortalezas	Tus habilidades son adecuadas en tu desempeño docente	✓	✓	✓	✓
		El director ayuda a los docentes a ser responsable en las actividades pedagógicas	✓	✓	✓	✓
		El buen desempeño laboral es reconocido en la institución educativa	✓	✓	✓	✓
	capacidades	El director orienta a los docentes en sus actividades pedagógicas	✓	✓	✓	✓
		En la institución se desarrollan capacidades para mejorar el desempeño.	✓	✓	✓	✓
Los docentes se auto exigen para desarrollar sus capacidades		✓	✓	✓	✓	
		El director fortalece sus capacidades mediante competencias académicas	✓	✓	✓	✓

FIRMA DEL EVALUADOR

Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CIP 77059

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Wilber H. Flores Vilca

DNI: 01374100


Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Wilber H. Flores Vilca

DNI: 01374100


Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.


Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional y Desempeño Laboral del docente de la
 stitución Educativa Pachacutec 6069 Villa el Salvador – 2017

MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES.
				siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SUFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	
Comunicación	Respeto		La comunicación entre docentes es con respeto y confianza.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			En las reuniones de trabajo se respetan las opiniones de los demás.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			Las autoridades académicas saben escuchar y resolver conflictos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dialogo		Tiene un dialogo fluido con sus compañeros de trabajo.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			Está informado de los últimos reglamentos de la institución educativa.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			En la institución se dialoga con los superiores sin ninguna restricción.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Expresión de afecto		Los docentes y directivos intercambian expresión de Automotivación con sus colegas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			En la institución se comunican satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de usted y sus colegas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Motivación	Condiciones laborales		tu sueldo te motiva a seguir desempeñando tu labor docente						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Te sientes cómodo con la infraestructura que te brinda la institución									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

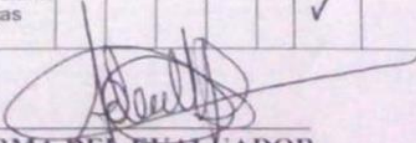
Participación en la toma de decisiones	Línea de carreras	Tu jefe satisface tus necesidades básicas						✓		✓		✓		✓
		Existen políticas de ascenso en la institución educativa						✓		✓		✓		✓
		Se informan acerca de las políticas de ascensos en la institución educativa						✓		✓		✓		✓
		Existen evaluaciones para los ascensos						✓		✓		✓		✓
	Reconocimiento	Te sientes motivado por parte de tus jefes en la institución.						✓		✓		✓		✓
		Recibes alguna bonificación por ser mejor docente						✓		✓		✓		✓
		Reconocen tus habilidades puestas en tu labor docente.						✓		✓		✓		✓
	Plan estratégico	Participas en la toma de decisiones de los planes estratégicos de la institución						✓		✓		✓		✓
		Toman en cuenta tu opinión para la planificación de estrategias						✓		✓		✓		✓
		Las decisiones de la institución educativa se toman mediante la participación y consenso						✓		✓		✓		✓
	Involucramiento laboral	El director involucra a los docentes en talleres de actualización pedagógica.						✓		✓		✓		✓
		Te involucran en la toma de decisiones para la normatividad de la institución						✓		✓		✓		✓
		Los docentes se involucran en el planeamiento de gestión pedagógica.						✓		✓		✓		✓
	POA (plan operativo anual)	Los docentes participan en las diferentes actividades del plan operativo anual						✓		✓		✓		✓
		Los docentes cumplen con el plan operativo en el tiempo indicado						✓		✓		✓		✓
el director cumple con todas las actividades planteadas en el plan operativo anual							✓		✓		✓		✓	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional y Desempeño Laboral de la Institución Educativa
 Pachacutec 6069 Villa el Salvador – 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES.
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SUFICIENCIA	NO	COHERENCIA	NO	RELEVANCIA	NO	CLARIDAD	NO	
Desempeño Laboral	Nivel de Iniciativa	Pro-actividad	Los docentes de la I.E demuestran cualidades pro-activas						✓		✓		✓		✓		
			Demuestra compromiso e iniciativa en las actividades						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes demuestran más allá de los compromisos asumidos						✓		✓		✓		✓		
		Liderazgo	El liderazgo es importante en su puesto de trabajo						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes cumple con las decisiones de sus superiores						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes tienen la capacidad de solucionar problemas en su trabajo						✓		✓		✓		✓		
	Equipos de Trabajo	Los docentes están acostumbrados a trabajar en equipo						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes cumple con las decisiones de sus superiores						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes lideran equipos de trabajo por redes educativas						✓		✓		✓		✓			
	Conocimiento	Aprendizaje	Recibe cursos de actualización con la finalidad de superar su aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
			El director gestiona seminarios para mejorar sus conocimientos y fortalecer su aprendizaje docente						✓		✓		✓		✓		
			Realizan talleres de aprendizaje dentro de la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
Experiencias		Realiza un buen desempeño en las actividades pedagógicas						✓		✓		✓		✓			

competencias		La experiencia que tengo juega un papel importante en el desempeño de mis funciones						✓	✓	✓	✓		
		Brinda un servicio de educación de calidad						✓	✓	✓	✓		
	Capacitaciones	En la institución realizan capacitación para fortalecer y afianzar el aprendizaje						✓	✓	✓	✓		
		El director influye en tu aprendizaje mediante capacitaciones mensuales.						✓	✓	✓	✓		
		Estas capacitado para brindar desempeño docente de calidad.						✓	✓	✓	✓		
	Habilidades	Los docentes fomentan la iniciativa en las actividades de la institución laborales.						✓	✓	✓	✓		
		En la institución toman en cuenta sus habilidades en su desempeño docente						✓	✓	✓	✓		
		Tus habilidades son adecuadas en tu desempeño docente						✓	✓	✓	✓		
	Fortalezas	El director ayuda a los docentes a ser responsable en las actividades pedagógicas						✓	✓	✓	✓		
		El buen desempeño laboral es reconocido en la institución educativa.						✓	✓	✓	✓		
		El director orienta a los docentes en sus actividades pedagógicas.						✓	✓	✓	✓		
	capacidades	En la institución se desarrollado capacidades para mejorar el desempeño.						✓	✓	✓	✓		
		Los docentes se auto exigen para desarrollar sus capacidades						✓	✓	✓	✓		
		El director fortalece sus capacidades mediante competencias académicas						✓	✓	✓	✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ademar Vargas Díaz

DNI: 45476251


Especialidad del validador: Temático [] Metodológico Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ademar Vargas Díaz

DNI: 45476251

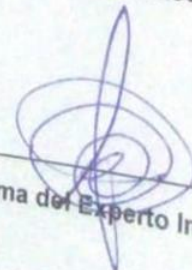
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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


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

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Consentimiento de la empresa

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6069
"PACHACÚTEC"
Sector 3, Grupo 14 - Telf: 287-7622
VILLA EL SALVADOR
UGEL 01-S.J.M.

"Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional"


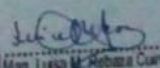
AUTORIZACIÓN

**MG. LUISA MERCEDES REBAZA CUIRO; DIRECTORA (e)
DE LA I.E. N° 6069 "PACHACÚTEC" DEL DISTRITO DE VILLA
EL SALVADOR - UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°
01 CONO SUR, QUE SUSCRIBE:**

*Autoriza a la Srta. SÁNCHEZ PILCO, BRIGITTE
JUDITH estudiante de la carrera profesional de Administración
del X ciclo, con código universitario N° 213189146066 de la
Universidad Autónoma del Perú, para la aplicación de las
encuestas sobre clima institucional y desempeño laboral al
personal docente y administrativo de esta casa de estudios.*

*Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada
para los fines que estimen pertinentes.*

Villa El Salvador, 04 de Julio de 2018.

 
Mag. Luisa M. Rebaza Cuero
Directora (e)
I.E. 6069 Pachacútec

Anexo 6

Programa de aplicación

ID	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	
1	1	4	2	2	1	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	4	2	2	1	1	2	1	
2	2	5	1	2	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	2	5	1	2	3	3	3	5	
3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	2	2	4	4	
4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	2	3	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4	
5	3	5	1	2	3	4	3	5	3	3	3	3	5	2	4	2	3	1	1	3	3	5	1	2	3	4	3	5
6	3	2	4	3	3	1	5	4	3	4	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	1	5	4	
7	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	5	1	3	3	1	4	3	3	2	4	3	2	3	2	
8	5	4	3	4	2	4	3	2	1	2	4	2	1	1	4	1	4	3	5	5	4	3	4	2	4	3	2	
9	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	1	1	3	4	2	3	3	2	4	4	
10	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	1	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	5	4	
11	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	5	2	1	4	3	2	4	3	1	4	4	
12	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	1	3	5	3	2	4	4	3	3	5	4	
13	5	5	2	2	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	3	4	3	5	
14	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	1	5	4	
15	4	4	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	5	3	5	4	4	2	4	3	3	5	4	
16	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	
17	5	4	3	5	3	2	4	3	4	5	3	3	2	3	4	3	5	4	2	5	4	3	5	3	2	4	3	
18	3	5	2	4	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	2	4	4	2	5	5	
19	3	4	4	4	3	2	4	2	3	5	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	
20	5	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	2	3	5	3	4	3	3	2	4	4	
21	4	4	5	2	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	5	
22	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5	

23	4	4	5	4	1	2	1	2	1	1	1	3	5	2	1	2	1	1	2	4	4	5	4	1	2	1	2
24	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	5	4	3	3	5	3	2	5	3	3	4	3	3	3	4
25	4	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3
26	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4
27	5	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	2	5	4	4	4	2	3	4	3
28	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3
29	4	5	3	3	4	2	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	2	5	5
30	2	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	5
31	5	4	2	5	3	2	4	3	4	5	3	3	2	2	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	2	4	3
32	5	5	5	3	3	3	2	2	1	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	5	5	5	3	3	3	2	2
33	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4
34	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	2	4	5	5	4	5	3	2	4	4
35	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	1	1	4	1	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4
36	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3
37	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	1	2	3	2	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4
38	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	2	5	3
39	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	5	5	4	4	3	3	3	5
40	5	5	3	4	5	2	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	2	5	5

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27
2	4	3	3	3	3	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	2	1	2	4	3	1	2	4	4
3	4	3	4	4	4	4	2	5	1	2	3	2	5	1	2	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4
3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2
3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2
3	3	3	5	2	3	4	3	5	1	2	3	3	5	1	2	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3
3	4	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	1	5	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
1	2	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	4	3	2	1	2	4	2	1	2	2
3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	1	5	2	1	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	5	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	5	2	3	5	5	2	2	3	5	5	2	2	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4
4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3
4	5	3	3	2	4	5	4	3	5	3	2	5	4	3	5	3	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5
3	4	4	4	4	3	2	3	5	2	4	4	3	5	2	4	4	2	5	5	3	4	4	5	3	4	4
3	5	3	2	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	5	3	2	3	5	5
3	4	3	3	5	2	5	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3
3	4	4	4	4	5	2	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4
1	1	1	3	5	5	3	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
4	3	3	1	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	3	4	3	5	5
4	5	3	3	3	2	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5
3	2	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	5	3	3	2	2

3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	2	5	5	3	4	4	5	3	4	4
3	4	4	5	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4
4	5	3	3	2	3	5	5	4	2	5	3	5	4	2	5	3	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5
1	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	1	4	5	2	1	4	4
4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5
4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5
4	3	3	4	1	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5
3	4	3	5	2	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	5	2	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	3	4	5	5	3	4	4

ID	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	COMU	RCOM	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	CCONDI	RCOND	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	CRESL
1	1	4	2	2	1	1	2	1	2	16	1	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28	2	4	1	4	2	2	1	1	2	1	21
2	2	5	1	2	3	3	3	5	3	27	1	4	3	4	4	5	4	4	3	5	36	3	3	2	5	1	2	3	3	3	5	32
3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	27	1	2	3	3	4	3	3	4	4	5	31	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	32
4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	27	1	2	3	2	5	3	3	4	5	3	30	2	3	3	3	3	4	1	2	4	4	30
5	3	5	1	2	3	4	3	5	3	29	2	3	3	5	2	4	2	3	1	1	24	1	3	3	5	1	2	3	4	3	5	30
6	3	2	4	3	3	1	5	4	3	28	1	4	3	2	2	3	3	3	1	2	23	1	3	3	2	4	3	3	1	5	4	30
7	3	3	2	4	3	2	3	2	3	25	1	3	3	2	2	5	1	3	3	1	23	1	4	3	3	2	4	3	2	3	2	27
8	5	4	3	4	2	4	3	2	1	28	1	2	4	2	1	1	4	1	4	3	22	1	5	5	4	3	4	2	4	3	2	35
9	3	4	2	3	3	2	4	4	3	28	1	4	3	3	5	3	3	4	4	1	30	2	1	3	4	2	3	3	2	4	4	27
10	4	4	2	3	3	3	5	4	4	32	2	3	3	1	5	4	4	4	2	4	30	2	2	4	4	2	3	3	3	5	4	34
11	4	3	2	4	3	1	4	4	3	28	1	4	3	3	5	3	2	3	5	2	30	2	1	4	3	2	4	3	1	4	4	28
12	3	2	4	4	3	3	5	4	4	32	2	3	3	3	5	3	3	3	1	3	27	1	5	3	2	4	4	3	3	5	4	36
13	5	5	2	2	3	4	3	5	4	33	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	37	3	4	5	5	2	2	3	4	3	5	37
14	3	4	4	3	3	1	5	4	4	31	2	4	3	3	5	3	4	4	4	5	35	3	4	3	4	4	3	3	1	5	4	36
15	4	4	2	4	3	3	5	4	4	33	2	3	3	4	2	4	3	3	5	3	30	2	5	4	4	2	4	3	3	5	4	37
16	5	5	3	3	3	3	4	3	4	33	2	3	2	3	3	4	3	5	4	3	30	2	4	5	5	3	3	3	3	4	3	36
17	5	4	3	5	3	2	4	3	4	33	2	5	3	3	2	3	4	3	5	4	32	2	2	5	4	3	5	3	2	4	3	35
18	3	5	2	4	4	2	5	5	3	33	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3	5	3	5	2	4	4	2	5	5	39
19	3	4	4	4	3	2	4	2	3	29	2	5	3	2	5	3	3	4	4	3	32	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	32
20	5	3	4	3	3	2	4	4	3	31	2	4	3	3	5	3	2	3	4	2	29	2	3	5	3	4	3	3	2	4	4	33
21	4	4	5	2	3	3	3	5	4	33	2	3	3	5	5	4	3	3	3	3	32	2	3	4	4	5	2	3	3	3	5	35
22	3	3	5	4	3	3	4	5	3	33	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	40
23	4	4	5	4	1	2	1	2	1	24	1	1	1	3	5	2	1	2	1	1	17	1	2	4	4	5	4	1	2	1	2	26
24	5	3	3	4	3	3	3	4	4	32	2	3	3	1	5	4	3	3	5	3	30	2	2	5	3	3	4	3	3	3	4	33
25	4	4	5	4	2	3	4	3	3	32	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	28	2	3	4	4	5	4	2	3	4	3	35
26	4	3	5	4	3	2	4	4	3	32	2	5	3	3	5	3	2	3	4	3	31	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	35
27	5	4	4	4	2	3	4	3	4	33	2	5	3	3	3	2	4	4	5	3	32	2	2	5	4	4	4	2	3	4	3	34
28	4	3	4	4	4	5	5	3	3	35	3	2	5	3	4	3	5	4	4	3	33	2	5	4	3	4	4	4	5	5	3	40
29	4	5	3	3	4	2	5	5	3	34	2	4	4	5	4	3	5	4	3	4	36	3	4	4	5	3	3	4	2	5	5	39
30	2	4	5	4	4	3	5	5	3	35	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	36	3	5	2	4	5	4	4	3	5	5	41
31	5	4	2	5	3	2	4	3	4	32	2	5	3	3	2	2	4	3	4	3	29	2	4	5	4	2	5	3	2	4	3	35

32	5	5	5	3	3	3	2	2	1	29	2	4	5	5	4	3	3	4	4	3	35	3	2	5	5	5	3	3	3	2	2	33
33	5	5	4	5	3	2	4	4	4	36	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	32	2	4	5	5	4	5	3	2	4	4	39
34	5	5	4	5	3	2	4	4	4	36	3	5	3	3	4	3	4	3	5	2	32	2	4	5	5	4	5	3	2	4	4	38
35	4	5	5	3	3	3	5	4	4	36	3	3	3	4	1	1	4	1	5	4	26	1	5	4	5	5	3	3	3	5	4	41
36	4	4	3	4	5	5	5	3	3	36	3	5	4	3	5	3	5	3	4	3	35	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	41
37	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35	3	4	3	5	2	1	2	3	2	4	26	1	5	5	5	4	4	3	4	3	4	41
38	4	5	3	4	5	2	5	3	3	34	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	2	4	4	5	3	4	5	2	5	3	38
39	5	5	4	4	3	3	3	5	4	36	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	33	2	2	5	5	4	4	3	3	3	5	37
40	5	5	3	4	5	2	5	5	3	37	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	35	3	4	5	5	3	4	5	2	5	5	42