



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

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

**TESIS**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
LA I.E.P LOS INGENIEROS SCHOOL, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2021.

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

**AUTOR**

LUIS ROMÁN VALDIVIA RÁEZ  
ORCID: 0000-0001-8027-1473

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

**LIMA, PERÚ, MARZO DE 2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida, a mi madre por todo su apoyo y a mis familiares que ya no me acompañan pero que me cuidan desde el cielo.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, quienes con su paciencia y vocación de servicio me brindaron los conocimientos necesarios para ser un profesional sobresaliente. A mi estimado asesor, el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por su apoyo en las asesorías durante el desarrollo de la investigación y finalmente, al Mag. Iván Rivarola Ganoza por su valiosa enseñanza y comprensión en los trámites administrativos.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	9
<b>ABSTRACT</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos.....	21
1.4 Limitaciones de la investigación.....	22
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios.....	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	31
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	42
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	45
3.2 Población y muestra.....	46
3.3 Hipótesis.....	46
3.4 Variables – Operacionalización.....	47
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	50
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	50
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	52
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento.....	55
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	56
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	58
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	60
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	69
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	70
4.6 Procedimientos correlacionales.....	70
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	

5.1	Discusiones.....	77
5.2	Conclusiones.....	81
5.3	Recomendaciones.....	82

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional.
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral docente.
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional.
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral docente.
Tabla 5	Escala de alfa de Cronbach.
Tabla 6	Escala de correlación de Rho de Spearman.
Tabla 7	Resultados de la validación del cuestionario clima organizacional.
Tabla 8	Resultados de la validación del cuestionario desempeño laboral docente.
Tabla 9	Fiabilidad del instrumento del clima organizacional.
Tabla 10	Resultados de fiabilidad de las dimensiones de la variable clima organizacional.
Tabla 11	Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral docente.
Tabla 12	Resultados de fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente.
Tabla 13	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.
Tabla 14	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral docente.
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión realización personal.
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral.
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión supervisión.
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.
Tabla 19	Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales.
Tabla 20	Análisis descriptivo de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
Tabla 21	Análisis descriptivo de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.
Tabla 22	Análisis descriptivo de la dimensión evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Tabla 23	Análisis descriptivo de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
Tabla 24	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente.
Tabla 25	Resultado de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral.
Tabla 26	Resultados de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente.
Tabla 27	Resultados de correlación entre la realización personal y desempeño laboral.
Tabla 28	Resultados de correlación entre el involucramiento y desempeño laboral.
Tabla 29	Resultados de correlación entre la supervisión y desempeño laboral.
Tabla 30	Resultados de correlación entre la comunicación y desempeño laboral.
Tabla 31	Resultados de correlación entre las condiciones laborales y desempeño laboral.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral docente.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión realización personal.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión supervisión.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
- Figura 12 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente.
- Figura 13 Diagrama de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño laboral docente.



# CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P LOS INGENIEROS SCHOOL, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2021

LUIS ROMÁN VALDIVIA RÁEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ingenieros. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental. La población considerada es de 30 docentes y no se considera una muestra. El instrumento utilizado para medir la variable fue el formulario de Google, conformado por 30 ítems para el cuestionario de clima organizacional y 24 ítems para el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados mostraron que los instrumentos son muy confiables, ya que el estadístico alfa de Cronbach dio como resultado 0.951 para el cuestionario de clima organizacional y 0.936 para el cuestionario de desempeño laboral. Mediante los resultados estadísticos se demostró la existencia de una relación positiva alta entre el clima organizacional y desempeño laboral ( $\rho=0.830$ ;  $\text{sig.}=0.000$ ). Finalmente, se recomendó a la directora de la institución la aplicación de un plan de acción de clima organizacional que permite crear las mejores condiciones para que el docente desarrolle sus funciones de una manera óptima cumpliendo los lineamientos de la institución.

**Palabras clave:** clima, organizacional, desempeño, docentes.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR PERFORMANCE OF THE  
TEACHERS OF THE I.E.P LOS INGENIEROS SCHOOL, SAN JUAN DE  
MIRAFLORES – 2021**

**LUIS ROMÁN VALDIVIA RÁEZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of the study was to establish the level of relationship between the organizational climate and job performance in the teachers of the Los Ingenieros Private Educational Institution. The type of research is descriptive correlational, non-experimental design. The population considered is 30 teachers and is not considered a sample. The instrument used to measure the variable was the Google form, made up of 30 items for the organizational climate questionnaire and 24 items for the job performance questionnaire. The results showed that the instruments are very reliable, since Cronbach's alpha statistic resulted in 0.951 for the organizational climate questionnaire and 0.936 for the job performance questionnaire. Statistical results showed the existence of a high positive relationship between organizational climate and job performance ( $\rho=0.830$ ;  $\text{sig.}=0.000$ ). Finally, it is recommended to the director of the institution the application of an organizational climate action plan that allows creating the best conditions for the teacher to develop his functions in an optimal way, complying with the guidelines of the institution.

**Keywords:** climate, organizational, performance, teachers.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y el desempeño laboral actualmente son constructos importantes porque cumplen un rol fundamental en las organizaciones, ya que del éxito de ellas depende la capacidad de gestión de los directivos en relación con el talento humano. Por ello, la investigación titulada *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021*, analiza los problemas fundamentales que aquejan a la institución como la falta de comunicación, pérdida de la esencia del trabajo en equipo y la escasa identidad laboral; este análisis permitió determinar la necesidad de investigar y descubrir factores que influyan en el clima organizacional para así poder implementar herramientas de mejora con el fin de lograr un buen desempeño del docente y solucionar los problemas de la institución educativa.

En este sentido, el problema general de la presente investigación es: ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?

Se tuvo como objetivo general establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores en el año 2021.

La hipótesis alterna está formulada considerando la existencia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

La presente investigación se ha ordenado y desarrollado en cinco capítulos cuyos contenidos se explican a continuación:

En el capítulo I, se analizó el planteamiento del problema que comprende el análisis mundial, nacional y local de las variables que permiten formular los problemas

de estudio, asimismo, se desarrolló la justificación y pertinencia de la investigación, los objetivos que guían el desarrollo del estudio para culminar con las limitaciones de investigación.

En el capítulo II, se presentó la revisión sistemática de los antecedentes de estudios tanto internacionales como nacionales, por otro lado, se desarrollaron las bases importantes bases teóricas de las variables y finalmente, se explicaron las definiciones de los principales términos usados en este capítulo.

En el capítulo III, se explicó el marco metodológico de la investigación que comprende el tipo, diseño, nivel y enfoque de investigación, asimismo, se identificó la población y la muestra, se formularon las hipótesis del estudio, la operacionalización de las variables, las fichas técnicas de los cuestionarios para culminar con los procesos estadísticos a seguir en el estudio.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados, identificando así la correcta validación del instrumento y demostrando la fiabilidad de los instrumentos de estudio, también se observan los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, se desarrolla la prueba de normalidad y finalmente, se realiza la prueba de hipótesis.

En el capítulo V, se desarrollaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones que se planteó a través de los objetivos definidos para la investigación.

Finalmente, se describieron las referencias utilizadas en el transcurso de la realización de la investigación y por último se evidenciaron los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad, el clima organizacional en la organización es importante e influyente para lograr altos niveles de productividad en los trabajadores de distintas empresas, asimismo, es considerado como el ambiente de trabajo creado por los individuos que forman parte de ella y que tiene la capacidad de interferir directamente en la motivación y el comportamiento del factor humano dentro de la organización. por otro lado, el desempeño laboral en cualquier empresa es concebido como el desenvolvimiento que puede llegar a tener un trabajador, influenciado por ciertos factores como el clima organizacional que permite crear condiciones para que el colaborador trabaje de manera cómoda para obtener resultados satisfactorios; sin embargo, algunas personas tienen actitudes negativas que se ven reflejados en el nivel de desempeño laboral en la organización.

En las instituciones educativas funciona de forma similar a las organizaciones de otro rubro, ya que, como toda organización, tiene características y propiedades, donde existe un ambiente interno en el cual se producen interacciones y relaciones entre sus miembros dando origen al clima organizacional. Es necesario señalar que la enseñanza que brindan los docentes a sus alumnos es trascendental, ya que se sientan las bases para su desarrollo personal y académico. Por ello, es básico y primordial que el clima organizacional de los docentes sea el adecuado para que puedan brindar una enseñanza integral y de calidad a sus estudiantes.

El desempeño laboral se ve influenciado por el clima organizacional que existe en la institución educativa; es decir, en la medida en que un trabajador perciba su empresa como un lugar agradable para trabajar se sentirá identificado y tendrá mayor compromiso con las labores a realizar, mientras reciban un mejor trato y exista un clima óptimo, mejorará su desempeño laboral.

A nivel mundial, Niemi (2015) menciona que, en el caso de Finlandia, se otorga mucho énfasis en la formación docente inicial caracterizada por el reconocimiento del docente como miembro activo en la comunidad educativa, la formación que los docentes experimentados realizan sobre lo docentes noveles genera una fraternidad y comunión que hace que el clima laboral sea positivo y el desempeño resulte mucho mayor que el esperado. Asimismo, es preciso mencionar que en las instituciones educativas de Finlandia, el clima laboral docente es lo primordial, ellos toman mucha importancia a la satisfacción del docente, porque saben que deben sentirse en un clima laboral apropiado, cómodos en su lugar de trabajo y conformes con el salario que ganan, propicia un desempeño adecuado que se ve reflejado en su clase, ya que trabajarán con mucha más emoción, orgullosos de su profesión, y con carisma, esto, a su vez, beneficia enormemente a los estudiantes, ya que, al sentirse felices en sus clases con un docente que tenga una actitud positiva y esté contento con el trabajo hace mas propicia el aprendizaje y su desarrollo integral.

En Japón, las escuelas juegan un papel importante en la vida de los niños, pues las funciones educativas tradicionalmente asignadas a las familias y comunidades están disminuyendo, poniendo más énfasis a la escuela. Se espera que los maestros desempeñen un papel central en la educación integral de los niños, siendo la docencia una profesión respetada puesto que es una tarea para toda la vida. En este país, el sistema de actualización de profesores siempre ha recibido un fuerte apoyo en la educación japonesa, se cree que, para el pleno desempeño de sus funciones, el docente debe aprender y formarse con todo el corazón; por esa razón existe una comunicación excelente como un pilar fundamental en la motivación del docente propiciando un clima organizacional positivo que garantice un mejor desempeño de los docentes. El respeto de los directores, la comunicación

con los colegas, y, sobre todo, la responsabilidad son aspectos que convierten a este país en una de las potencias mundiales en educación. Japón es uno de los países donde se puede observar cuán importante es el clima organizacional en las instituciones educativas y el impacto que genera en el desempeño de los docentes.

A nivel Latinoamérica, Escribano (2018) analiza los resultados de la evaluación del desempeño laboral de 53,625 docentes de instituciones públicas, resaltando que el objetivo de las evaluaciones es mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, encontrándose como resultado que el desempeño docente puede mejorar si mejora el clima laboral dentro de las instituciones educativas.

Es importante mencionar que cada docente tiene su forma de enseñar; sin embargo, diversos estudios demuestran que, si existe un clima organizacional óptimo, el desempeño docente mejora. Por otro lado, algunas instituciones tienen un departamento psicológico, el cual no solo está dirigido a los estudiantes, sino también a los docentes, ya que ellos son personas como todos que pueden presentar problemas como el fallecimiento de un familiar o alguna mala noticia, esto puede llegar a afectar mucho en su comportamiento y la actitud que tenga en clase. Por ello, la parte directiva de las instituciones educativas, deben tener en cuenta que la perspectiva y los sentimientos que tenga el docente con su institución puede influir de una manera increíble en su desempeño, no todo es dinero, la parte emocional también es muy importante.

Gómez y Valdés (2019) hablan sobre lo esencial que es evaluar el desempeño del docente y la formación que demuestran, poniendo de ejemplo a Cuba que fue declarado por la Unesco un país libre de analfabetismo, estos autores resaltan que esto fue posible gracias a la concientización a la población sobre lo importante que es impulsar los niveles de calidad educativa evidenciando que la mejora en



infraestructura no es lo más importante. En este país las instituciones de formación de profesores utilizan los métodos y estrategias de enseñanza más completas y avanzadas. Para ser docente en Cuba, hay que ser inteligente, tener buen carácter, estar dispuesto a contribuir con el desarrollo social, mantener buenas relaciones con sus colegas, aportar a mejorar el clima organizacional y mantener una buena relación con los niños; por estas razones, Cuba es un país muy desarrollado en educación donde el clima organizacional de las Instituciones Educativas es considerada la base fundamental para que estas, logren el éxito y los objetivos planteados por la alta dirección. Es preciso mencionar que, en este país, existen premios y bonos para los docentes que cumplen a tiempo sus tareas, se brindan viajes para los docentes y sus familias, regalos como canastas en fechas de navidad. Se reconoce la gran labor que realizan; es decir, existe un clima laboral excelente, y esto está completamente reflejado en el desempeño de los docentes ya que trabajan orgullosos de su profesión y de los beneficios que le otorga su institución los docentes reconocen cuando están siendo valorados y esto influye mucho en su desempeño.

A nivel nacional, Barquinero (2014) afirma que, en el Perú el 70% de colaboradores de organizaciones particulares y públicas presentan estrés debido al clima laboral, teniendo en cuenta que solo algunas empresas buscan una solución al respecto. El tema del estrés también está vinculado al sector educación, los docentes tienden a sufrir de esta enfermedad espontánea por así decirlo, sobre todo cuando no existe una buena estructura de tareas por parte de la institución afectando mucho a su desempeño laboral, ya que un docente con estrés no podrá tener el mismo rendimiento y se sentirá con molestias que se verán reflejadas en clase, por ello es importante que la parte directiva genere un clima organizacional tranquilo y positivo, en donde haya fecha de cumplimientos de tareas para los docentes como los llenados

de notas o elaboraciones de exámenes y así no permitir que se les acumule el trabajo, esto mejorará considerable en su desempeño laboral. Es común que los docentes no se sientan estimulados, el gobierno no ha desarrollado buenas políticas de desarrollo en educación y orientados a la formación, capacitación y profesionalización de docentes.

Asimismo, en una encuesta que realizó el diario gestión (2018) se describió que el 86% de peruanos manifestaron que, si no existiese un buen clima laboral, habría probabilidades para presentar su renuncia, el 81% de los colaboradores consideraron al clima organizacional como determinante para su buen desempeño y el 19% mencionó que el clima laboral no afecta a su desempeño laboral.

A nivel local, en la institución educativa Los Ingenieros School, se puede evidenciar que se carece de un buen clima organizacional debido a omisiones en la actuación de la parte directiva de la institución como la falta de reuniones en docentes para felicitarlos por su trabajo, si bien existe una coordinadora, esta también es profesora, por lo cual hace falta jefe directo que se enfoque estrictamente a la parte de gestión humana para que exista una correcta comunicación y relación con los docentes y supervisar el logro de las actividades, así como también incentivarlos a lograr un mejor trabajo, estos factores negativos se reflejan en el desempeño laboral.

Respecto a la realización personal, a los docentes les resulta imposible lograr ascender a cargos mayores en la institución, solo logran aprender métodos nuevos de enseñanza lo cual no es suficiente para que se sientan satisfechos con sus metas.

Respecto al involucramiento laboral, los docentes no le toman la importancia debida a la administración de su tiempo para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades, es decir, tienen una falta de compromiso e identidad con la institución.

Respecto a la supervisión, existe una falta de supervisión de hacia los docentes, a pesar de que realizan reuniones para verificar el trabajo docente, hace falta un sistema de control por parte de los directivos, para que se cumplan los deberes a tiempo, ya que existe mucha irresponsabilidad.

Respecto a la comunicación, en la institución educativa actualmente existe una comunicación deficiente entre coordinador - docente, y director-docente, esto se debe a que los docentes no ingresan a las reuniones y no se informan de las actividades escolares del año escolar o las fechas límites de llenado de notas.

Respecto a las condiciones laborales, existe una mala percepción de condiciones laborales de parte de los docentes y se refleja en la opinión que tienen de las reglas de la institución, el salario y la cantidad de horas de trabajo, debido a que han aumentado la cantidad de alumnos en la institución y no el sueldo.

Considerando al análisis del desempeño laboral docente, con relación a la capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, los docentes tratan de hacer participar a todos los alumnos, sin embargo, por el poco tiempo de las reuniones virtuales y la gran cantidad de alumnos, les resulta muy difícil. Respecto a propiciar un ambiente de respeto y proximidad, los docentes siempre se manifiestan respetuosos con sus estudiantes, sin embargo, hay casos en los que padres de familia se han quejado porque algunos docentes han llamado la atención a sus hijos delante de todos, por no cumplir con sus deberes.

Respecto a evaluar el progreso de los aprendizajes para realizar una retroalimentación a los alumnos y adaptar su enseñanza, sucede que existen muchas notas desaprobatorias en los registros del docente; es decir, hace falta que se adecúe el nivel de enseñanza según los aprendizajes de los estudiantes para que todos puedan aprender y a su vez, mejorar las calificaciones y respecto a regular

positivamente el comportamiento de los estudiantes, han sucedido casos en los cuales los estudiantes se ponen fondos inadecuados en el zoom, también algunos se burlan de sus compañeros cuando se equivocan al momento de participar y algunos profesores que son de la tercera edad, no saben manejar el zoom en su totalidad, por lo cual no logran controlar el chat y los micrófonos.

### ***Problema general***

¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?

### ***Problemas específicos***

¿Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021?

¿Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?

¿Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?

¿Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?

¿Existe relación significativa entre la condición y el desempeño laborales de los docentes en la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

El desarrollo del estudio llena un vacío de conocimiento acerca de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente en la IEP Los Ingenieros

School, San Juan de Miraflores - 2021 considerando que son dos variables importantes que optimizan el correcto manejo de las organizaciones. En ese sentido, la investigación es importante porque el análisis de la realidad problemática evidencia deficiencias respecto al clima laboral que afecta directamente el desempeño laboral de los docentes, por lo tanto, su finalidad es proponer herramientas al gerente y la institución que ayuden a mejorar los problemas identificados.

Justificación teórica. La investigación pretende brindar información importante sobre el clima organizacional y el desempeño laboral para que sean útiles para su análisis en futuras investigaciones. A su vez, el desarrollo teórico del clima organizacional se trabaja principalmente en base de los fundamentos teóricos de Palma (2004) y respecto al desarrollo teórico de la variable desempeño laboral se ha tomado como base las consideraciones del Minedu (2017).

Justificación práctica. La investigación pretende conocer con objetividad la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral con el fin de replantear estrategias y herramientas que logren optimizar la gestión de la institución educativa con la finalidad de mejorar el desempeño docente.

Justificación metodológica. La investigación hace uso de dos instrumentos de recolección de datos, dichos instrumentos son adecuaciones a los cuestionarios propuestos por Sonia Palma y la rúbrica de evaluación docente del Ministerio de Educación.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### ***Objetivo general***

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021.

**Objetivos específicos**

Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Establecer la relación entre el involucramiento y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Establecer la relación entre la condición y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

**1.4. Limitaciones de la investigación**

La principal limitación encontrada es la institucional, pues debido a la coyuntura actual del aislamiento social obligatorio, las instituciones limitan el acceso físico a la institución educativa lo que dificultaron la aplicación de los cuestionarios.

Otra limitación fue el no tener la oportunidad de buscar libros físicos en la biblioteca de la universidad porque se encuentra cerrada sin atención para su estudio o préstamo.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### ***Antecedentes internacionales***

Gonzales (2019) en su tesis *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil*, realizada con el objetivo de estimar los diversos factores del clima organizacional y conocer su relación con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas y desarrollado con un diseño no experimental en una muestra de 1352 docentes. El autor concluye que un factor influyente en el desempeño de los docentes es el clima laboral de la institución, dicha influencia coadyuva a que los docentes trabajen satisfechos del trabajo que realizan, lo hacen con mayor agrado y perciben un mejor clima organizacional. Las instituciones educativas privadas, así sean pequeñas, deben tener un departamento de talento humano, que se encargue de supervisar a los docentes, escucharlos y siempre estar al pendiente de su día a día, con el fin de motivarlos, generar un ambiente favorable y lograr que realicen el mejor desempeño posible. Respecto a la dimensión involucramiento laboral, se ha planteado una propuesta estratégica con el fin de que no exista una falta de reconocimiento al trabajo del docente es importante felicitarlos públicamente cuando cumplen de manera responsable y a tiempo una actividad esto generará que los demás compañeros también quieran obtener dicho reconocimiento por parte de los directivos. Finalmente, este estudio aporta a la investigación demostrando que el clima laboral es uno de los factores que puede ayudar a mejorar las condiciones que permitan un mejor desempeño laboral de los docentes.

Arenas (2017) en su tesis *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora*, realizada con el objetivo encontrar mediante un análisis los factores del clima laboral que influyen o están relacionados



con el desempeño de los docentes y siendo desarrollado con un diseño descriptivo y una muestra de 30 docentes. En esta investigación se concluye que la comunicación en los docentes es un elemento fundamental para mejorar el clima y desempeño laboral; es decir, donde hay una buena comunicación asertiva entre el jefe y los colaboradores se podrá mejorar el clima de la organización haciendo que se refleje en el buen desempeño laboral. Por otro lado, se puede decir que es menester de los directivos promover la actualización constante de sus colaboradores a fin de mantener vigentes los conocimientos necesarios para mejorar su labor, así como realizar una labor de acompañamiento más que con efectos de supervisión con la intención de mejorar el desempeño laboral. El aporte de esta investigación es dilucidar la importancia de organización en cuanto a la delimitación de funciones, recursos en el trabajo, ya que todo esto permite mejorar el desempeño docente y por ende el clima institucional, que se refleja como que tienen una relación directa.

Zans (2017) en su tesis *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 período 2016*, realizada con el objetivo de establecer la relación que presentan el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral y siendo desarrollado con un diseño no experimental en una población de 88 personas. Este investigador concluye que la comunicación es funcional ya que los trabajadores reflejan que están totalmente de acuerdo y que existe una buena comunicación. Por otro lado, el aporte consiste en que, si queremos mejorar el desempeño de los profesores de debe mejorar el clima en la institución, esto es percibido por todos los agentes de la comunidad educativa y nos da un buen indicador para tomarlo con la seriedad e importancia del caso, pues se sabe que el desempeño laboral va a recaer en el servicio que reciben los estudiantes.

Figuroa y Gonzales (2017) en su tesis *Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial El Carmen, Colombia - 2016*, realizada con el objetivo de saber el grado de relación entre el clima laboral y la satisfacción docente, siendo desarrollado con un diseño no experimental en una muestra constituida por 90 docentes. Los investigadores concluyen que un adecuado desempeño docente puede resolverse de manera pacífica mediante una correcta gestión de los conflictos que se presenten, en ese sentido, se observa la existencia de una relación directa entre la resolución de conflictos y la satisfacción docente de los docentes ( $\rho = 0,497$ ;  $p = 0,033$ ). Se sabe que en todo contexto hay conflictos diariamente, para ello es necesaria una correcta comunicación que permita la toma de decisiones teniendo en cuenta aspectos como la empatía y el clima organizacional. Asimismo, se demuestra que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente ( $\rho=0,474$ ;  $p=0,035$ ). Por otro lado, se sabe que la satisfacción laboral es parte de la realización de todo trabajador y el docente no es la excepción; en ese sentido, en la dimensión realización personal, se tiene en cuenta que ese logro debe ser satisfecho con su trabajo y en un clima laboral que lo haga sentirse valorado, coadyuva a su desarrollo personal. Finalmente, el aporte de esta investigación radica en que un buen desempeño docente está basado en la buena práctica de la enseñanza a los estudiantes y permite dilucidar qué tan útil es para la institución, el hecho de que los conflictos se resuelvan de manera asertiva con buena comunicación de tal manera que se tenga docentes satisfechos con el trabajo que realizan y que puedan volcar toda esa satisfacción en el servicio que le brindan a sus estudiantes y por ende en la enseñanza, rendimiento y comportamiento de los mismos.

Medina (2017) en su tesis *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*,

realizada con el objetivo de analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente, siendo desarrollado con un diseño de investigación no experimental en una muestra de 50 docentes. Este investigador concluye que el involucramiento laboral es la que tiene mayor incidencia en el desempeño docente, aunque la correlación es positiva baja. Asimismo, se demuestra que la responsabilidad tiene que ver con el involucramiento laboral, es decir, si un docente está muy identificado con su institución y con el clima de la organización, será responsable con sus tareas encomendadas. Otra conclusión importante, refleja que las buenas prácticas tienen incidencia en el logro de la calidad de esta institución, la misma que está a cargo de los responsables de los procesos para su logro, involucrando a los colaboradores en esta tarea, con lo cual se logra una mayor identificación laboral en cada una de las funciones encomendadas y para con la institución. Finalmente, esta investigación constituye un gran aporte para nuestro estudio, puesto que nos da luces de que las buenas prácticas, tales como las capacitaciones periódicas, pueden ayudar a incrementar el involucramiento laboral, que le permitirá tener un mejor desempeño laboral.

### ***Antecedentes nacionales***

Ruiz (2021) en su tesis *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*, realizada con el objetivo de conocer a profundidad de la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del hospital, siendo desarrollado con el diseño no experimental y una muestra conformada por 457 personas. El investigador concluye que existe cierto vínculo entre el clima y el desempeño laboral, por cuanto el Tau de Kendall asume un valor de  $p = 0,005 < 0,05$  a ese nivel de significancia se demuestra que existe correlación entre clima laboral y

desempeño. Respecto a la dimensión realización personal, se da énfasis en el desarrollo de competencias cognitivas y técnicas mostrando además la importancia del desarrollo de valores en los docentes y por ende en los estudiantes. Finalmente, el aporte radica en hacer mejoras en el clima organizacional, pues estas propician un mejor desarrollo de competencias cognitivas y técnicas, además de ser importante porque reafirma que las mejoras en el comportamiento de los estudiantes tienen que ver con el desarrollo de valores lo cual señala el tesista del estudio.

Guerrero (2019) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*, realizada con el objetivo de analizar y conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa, siendo desarrollado con el diseño descriptivo y una muestra de 48 docentes. Este investigador concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión relación y el desempeño, como evidencia, se muestra la prueba de hipótesis con un nivel de significancia menor al 5% por lo cual se infiere que existe la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Asimismo, se determinó una relación positiva moderada entre la dimensión identidad y la variable desempeño con un nivel de significancia menor al 5%, en este sentido se menciona que la identidad de los docentes tiene que ver con el clima organizacional, es decir, es positivo tener docentes identificados con su institución, así como con los objetivos de la institución y las relaciones interpersonales coadyuvan al buen clima. Finalmente, esta investigación considera un aporte importante puesto que señala las dimensiones de relaciones interpersonales, así como la dimensión involucramiento laboral, ambas deben existir en el marco de un buen clima organizacional.

Quispe (2019) en su tesis *Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de Educación Superior Huamachuco 2019*, realizada con el objetivo general de determinar la relación que presenta el clima laboral y el desempeño docente, siendo desarrollada con un diseño de investigación no experimental en una muestra de 60 docentes. El investigador concluye mediante un resultado de Pearson con un valor de significancia de 0.000 que existe una relación positiva entre ambas variables. Asimismo, mediante un resultado de Pearson con un valor de significancia de 0.000 se demuestra la existencia de una relación positiva entre la comunicación y el desempeño. Por otro lado, se concluye que la comunicación informal en el contexto de la actual pandemia mundial llegaría a ser más rápida, menos burocrática, lo que la hace sentir más fluida, ágil y directa, pues hoy en día las instituciones utilizan como medio informal, los mensajes por WhatsApp, audios, reuniones por videollamadas, etc. y como medios más formales cuando se trata de documentos, normativas sancionadoras, que deban dejar un registro de haber sido enviadas o que se deban devolver firmadas, los correos. Finalmente, esta investigación constituye un importante aporte al estudio realizado, pues destaca la importancia de la comunicación asertiva donde el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño docente, son resultado de una gestión que acompaña el proceso de manera empática que incluso ve la supervisión brindando las herramientas para que esta mejore, a través del conocimiento y la actualización de los docentes, por ello se cree que estas serían piezas claves para explicar mejor las dimensiones.

Ubillas (2017) en su tesis *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del Banco de la Nación Trujillo, 2017*, realizada con el objetivo de analizar la influencia del clima organizacional en el mejoramiento del desempeño laboral de los gestores de servicios del Banco de la

Nación de Trujillo, siendo desarrollado con un diseño de investigación no experimental en una muestra de 30 personas. Este investigador concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima y el desempeño laboral; es decir, el clima organizacional es determinante por la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral. En este sentido, trabajar en un ambiente laboral bueno hace que los docentes mejorarán su desempeño laboral, realizando un mejor trabajo pedagógico que se puede inferir como una mejor retroalimentación, evaluación y estrategias de mejoramiento del comportamiento de los estudiantes, todo ello como parte de su práctica pedagógica. Finalmente, este trabajo aporta a nuestra investigación, por cuanto demuestra de manera minuciosa cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes y permite corroborar que todo ello sí beneficia a nuestros estudiantes, pues en el día a día de su práctica pedagógica, se tiene que ir mejorando día a día, con organización y planificación de las labores, tales como la evaluación y la retroalimentación de aprendizajes.

Andújar (2018) en su tesis *Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas particulares de Innova School. San Miguel – 2018*, realizada con el objetivo general de establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, siendo desarrollado con un diseño de investigación no experimental y una muestra de 61 docentes. Este investigador concluye que existe una relación moderada y positiva entre la motivación y el desempeño docente determinada por el Rho de Spearman 0.911 con un nivel de significancia de 0.00; esto quiere decir que la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en esta institución es muy alta, cabe resaltar que este colegio tiene un prestigio sobre los demás y la forma en que tratan y manejan la motivación de los docentes, es mucho mejor que la

de cualquier colegio privado promedio, esta institución tiene una reputación alta, y este estudio ayuda a confirmar que, a mayor motivación de docentes, mayor desempeño laboral. Asimismo, se demuestra que existe una alta relación positiva entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente determinada por el Rho de Spearman 0.886 con un nivel de significancia de 0.00, esto permite decir que la identidad, el compromiso y la responsabilidad que tenga un docente frente a su institución es básico y fundamental para que desarrollen un mejor trabajo, ya que estos docentes se van a identificar con su empresa de una manera enorme, ellos aman el lugar donde trabajan debido a los beneficios que les ofrece, queda demostrado una vez más que las empresas de renombre están impulsando y promoviendo un mejor clima organizacional en su talento humano para lograr sacarle el máximo potencial y así tener el éxito de objetivos. Este trabajo aporta a la investigación de una forma muy valiosa, ya que también se está analizando las variables realización personal e involucramiento laboral, las cuales están muy relacionadas a las variables del antecedente. Permite descubrir que clima organizacional está basado en la psicología, ya que es el docente el actor principal quien logra formar una idea en su mente acerca de lo que percibe en su empresa, incluyendo factores como el trato, la comunicación y sobre todo la motivación que es fundamental.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas del clima organizacional**

#### **2.2.1.1. Base teórica científica.**

El clima organizacional por sus características y condiciones basa su desarrollo en la base científica psicológica, ya que está conectada con la percepción que tengan los trabajadores de su empresa pues ellos atraviesan un proceso de percepción

interna y estos factores generan una variedad de figuras en su mente para plantearse la idea de cómo es el clima laboral en su institución.

### **2.2.1.2. Definiciones de clima organizacional.**

El clima organizacional está relacionado con el factor humano y la gestión interna de una organización, es decir, son percepciones que los colaboradores detectan en su centro de trabajo, influyen mucho en su comportamiento, al respecto, Alvarado (2003) explica que el clima organizacional: “Comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas y de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano” (p. 45). Asimismo, los trabajadores, de manera voluntaria o involuntaria, consciente o inconscientemente, conforme se van familiarizando con la empresa, logran tener en la mente una percepción sobre cómo es el clima interno dentro de ella, esto puede llegar a ser bueno o malo, según Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional: “Es el concepto descriptivo que está referido a aspectos de la vida laboral y posee un carácter global que abarca múltiples aspectos internos de la organización repercutiendo positiva o negativamente” (p. 24).

### **2.2.1.3. Características del clima organizacional.**

Rodríguez (2001) explica que las principales características que presenta el clima organizacional son:

- Perdura en el tiempo; es decir, no es variable en las empresas.
- Hacen que la percepción y el comportamiento de los colaboradores sean flexibles.
- Influye en la responsabilidad, compromiso e identidad de los colaboradores.
- Un deficiente clima laboral puede tener como consecuencia un posible aumento de rotación y ausentismo de personal.



Por otro lado, Brunet (1987) aporta con las características del clima laboral, las cuales son:

- Las cualidades o propiedades que tiene una empresa requieren un análisis de estudio profundo.
- Las percepciones tienden a lograr impactar en la conducta que desarrollen los colaboradores.
- El clima es un elemento que no se puede cambiar a la fuerza de un momento a otro, debe pasar por muchos procesos.

#### **2.2.1.4. Importancia del clima organizacional.**

Es relevante que un administrador identifique el clima organizacional de su empresa, ya que este influye en la satisfacción y motivación de sus colaboradores. Al respecto, Brunet (1987) afirma que:

- El clima organizacional y su gestión son clave fundamental para una empresa, ya que el factor humano es lo primordial para que la organización pueda crecer y lograr las metas propuestas.
- Un buen clima permite que los trabajadores brinden sus mejores talentos y puedan alcanzarse los objetivos y metas trazadas de la empresa.
- Permite conocer las posibles fuentes de conflicto y razones de estrés y de insatisfacción en los colaboradores para luego tomar acción y motivarlos.

#### **2.2.1.5. Teorías del clima organizacional.**

##### **Teoría e instrumento de Sonia Palma (2004).**

Según Palma (2004) el clima organizacional es una serie de actividades y experiencias que poseen los miembros de una empresa que les permita una mejor interacción e interrelación con sus compañeros, este autor indica que los factores del clima organizacional son:

Realización personal. Es la imagen que tiene un trabajador acerca de las posibilidades que le ofrezca su empresa para poder lograr un desarrollo, tanto en lo personal como profesional, al respecto Palma (2004) señala que la realización personal está relacionada al factor humano y a la motivación, ya que permite conocer qué es lo que anhela o necesita el docente para sentirse realizado y satisfecho.

Involucramiento laboral. Es el nivel de compromiso y responsabilidad que logre tener en mente el trabajador respecto a su labor diaria en la empresa, y está relacionado al cumplimiento los objetivos planteados de su organización, al respecto Palma (2004) menciona que es la identidad que posee el docente, en este caso, está muy relacionado con el compromiso que tiene con sus responsabilidades en la institución de acuerdo con el logro de sus tareas.

Supervisión. Es una acción que deben cumplir los coordinadores y directivos de las organizaciones con sus colaboradores para verificar que estén cumpliendo sus tareas y deberes laborales, al respecto Palma (2004) menciona que es la relación que posea el docente con su jefe directo y los directivos, ya que debe haber una claridad en el trabajo que realizan, para que se pueda evaluar y mejorar mediante un diagnóstico y evaluación de desempeño laboral.

Comunicación. Es el medio por el cual los trabajadores de una empresa comparten opiniones, decisiones y soluciones sobre temas importantes en relación con su función laboral, al respecto Palma (2004) menciona que es el conjunto de información que debe fluir de manera correcta, con fluidez y claridad en una organización, esta se debe realizar entre colegas, jefes y directivos.

Condiciones laborales: Son el conjunto de factores físicos, económicos, tecnológicos y ambientales que proporcionan y ofrecen los directivos a sus trabajadores con el fin de satisfacerlos y fidelizarlos con la empresa, al respecto

Palma (2004) explica que están relacionadas con la estructura de una organización. Es decir, a una claridad respecto a temas económicos, así como también reglas y normas de la institución.

### **Teoría del clima organizacional de Acosta y Venegas (2010).**

Acosta y Venegas (2010) señala que el clima organizacional comprende una serie de factores relacionados a las percepciones de los trabajadores que influyen directamente en la motivación y comportamiento. Según estos autores, existen nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional. Estas son: la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

### **Teoría de clima organizacional de Robbins (2012).**

Robbins (2012) señala que la gestión administrativa de una empresa y sus condiciones laborales influyen de una manera determinante en la conducta de los colaboradores, así mismo, menciona que existen dos tipos de clima organizacional.

#### **A. Clima autoritario.**

Autoritario explotador. En este tipo de clima, no existe un líder, sino un jefe, ya que las decisiones son tomadas únicamente por él, por lo que no existe un ambiente de confianza con sus colaboradores debido a que se genera un ambiente de temor.

Autoritario paternalista, En este tipo de clima, la dirección emplea estrategias para lograr motivar a sus colaboradores a realizar sus funciones, como reconocimiento por logros y felicitaciones en público, se genera un ambiente exigente, pero a su vez, acogedor.

#### **B. Clima participativo.**

Consultivo. En este tipo de clima, existe una cierta confianza e interacción entre la dirección y sus colaboradores, se delegan las funciones y se muestra

principalmente una comunicación de tipo descendente donde los trabajadores toman decisiones específicas dentro de su ambiente.

### **Teoría sobre el clima laboral de McGregor (1971).**

McGregor (1971) explica sobre el talento humano en las empresas, el autor resalta la importancia del comportamiento que presenten las personas con su trabajo, por ello expuso dos teorías llamadas teoría X y teoría Y, cada uno con sus características.

#### **A. Teoría X.**

- La mayoría de las personas no tienen voluntad propia para realizar sus labores en una organización y frecuentemente tratan de evadirlas.
- Debido a esta falta de voluntad, los seres humanos suelen necesitar que prácticamente sus jefes los obliguen a cumplir sus labores mediante una presión y posible castigo.
- Las personas prefieren que les digan qué hacer, si tienen una tarea pendiente, casi siempre evitarán cumplirla, debido a su falta de responsabilidad.

#### **B. Teoría Y.**

- El esfuerzo mental que produce trabajar se asocia con el concepto de diversión, respecto a los juegos; es decir, los directivos comprenden que sus colaboradores aman su trabajo y por lo tanto los motivan y evitan presionarlos, para que puedan dar lo mejor de así, como si estuvieran realizando cualquier otra actividad en un ambiente tranquilo y divertido con el fin de que exista una identidad y responsabilidad laboral voluntaria.
- La existencia de un ambiente positivo y confortable que ofrezca la dirección tendrá como beneficio un gran compromiso y cierto grado de responsabilidad en los trabajadores respecto a sus objetivos y tareas.

Los factores que condicionan un clima organizacional positivo o negativo dentro de las organizaciones son:

**Trabajo en equipo.** Es el esfuerzo que realiza un grupo de personas donde todos los participantes muestran interés y aportan conocimiento para cumplir un objetivo en común, al respecto Robbins y Coulter (2007) indican que es un grupo en el cual sus miembros realizan una labor ardua para lograr las tareas que les asignan empleando una sinergia positiva y responsabilidad en conjunto.

**Satisfacción.** Es el resultado de un buen clima organizacional, ya que la percepción de este logrará en los colaboradores un nivel de satisfacción variable, también influye de manera drástica en su desempeño, al respecto el autor Brunet (2011) explica que es un estado afectivo que presenta un ser humano y está relacionado a la parte emocional, cognitiva y conductual.

**Liderazgo.** Es la capacidad que tiene un ser humano para orientar a un grupo de personas con el fin de desarrollar su máximo potencial e incentivar a lograr los objetivos planteados, al respecto el autor Ramos (2012) menciona que constituyen una serie de actitudes y cualidades que posee un gerente para tener la capacidad de dirigir a sus subordinados de la mejor manera.

### ***2.2.2. Bases teóricas del desempeño laboral docente***

El desempeño laboral tiene como base teórica a la psicología, ya que está conectada con la percepción que tengan estudiantes y directivos sobre el desempeño y trabajo de los docentes de su empresa, todo colaborador está en constante evaluación de desempeño para que se determinen indicadores de cómo están realizando su labor, además, si está cumpliendo con los objetivos planteados, traerá como consecuencia la generación de ideas y percepciones en la mente de sus alumnos, colegas, jefes directos y directivos.

### **2.2.2.1. Definiciones de desempeño laboral docente.**

El desempeño laboral es el resultado total de esfuerzos que realiza un colaborador en una institución, al respecto el autor Bohórquez (2007) menciona que: “Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p. 15). Asimismo, el desempeño docente engloba al conjunto de capacidades y habilidades de un trabajador para diseñar clases adecuadas y tener un excelente dominio de tema, orientando así a sus alumnos y realizando un esfuerzo para que estos logren obtener los conocimientos necesarios, al respecto Acosta (2002) menciona que:

Es el conjunto de acciones que un docente ejecuta en su trabajo diario: elaboración de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, evaluación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (p. 42)

### **2.2.2.2. Características del desempeño laboral docente.**

Los docentes deben cumplir ciertas características para poder realizar un buen desempeño, al respecto el autor García (1996) menciona que el desempeño docente:

- Tiene un carácter transformador.
- Es una actividad eminentemente creadora.
- Tiene un carácter humanista, pues se preocupa por el bienestar de los involucrados.
- Sus componentes fundamentales son los motivos y las tareas docentes, las acciones docentes y las acciones de control y evaluación de los escolares.
- Es un proceso dinámico que requiere de un alto nivel de planificación y proyección.

- Tiene un carácter orientado, dirigido hacia el cumplimiento de los objetivos trazados.

### **2.2.2.3. Importancia del desempeño laboral docente.**

El manejo de emociones que tenga un docente tiene como consecuencia un mejor desempeño, al respecto Flores et al. (2018) mencionan que la importancia del desempeño laboral radica en la inteligencia emocional que posea y señala lo siguiente:

- El desempeño de un colaborador es lo primordial para garantizar el éxito de una organización, ya que son los agentes principales de esta.
- El desempeño docente es factor esencial para brindar una educación de calidad a los estudiantes, por ello debe estar en constante evaluación.
- El control y manejo de emociones que posean los docentes son fundamentales para que puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera y brindar una educación de calidad.

### **2.2.2.4. Teorías relacionadas al desempeño laboral.**

Según el Minedu (2017) las cuatro dimensiones consideradas fueron extraídas del marco de buen desempeño docente del Ministerio de Educación. Por lo tanto, las dimensiones del desempeño laboral docente consideradas en esta investigación son las siguientes:

#### **Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.**

Comprende al conjunto de habilidades que tenga el docente para lograr una concentración en clase, brindando una enseñanza adecuada y despertando interés por aprender a sus alumnos, con respecto Minedu (2017) señala que: “Es capacidad que poseen los docentes para impactar en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, lograr participación y resultados positivos en cuanto a sus notas” (p. 39).

### **Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.**

Esta dimensión consiste en el proceso de acompañar al estudiante en su proceso de aprendizaje, monitoreando sus avances y solucionando sus dudas y dificultades. Dependiendo del avance en la sesión, el docente les brinda una retroalimentación que se adecúe a las necesidades de aprendizaje identificadas.

### **Propicia un ambiente de respeto y proximidad.**

Se refiere a que los docentes deben mostrar una relación emocional buena con sus alumnos, manteniendo el respeto sobre todas las cosas, al respecto Minedu (2017) menciona que es la forma de comunicarse de forma respetuosa con los estudiantes transmitiéndoles calidez y atención frente a sus necesidades afectivas siendo empáticos y comprensivos.

### **Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.**

Se refiere a controlar un ambiente adecuado con sus estudiantes para evitar posibles comportamientos malos, al respecto, Minedu (2017) menciona que se debe esclarecer las normas de convivencia a los estudiantes para que el docente prevenga el comportamiento inapropiado, para así lograr que se desarrolle una sesión de manera correcta y sin contratiempos.

#### **2.2.2.5. Factores del desempeño docente.**

Los docentes deben cumplir con ciertos factores, para lograr un buen desempeño laboral, al respecto Flores et al. (2018) mencionan que los factores del desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

- Didáctica. Consiste en que el docente debe emplear las mejoras herramientas y materiales didactas que estén a su alcance para mejorar su comunicación, forma de enseñar y alcanzar resultados positivos.



- Personalidad. Se refiere al conjunto de valores que debe poseer el docente en relación con su conducta, ética y profesionalismo.
- Motivación. Es la capacidad que tiene el docente para lograr transmitir a sus estudiantes un deseo de aprender con el fin de crear interés y concentración en sus alumnos.
- Orientación. Se refiere al apoyo que el docente debe brindar a sus estudiantes con el fin de mejorar sus conocimientos y guiarlos para garantizarles mejores resultados.
- Habilidad para la enseñanza. Comprende un conjunto de capacidades que tiene un docente para facilitar el aprendizaje y realizar una enseñanza de calidad, logrando que sus estudiantes mejoren cada vez más.

#### **2.2.2.6. Evaluación de desempeño docente.**

Es una actividad que involucra a muchos agentes para diagnosticar posibles conductas a través instrumentos, su fin es mejorar la calidad de enseñanza docente para obtener mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos. El docente es el agente principal para evaluar de manera crítico y reflexiva con el fin de mejorar desempeño laboral. La evaluación de desempeño está integrada por una serie de funciones que permite medir el desempeño laboral del docente, al respecto el autor Valdez (2004) las funciones del desempeño docente son las siguientes:

- Función de diagnóstico. Consiste en descubrir el potencial del maestro, así como también sus debilidades, con el fin de poder capacitar y ayudar al docente a solucionar sus imperfecciones.
- Función instructiva. Es el proceso de evaluación autónoma donde el docente logra reconocer y aprender de sus errores para descubrir nuevas experiencias y técnicas.

- Función educativa. El docente conoce sus debilidades, sabe que no está ejerciendo a la perfección sus labores y que las personas como sus colegas, alumnos, padres de familia y jefes también han detectado en él ciertas características que no son buenas, por ello se plantea estrategias para realizar una mejora.
- Función desarrolladora. Es el proceso donde el docente tiene la capacidad de evaluar su desempeño a sí mismo y aprender de ellos, esto contribuye de una manera óptima a su trabajo.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

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

Es la percepción que posee un colaborador acerca del ambiente que generan los directivos de su empresa, comprende aspectos como bienestar y tranquilidad.

#### ***Compromiso***

Se refiere a la lealtad y responsabilidad que posea un trabajador respecto a su labor está relacionado al involucramiento laboral.

#### ***Desempeño laboral***

Es el comportamiento que tiene un trabajador para demostrar el dominio de funciones, habilidades y actitudes, con el fin de mejorar su calidad de trabajo y cumplir con las tareas asignadas por su empresa.

#### ***Innovación***

Consiste en la implementación de nuevas estrategias y métodos para mejorar la forma de hacer las cosas y así obtener mejores resultados.

#### ***Motivación***

Es una de las causas principales que influye en los colaboradores para que muestren una cierta responsabilidad y dedicación respecto a sus en sus actividades

laborales, esto llevará a que cumplan de manera eficiente sus tareas y se incremente su desempeño.

### ***Planificación del trabajo pedagógico***

Comprende diversos planes, estrategias y capacidades que debe tener el docente para elevar su calidad de enseñanza y mejorar el aprendizaje del estudiante.

### ***Recompensa***

Es lo que obtiene una persona por cumplir con una tarea asignada, ya sea de forma económica o material.

### ***Reconocimiento***

Es la consecuencia que logra un trabajador, antes los miembros de la organización por haber terminado una actividad de manera exitosa.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipo de investigación***

La investigación pertenece al tipo descriptivo debido a que se basa en la descripción de la situación real de las variables dentro de un contexto determinado donde se lleva a cabo la investigación. Hernández y Mendoza (2018) comentan que: “Tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (p. 108).

La investigación es de nivel correlacional debido a que su fin es analizar el nivel de relación que poseen las variables clima organizacional y desempeño laboral; es decir, analizar el nivel de asociación de estas dos variables. Hernández y Mendoza (2018) sostienen que: “Son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p. 110).

Finalmente, la investigación se realiza con un enfoque cuantitativo, debido a que estos datos requieren de un exhausto análisis estadístico para la comprobación de las hipótesis, además que dentro de este enfoque los procesos de investigación son secuenciales. Referente a eso, Hernández y Mendoza (2018) afirman que es una estrategia de investigación que consiste básicamente en recopilar y analizar ciertos datos numéricos para conseguir resultados.

#### ***Diseño de investigación***

El estudio se desarrolla con un diseño no experimental considerando que las variables no son condicionadas, solo se analiza dentro de su contexto; es decir, no se busca analizar la influencia de una variable sobre otra. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen: “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables observando los fenómenos en su ambiente natural” (p. 175).

Por otro lado, el estudio recoge los datos en un solo momento por lo tanto tienen un diseño transversal. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) sostienen: “Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

Hernández y Mendoza (2018) dicen que la población abarca a absolutamente todas de personas u objetivos que presentan características comunes que desean estudiarse. Bajo ese contexto, la población está conformada por los 30 docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, durante el año lectivo 2021.

#### ***Muestra***

Hernández y Mendoza (2018) dicen que: “Una muestra es un subgrupo de una población, en la cual se recolectarán una serie de datos importantes y deberá ser representativa a dicha población” (p. 196). En ese contexto, en la investigación no se considera una muestra, ya que se decidió trabajar con todos los docentes de la institución educativa, diversos autores afirman que cuando la población está formada por pocas unidades de análisis es conveniente realizar el análisis estadístico con toda la población.

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021.

#### ***Hipótesis específicas***

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021.

Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

Existe relación entre la condición laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

#### ***Definición conceptual del clima organizacional***

Litwin y Stringer (1968) definen el clima como una característica fundamental del ambiente interno de una organización que es experimentada por los miembros que lo conforman que influye en su comportamiento y puede ser explicado conociendo las características de la organización.

#### ***Definición operacional del clima organizacional***

El clima organizacional según las consideraciones teóricas se mide en 5 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con una valoración en escala de Likert con la finalidad de medir la percepción de los docentes respecto al clima en la institución.

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Realización personal	- Interés en el factor humano	Del 1 al 6		Bueno: [26-29]
	- Desarrollo personal			Regular: [20-26)
Involucramiento laboral	- Identificación laboral	Del 7 al 12		Malo: [14-20)
	- Responsabilidad			Bueno: [28-30]
Supervisión	- Relación con jefe directo	Del 13 al 18	1. Nunca 2. Casi nunca	Regular: [24-28)
	- Condiciones en la institución			Malo: [18-24)
Comunicación	- Fluidez de comunicación	Del 19 al 24	3. A veces 4. Casi siempre	Bueno: [27-30)
	- Comunicación jerárquica			Regular: [20-27)
Condición laboral	- Recursos en el trabajo	Del 25 al 30	5. Siempre	Malo: [14-20)
	- Claridad en las funciones de trabajo.			Bueno: [28-30)
				Regular: [22-28)
				Malo: [15-22)
				Bueno: [27-30)
				Regular: [21-27)
				Malo: [17-21)

### ***Definición conceptual de desempeño laboral docente***

Según el Minedu (2017) el desempeño docente abarca un concepto acerca de las capacidades, habilidades y estrategias que posee un docente para realizar una labor que influya de manera óptima en el proceso de aprendizaje.

### ***Definición operacional de desempeño laboral docente***

El desempeño docente según las consideraciones del Ministerio de Educación, se conforma por 4 dimensiones, 12 indicadores y 24 ítems, con una valoración en escala de Likert con la finalidad de medir el desempeño docente según la percepción del directo.



**Tabla 2**

*Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral docente.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El docente promueve el interés</li> <li>- Promueve la participación</li> <li>- Promover la reflexión de lo que están aprendiendo</li> <li>- Emplea un lenguaje respetuoso, evitando conflictos verbales.</li> </ul>	Del 1 al 6	1. Nunca 2. Casi nunca	Bueno: [27-30) Regular: [22-27) Malo: [18-22)
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practica y emplea recursos de comunicación.</li> <li>- Se muestra empático</li> </ul>	Del 7 al 12	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [29-30) Regular: [24-29) Malo: [20-24 )
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar y adecuar su enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El docente monitorea el progreso</li> <li>- Recoge evidencia a través de preguntas.</li> <li>- Da retroalimentación ante las dudas.</li> <li>- Utiliza mecanismos para regular el comportamiento.</li> </ul>	Del 13 al 18		Bueno: [28-30) Regular: [22-28) Malo: [17-2)
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Previene el comportamiento inapropiado.</li> <li>- Toda sesión se desarrolla sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.</li> </ul>	Del 19 al 24		Bueno: [28-30) Regular: [23-28) Malo: [20-23)

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Métodos de investigación***

El trabajo de investigación se desarrolla siguiendo los criterios del método hipotético deductivo, ya que los datos recolectados permitieron desarrollar concluir y proponer alternativas de soluciones viables a la problemática analizada. Sánchez et al. (2018) menciona que: “Es el método de conocimiento relativo al método científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que hay que demostrar” (p. 91).

#### ***Técnica***

La técnica principal aplicada en el estudio fue la encuesta que permitió medir las dos variables de estudio en las unidades de análisis. Al respecto, Sánchez et al. (2018) señala: “La encuesta es aquel procedimiento que se encuentra conformado por un conjunto de reactivos con la finalidad de obtener la información de la muestra en estudio” (p. 34).

### **3.6. Descripción de los instrumentos**

Para recolectar los datos, se lograron emplear cuestionarios que midieron las variables de estudio para luego analizar en qué medida se relacionan, estos cuestionarios son válidos y confiables. Respecto a la validez, Hernández y Mendoza (2018) señalan: “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 229) y respecto a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) señalan: “Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales” (p. 228).

#### ***Instrumento I. Cuestionario de la variable clima organizacional***

El cuestionario para medir el clima organizacional fue una adecuación del cuestionario propuesto por Sonia Palma Carrillo la cual está conformado por cinco

dimensiones, seis ítems por cada dimensión, haciendo un total de 30 preguntas. Los resultados del cuestionario se midieron mediante una escala de Likert que comprende cinco alternativas.

**Tabla 3**

*Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional.*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Adaptado por Luis Román Valdivia Ráez.
Objetivo	Evaluación objetivo del clima organizacional en los docentes del colegio Los ingenieros School.
Ámbito de aplicación	I.E.P Los Ingenieros School
Informadores	Docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	10 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del clima organizacional en base a las dimensiones de realización personal, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condición laboral.
Finalidad	Identificar el nivel de clima organizacional de la Institución Educativa los Ingenieros School para así determinar con exactitud las estrategias necesarias con el fin de mejorar dicha variable.
Puntajes	Puntuaciones de bueno, regular y malo, considerando para el puntaje el - + 75% de la desviación estándar para cada dimensión.
Material	Formulario de Google.

### ***Instrumento II. Cuestionario de desempeño laboral docente***

El cuestionario para medir el desempeño laboral fue una adecuación de la rúbrica del Ministerio de Educación del Perú la cual tiene cuatro dimensiones, seis ítems por cada dimensión, haciendo un total de 24 preguntas. Los resultados del cuestionario se midieron mediante una escala de Likert que comprende cinco alternativas.

**Tabla 4**

*Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral docente.*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	Adaptado por Luis Román Valdivia Ráez.
Objetivo	Evaluación objetiva del desempeño laboral en los docentes del colegio Los Ingenieros School.
Ámbito de aplicación	I.E.P Los Ingenieros School
Informadores	Docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	10 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del desempeño laboral en base a involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, propiciar un ambiente de respeto y proximidad, evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentarlos y regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.
Finalidad	Identificar el nivel de desempeño laboral de la institución educativa los Ingenieros School para así determinar con exactitud las estrategias necesarias con el fin de mejorar dicha variable.
Puntajes	Puntuación de bueno, regular y malo, teniendo en cuenta para el puntaje el - + 75% de la desviación estándar para cada dimensión
Material	Formulario de Google.

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

Primero. Se creó una base de datos con las respuestas otorgadas por los docentes que conforman la muestra, esta base de datos permitió realizar los análisis estadísticos respectivos.

Segundo. Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach demostrando que tienen un nivel de consistencia interna importante.

**Tabla 5***Escala de alfa de Cronbach.*

Rangos	Grado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Nota:* Naupas et al., 2018, p. 132.

Tercero. Se llevó a cabo un análisis descriptivo porcentual mediante el uso de tablas y gráficos estadísticos que permiten identificar las características del problema de la institución educativa.

Cuarto. Se desarrollo la prueba de normalidad de las variables que permitieron conocer el tipo de estadísticos para la prueba de hipótesis inferencial, esta prueba se realizó a través del estadístico Shapiro Wilk por ser una muestra menor a 50.

Quinto. Se desarrollo la prueba de hipótesis mediante la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman considerando que la prueba de normalidad indica los puntajes difieren de una distribución de contraste normal.

**Tabla 6***Escala de correlación de Rho de Spearman.*

Rango	Relación
0	Correlación nula
0.01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1,00	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota:* Triola, 2018, p. 49.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADO**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento del clima organizacional***

La adecuación del cuestionario de clima organizacional presentado originalmente por Sonia Palma posee una cierta validez en su contenido debido a que se realizó el criterio de jueces internos, quienes son expertos en el tema y en la metodología, por ello, luego de una revisión del instrumento, lograron comprobar fue es aplicable para recolectar los datos determinados.

**Tabla 7**

*Resultados de la validación del cuestionario clima organizacional.*

Validador	Resultado de la aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Lewis Rengifo Rengifo	Aplicable
Mag. Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable

##### ***Validez del instrumento de desempeño laboral docente***

La adecuación del cuestionario de desempeño laboral docente, evidenciada originalmente en la rúbrica del Ministerio de Educación del Perú, posee una cierta validez en su contenido, debido a que se realizó el criterio de jueces internos, quienes son expertos en el tema y en la metodología, por ello, luego de una revisión del instrumento, lograron comprobar fue es aplicable para recolectar los datos determinados.

**Tabla 8**

*Resultados de la validación del cuestionario desempeño laboral docente.*

Validador	Resultado de la aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Lewis Rengifo Rengifo	Aplicable
Mag. Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable

Los resultados de validación indican que los ítems considerados en los cuestionarios realmente miden las variables indicadas.

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### Fiabilidad del instrumento de clima organizacional

El cuestionario de clima organizacional presenta una escala de valoración de cinco alternativas, este aspecto permitió decidir que la prueba de consistencia interna se debe realizar mediante el estadígrafo alfa de Cronbach.

**Tabla 9**

*Fiabilidad del instrumento del clima organizacional.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

En la tabla 9, se presentan los resultados obtenidos del análisis de confiabilidad del instrumento del clima organizacional. Estos resultados muestran que existe finalmente, una excelente confiabilidad (alfa= 0.951) este resultado final determinó que el instrumento es aplicable.

Del mismo modo, teniendo en cuenta que el instrumento posee muchas dimensiones, se debe realizar un análisis exhaustivo de cada una de ellas, los detalles se presentan en esta tabla.

**Tabla 10**

*Resultados de fiabilidad de las dimensiones de la variable clima organizacional.*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Realización personal	,781	6
Involucramiento laboral	,827	6
Supervisión	,839	6
Comunicación	,885	6
Condición laboral	,819	6

En la tabla 10, se observan los resultados de fiabilidad de las dimensiones de la variable clima organizacional, estos resultados muestran que existe finalmente, una excelente confiabilidad para las cinco dimensiones de la variable de estudio.



### Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral docente

El cuestionario de desempeño laboral docente presenta una escala de valoración de cinco alternativas, este aspecto permitió decidir que la prueba de consistencia interna se debe realizar mediante el estadígrafo alfa de Cronbach.

**Tabla 11**

*Fiabilidad del instrumento del desempeño laboral docente.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

En la tabla 11, se presentan los resultados obtenidos del análisis de confiabilidad del instrumento de desempeño laboral docente. Estos resultados muestran que existe finalmente, una excelente confiabilidad (alfa= 0.936) este resultado final determinó que el instrumento es aplicable.

Del mismo modo, teniendo en cuenta que el instrumento posee muchas dimensiones, se debe realizar un análisis exhaustivo de cada una de ellas, los detalles se presentan en esta tabla.

**Tabla 12**

*Resultados de fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente.*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	,779	6
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	,857	6
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	,916	6
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	,769	6

En la tabla 12, se evidencian los resultados de confiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente. Estos resultados muestran, efectivamente que existe una excelente confiabilidad para las cuatro dimensiones de la variable.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### ***Resultados descriptivos de la variable clima organizacional***

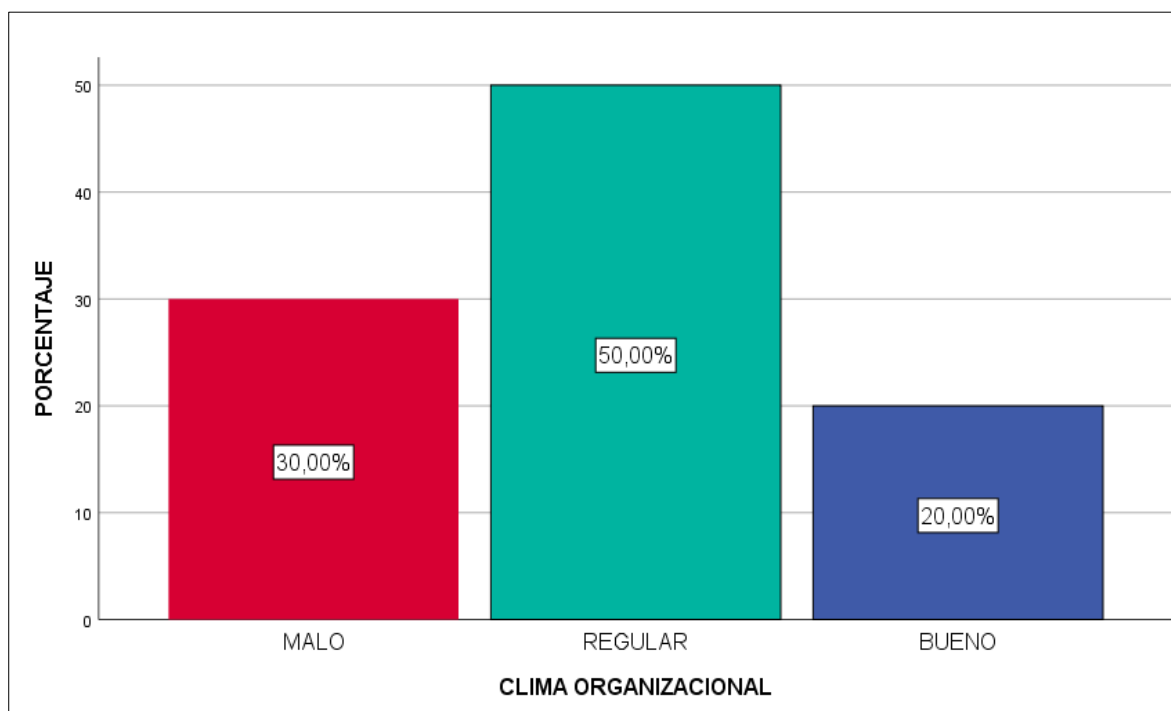
**Tabla 13**

*Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	9	30,0
Regular	15	50,0
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

**Figura 1**

*Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.*



En la tabla 13 y figura 1, se observa que, 15 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 50%, opinan que el clima organizacional está en un nivel regular, mientras que 9 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que

simbolizan el 30%, opinan que se encuentra en un nivel malo y 6 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 20%, opinan que se encuentra en un nivel bueno. Esto muestra claramente que, existe un deficiente clima organizacional, debido a factores como la mala relación con los jefes directos, la poca identidad con la institución, la falta de claridad en las funciones del trabajo, la escasa fluidez de comunicación y el poco interés en el factor humano.

### ***Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral docente***

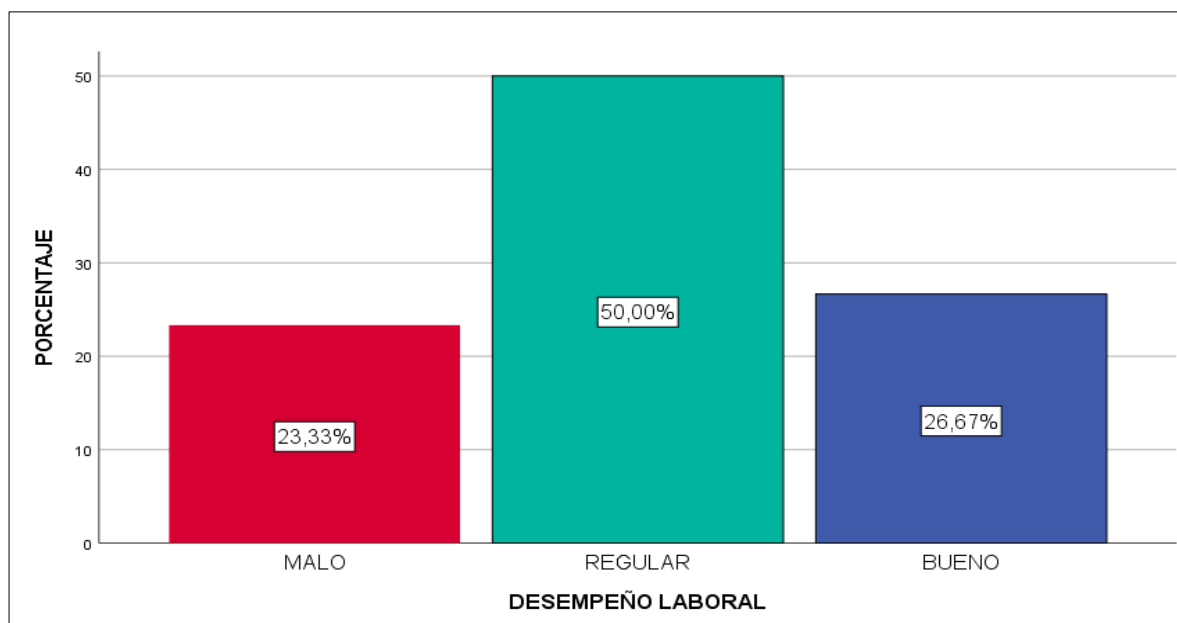
**Tabla 14**

*Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral docente.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	15	50,0
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

**Figura 2**

*Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral docente.*



En la tabla 14 y figura 2, se observa que 15 docentes que constituyen el 50%, poseen un desempeño laboral de nivel regular, mientras que 8 docentes que

simbolizan el 26.67%, tienen un desempeño laboral a un nivel bueno y 7 docentes que representan el 23.33% tienen un desempeño laboral a un nivel malo. Esto refleja que el desempeño de los docentes es deficiente debido a que hay ocasiones en las que no tienen un cierto orden en sus clases, no generan un ambiente de respeto con los estudiantes, demoran en llenar notas al drive y no organizan su tiempo para resolver dudas de sus estudiantes, perjudicando la calidad de enseñanza.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### ***Resultados descriptivos de las dimensiones de clima organizacional***

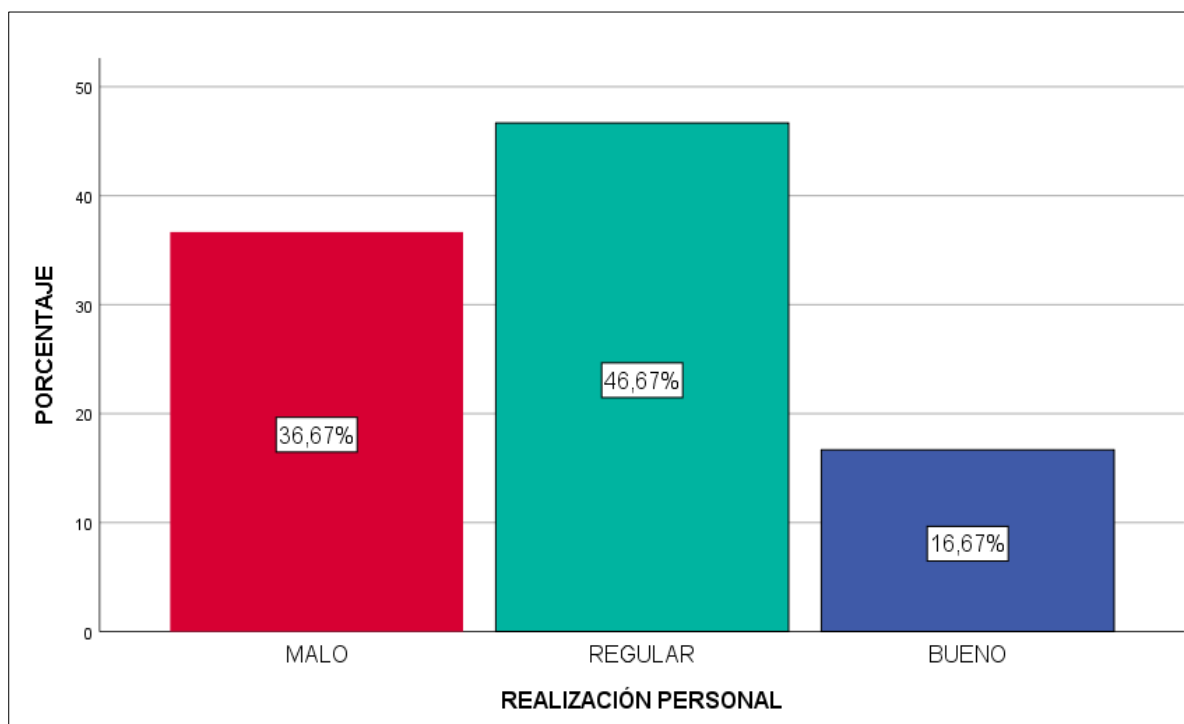
**Tabla 15**

*Análisis descriptivo de la dimensión realización personal.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	11	36,7
Regular	14	46,7
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

**Figura 3**

*Análisis descriptivo de la dimensión realización personal.*



En la tabla 15 y figura 3, se muestra claramente que 14 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 46.67%, opinan que la realización personal está presente de forma regular, por otro lado, 11 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 36.67%, opinan que se encuentra en un nivel malo y 5 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 16.67% opinan que está presente en un nivel bueno. Esto quiere decir que, la mayoría de los docentes sienten la preocupación de no poder escalar a un puesto más alto, no se sienten bien con su labor, es decir trabajan más por necesidad económica.

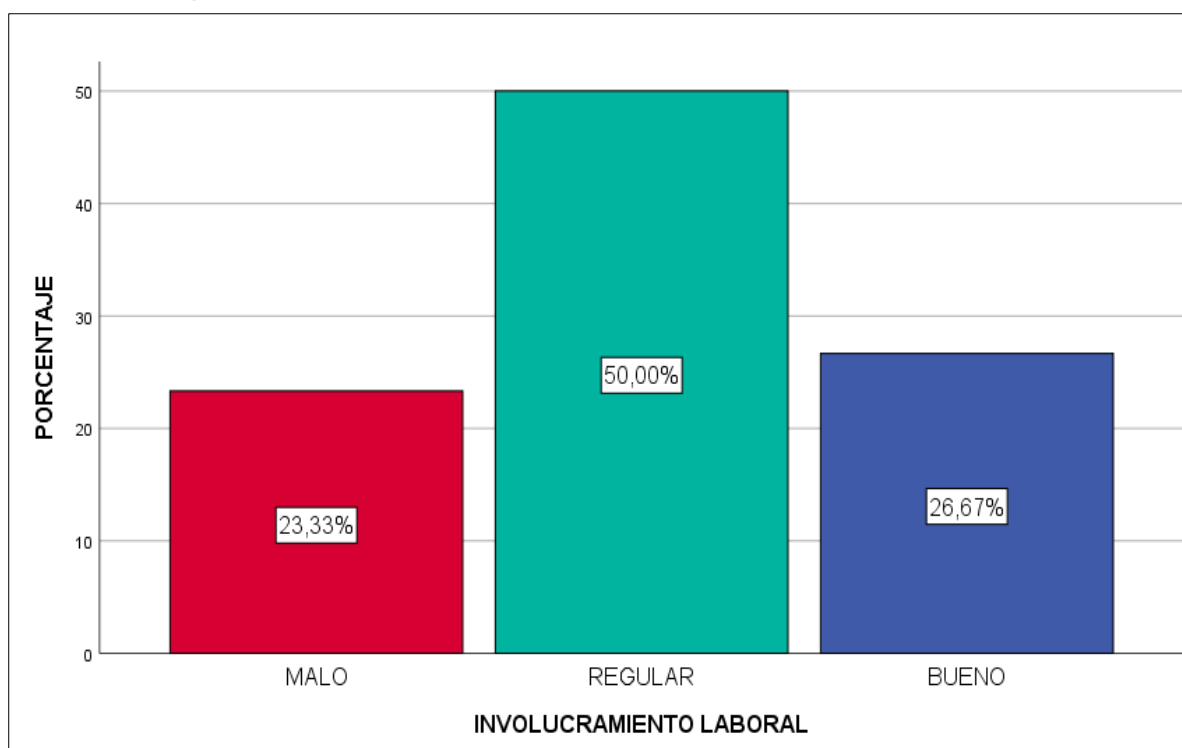
**Tabla 16**

*Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	15	50,0
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

**Figura 4**

*Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral.*



En la tabla 16 y figura 4, se muestra que, 15 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 50%, consideran al involucramiento laboral de forma regular, mientras que 8 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 26.67%, opinan que está en un nivel bueno y 7 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 23.33% lo consideran en un nivel malo. Se refleja que hace falta un compromiso, que es el elemento fundamental para la obtención de un buen trabajo en equipo, esto a su vez, genera motivación en el mismo trabajador.

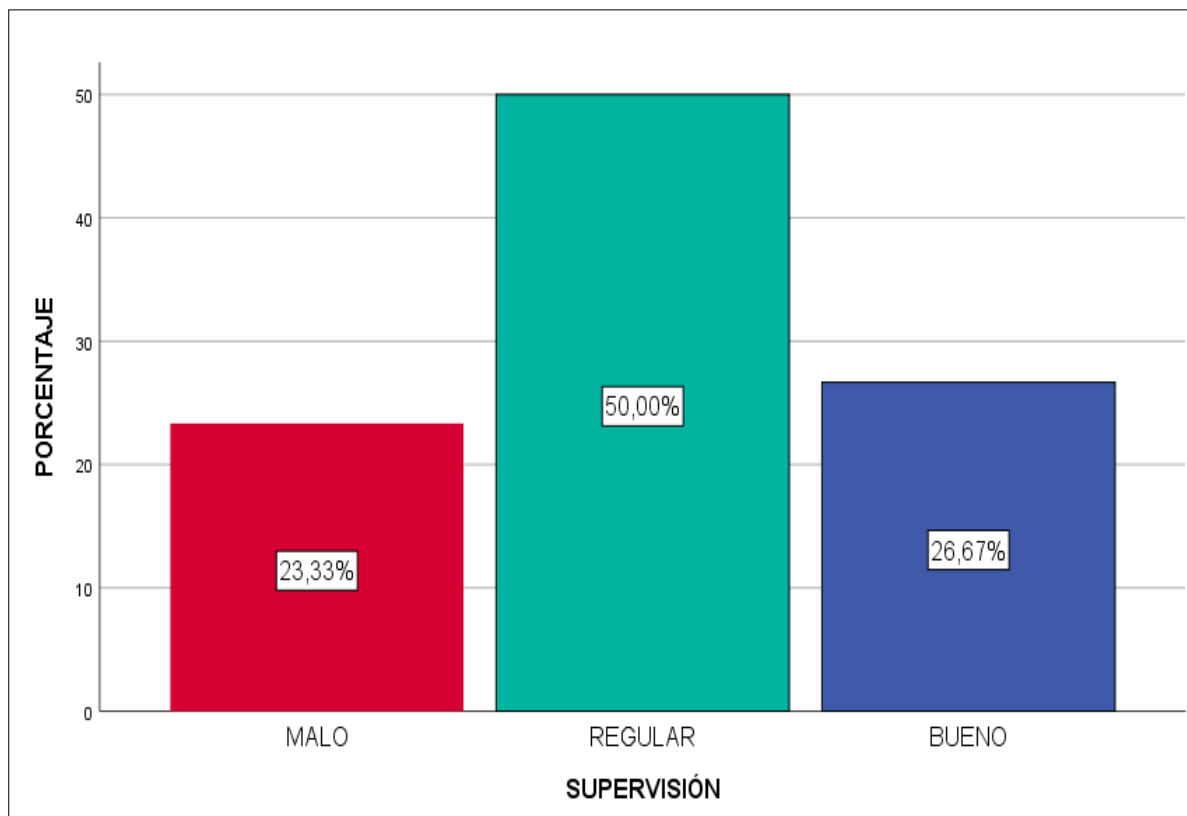
**Tabla 17**

*Análisis descriptivo de la dimensión supervisión.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	15	50,0
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

**Figura 5**

*Análisis descriptivo de la dimensión supervisión.*



En la tabla 17 y figura 5, se evidencia que 15 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 50%, consideran a la supervisión de modo regular, mientras que 8 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 26.67%, opinan que está en un nivel bueno y 7 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 23.33% lo consideran en un nivel malo. Este resultado indica que todavía hace falta que el jefe directo que pueda estar supervisándolos logre que exista un trabajo en equipo con todos los profesores en conjunto, esto es un factor determinante para el éxito de la institución.

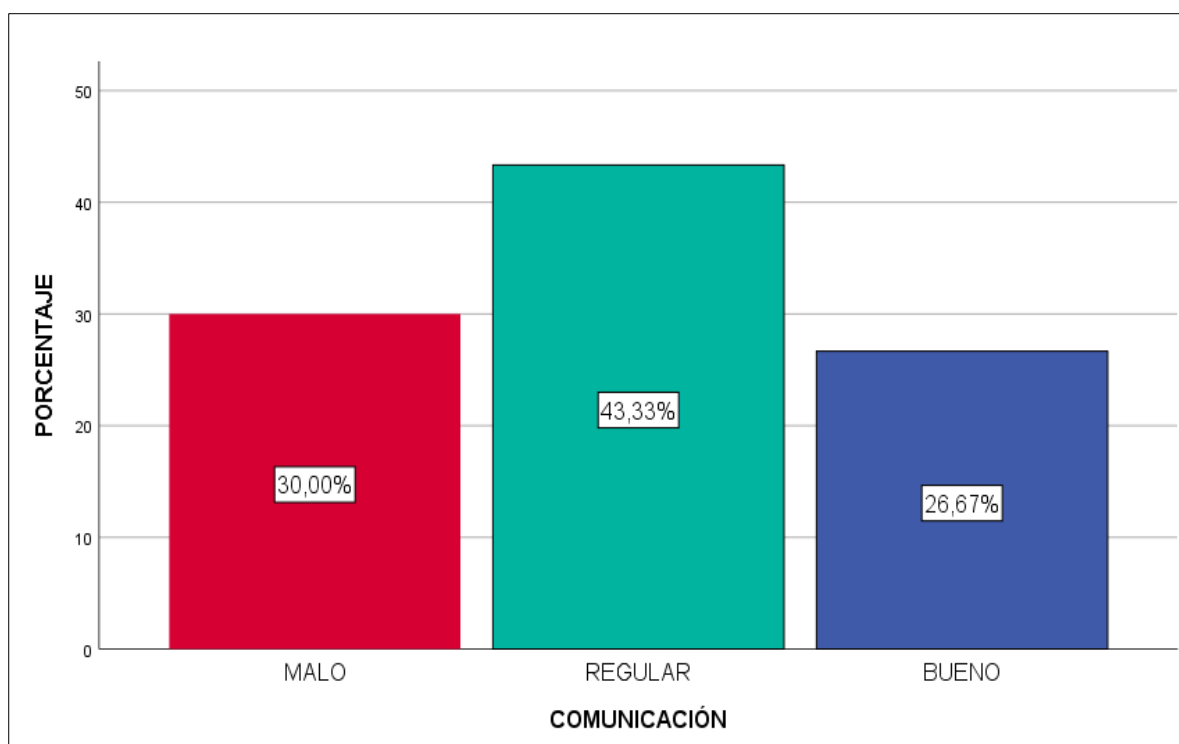
**Tabla 18**

*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	9	30,0
Regular	13	43,3
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

**Figura 6**

*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.*



En la tabla 18 y figura 6, se presenta que 13 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 43.33%, opinan que la comunicación se encuentra de forma regular, mientras que 9 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 30%, opinan que se encuentra en un nivel malo y 8 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 26.67% lo consideran en un nivel bueno. Esto evidencia que existe una comunicación deficiente en la institución, ya que la información no llega de una forma concreta. Es esencial que los canales de comunicación interna funcionen a la perfección para lograr un sólido trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos.

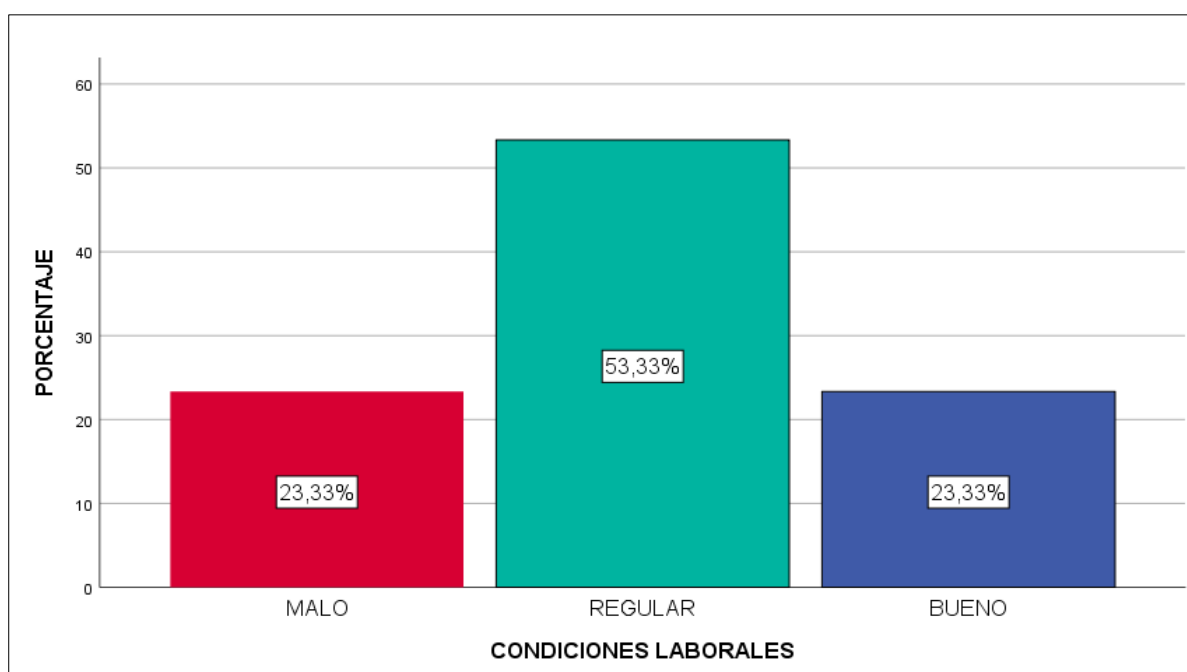
**Tabla 19**

*Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	16	53,3
Bueno	7	23,3
Total	30	100,0

**Figura 7**

*Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales.*





En la tabla 19 y figura 7, se muestra que 16 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 53.33%, opinan que las condiciones laborales se evidencian de forma regular, 7 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 23.33%, opinan que está en un nivel bueno y 7 docentes encuestados que representan el 23.33% lo consideran en un nivel malo. Esto evidencia que deben desarrollarse actividades centradas en el mantenimiento del sistema interno.

### ***Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral docente***

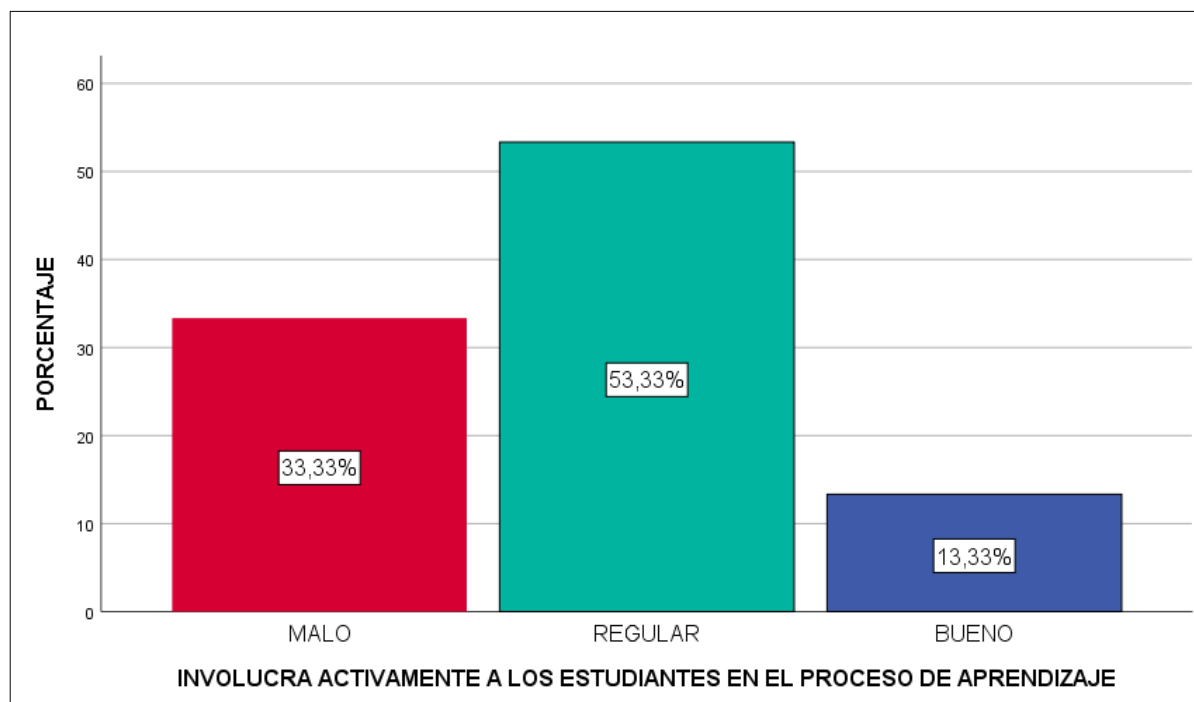
**Tabla 20**

*Análisis descriptivo de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	10	33,3
Regular	16	53,3
Bueno	4	13,3
Total	30	100,0

**Figura 8**

*Análisis descriptivo de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.*



En la tabla 20 y figura 8, se evidencia que 16 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 53.33%, opinan que la dimensión involucra activamente en el proceso de aprendizaje se encuentra en un nivel regular, mientras que 10 docentes que fueron sometidos a la encuesta, que simbolizan el 33.33%, opinan que está dentro de un nivel malo y 4 docentes encuestados que representan el 13.33% lo consideran en un nivel bueno. Esto implica mencionar que en estos tiempos resulta más difícil tener la participación de los estudiantes, la educación virtual es diferente y a algunos docentes les afecta este cambio drástico por la cantidad de alumnos.

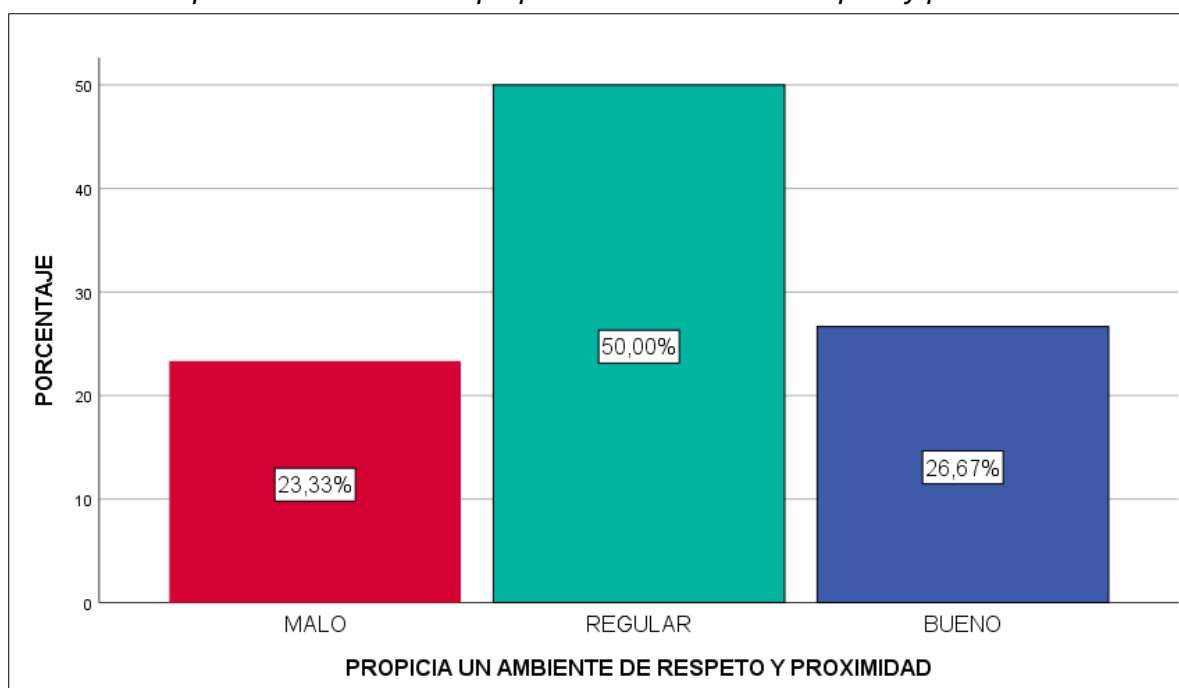
**Tabla 21**

*Análisis descriptivo de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	15	50,0
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

**Figura 9**

*Análisis descriptivo de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.*



En la tabla 21 y figura 9, se observa que 15 docentes que representan el 50% consideran a la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad de forma regular, asimismo, 8 docentes que simbolizan el 26.67%, opinan que es bueno y 7 docentes que simbolizan el 23.33% opinan que es malo. Esto evidencia que algunos docentes no ponen en práctica el respeto en clase como deberían hacerlo, esto puede llevar a traer consecuencias graves, ya que por llamar la atención a un alumno delante de todos sus compañeros, y empleando un lenguaje diferente con él.

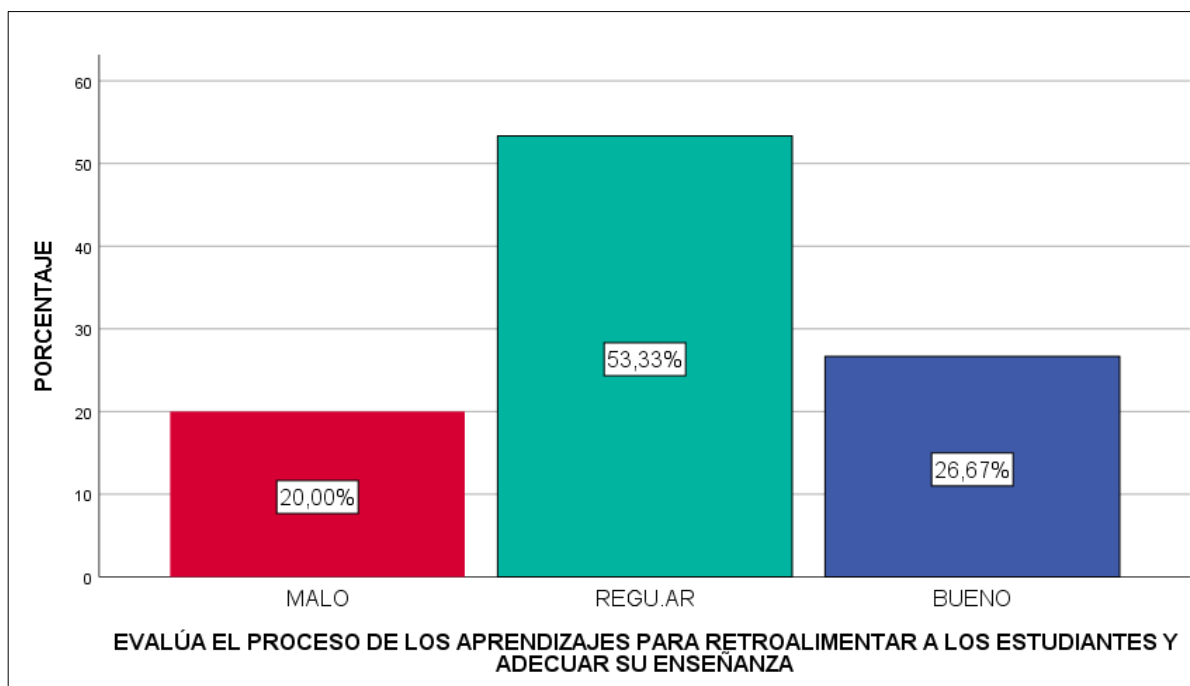
**Tabla 22**

*Análisis descriptivo de la dimensión evaluar el progreso de aprendizaje para retroalimentar a los alumnos y adaptar su enseñanza.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	6	20,0
Regular	16	53,3
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

**Figura 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión evaluar el progreso de aprendizaje para retroalimentar a los alumnos y adaptar su enseñanza.*



En la tabla 22 y figura 10, se observa que 16 docentes que simbolizan el 53.33%, consideran a la evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar y adecuar su enseñanza de forma regular, asimismo, 8 docentes que simbolizan el 26.67%, opinan que se encuentra en buena forma y 6 docentes que simbolizan el 20% opinan que es malo. Esto evidencia que hay un control deficiente respecto al progreso de aprendizaje de los estudiantes, cada alumno es distinto y el docente debe emplear métodos y técnicas de acuerdo a sus características.

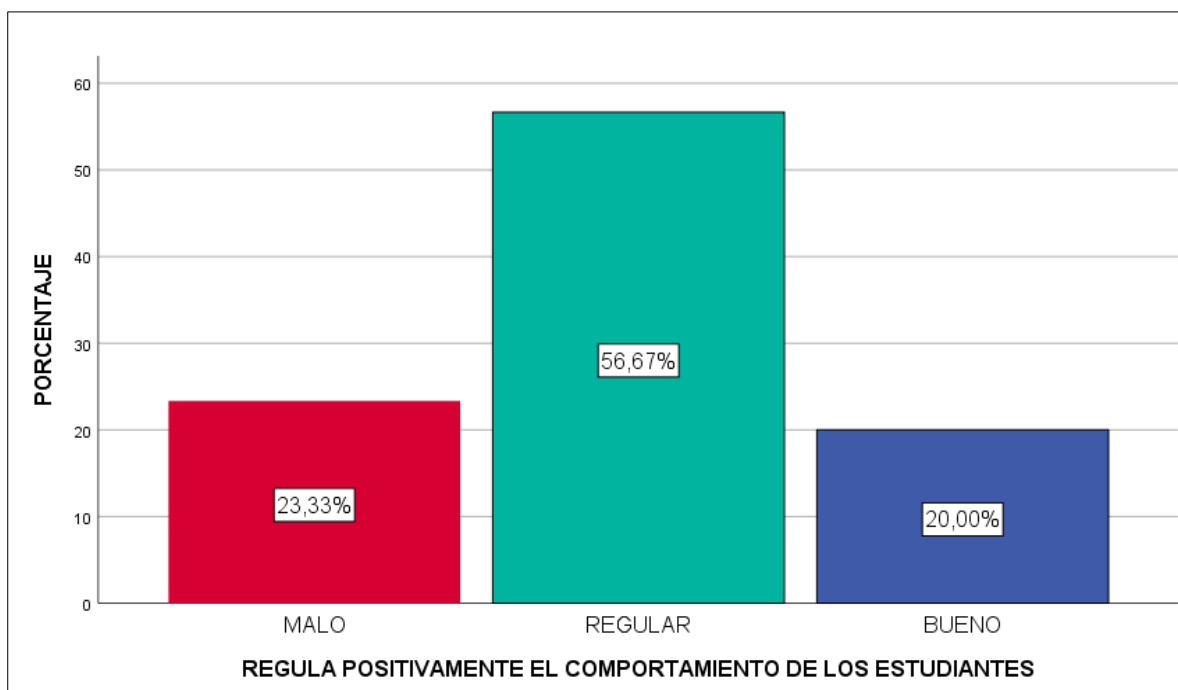
**Tabla 23**

*Análisis descriptivo de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.*

	Docentes	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	17	56,7
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

**Figura 11**

*Análisis descriptivo de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.*



En la tabla 23 y figura 11, se observa que 17 docentes que simbolizan el 56.67%, consideran a la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de forma regular, asimismo, 7 docentes que simbolizan el 23.33%, lo consideran malo y 6 docentes que simbolizan el 20% lo consideran en un nivel bueno. Esto evidencia que la mayoría de los docentes tienen claro que debe existir un comportamiento basado en valores y una buena comunicación con sus estudiantes.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

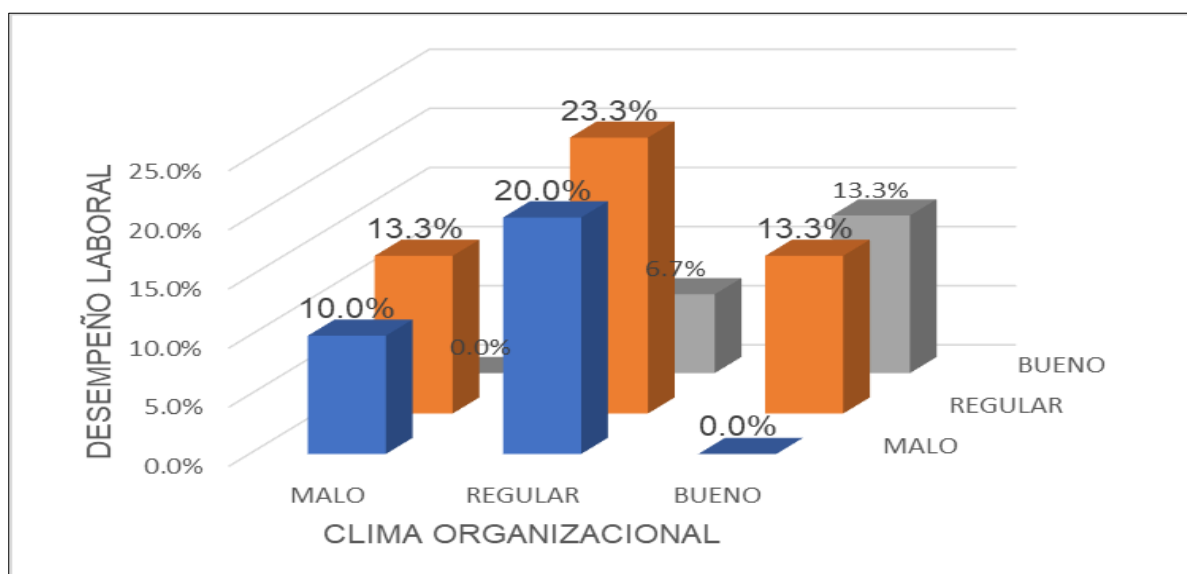
**Tabla 24**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente.*

Clima organizacional	Desempeño laboral docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	3	10.0%	6	20.0%	0	0.0%	9	30.0%
Regular	4	13.3%	7	23.3%	4	13.3%	15	50.0%
Bueno	0	0.0%	2	6.7%	4	13.3%	6	20.0%
Total	7	23.3%	15	50.0%	8	26.7%	30	100.0%

**Figura 12**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente.*



En la figura 12, se evidencian de forma clara los resultados, de acuerdo con la relación de los puntajes de la variable clima organizacional y el desempeño laboral docente. Se aprecia que el 10% de las personas que fueron encuestadas consideran la relación entre dicha variable como mala, el 23.3% lo consideran como regular, mientras que el 13.3% lo consideran como buena; esto afirma la existencia de una correlación positiva directa. Estos análisis serán verificados en la prueba de hipótesis.

#### 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. La variable desempeño laboral docente presenta una distribución normal.

H<sub>a</sub>. La variable desempeño laboral docente no presenta una distribución normal.

**Tabla 25**

*Resultado de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,905	30	,011

La tabla 25 evidencia de forma clara la distribución de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, en ella se muestra que el valor de significancia es de 0.011, este resultado nos inclina a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, es decir, la variable desempeño laboral docente difiere de una distribución de contraste normal. En este sentido, para realizar la prueba de hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

#### 4.6. Procedimientos correlacionales

##### ***Contraste de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021.

H<sub>a</sub>. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021.

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

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Sig.  $\leq 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 26**

*Resultados de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente.*

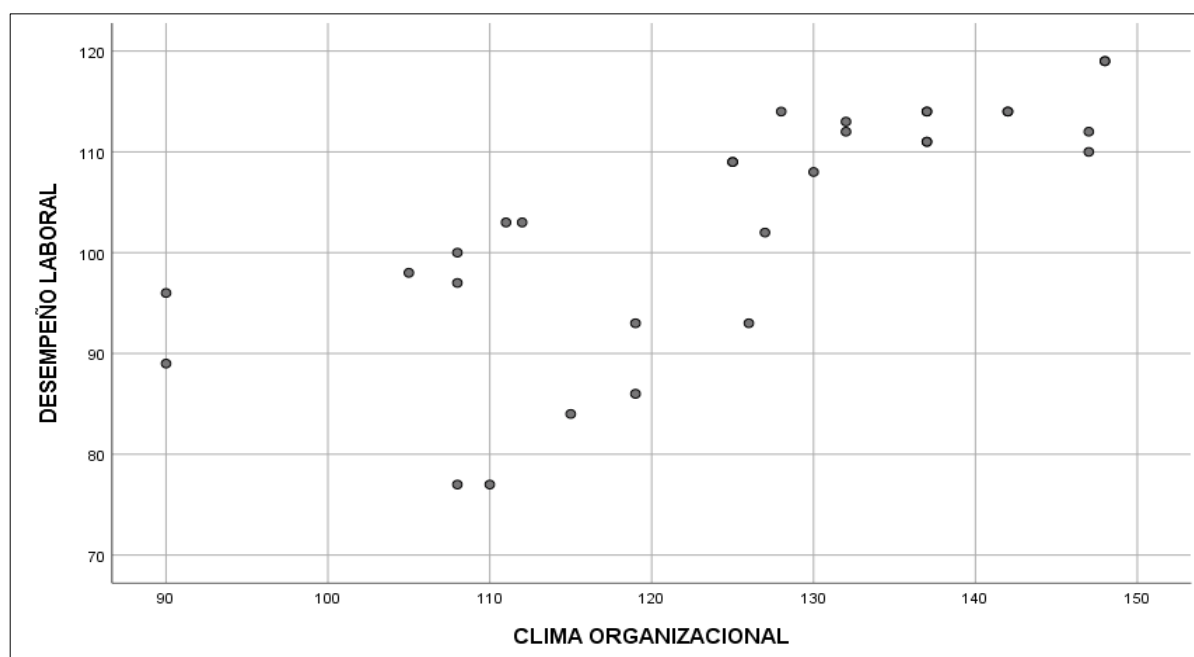
		Desempeño laboral	
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	,830**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

En la tabla 26, se muestran los resultados de la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral en los docentes, en ella se observa que el valor de significancia es 0.000, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna. También se observa una relación positiva alta ( $r= 0.830$ ) esto quiere decir que, mientras la institución presente un clima organizacional favorable, ameno y cordial, los docentes mejoraran su desempeño laboral en beneficio de los estudiantes.

**Figura 13**

*Diagrama de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño laboral docente.*



En la figura 14, se observa las consecuencias del diagrama de dispersión entre ambas variables de estudio, en ella se puede mostrar que, claramente la existencia de una relación positiva entre las variables mencionadas. Es decir que, a mayores puntajes en la variable clima organizacional, mayores puntajes en la variable desempeño laboral en los docentes del colegio Los Ingenieros School.

### ***Contrastación de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

**Tabla 27**

*Resultados de correlación entre la realización personal y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Rho de	Realización	Coefficiente de correlación	,653**
Spearman	personal	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

En la tabla 27, se muestran los resultados de la relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, además se puede visualizar que el valor de significancia es 0.000, esto es menor a 0,05, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; quiere decir que, la realización personal se relaciona con el desempeño laboral percibido por los docentes de Los Ingenieros School, mostrando así, una relación positiva moderada ( $r= 0.653$ ) con esto deducimos que, a medida que se evidencia una mejora en la realización personal de los docentes, habrá un aumento en su desempeño laboral beneficiando a los estudiantes de la institución.



### ***Contrastación de hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

H<sub>2</sub>. Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

**Tabla 28**

*Resultados de correlación entre el involucramiento y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Involucramiento	Coefficiente de correlación	,860**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

En la tabla 28, se muestra los resultados de la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral, además se puede visualizar que el valor de significancia es 0.000, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna; esto quiere decir que, el involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral percibido por los docentes de Los Ingenieros School, mostrando así, una relación positiva alta ( $r=0.860$ ) se deduce que, a medida que se exista involucramiento laboral, mejorará el desempeño laboral de los docentes en beneficio de la institución y de los estudiantes en todos sus niveles.

### ***Contrastación de hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

**Tabla 29***Resultados de correlación entre la supervisión y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	,638**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

En la tabla 29, se muestra los resultados de la relación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral, además se puede visualizar que el valor de significancia es 0.000, esto es menor a 0,05, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna; esto quiere decir que, la supervisión se relaciona con el desempeño laboral percibido por los docentes de Los Ingenieros School, mostrando así, una relación positiva moderada ( $r= 0.638$ ) se deduce que, a medida que se realice una mejor supervisión en la institución educativa, mejorará el desempeño laboral que realicen los docentes beneficiando así a los estudiantes.

#### ***Contrastación de hipótesis específica 4***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

H<sub>4</sub>. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

**Tabla 30***Resultados de correlación entre la comunicación y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,869**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

En la tabla 30, se muestra los resultados de la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, además se puede visualizar que el valor de significancia es 0.000, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto quiere decir que, la comunicación se relaciona con el desempeño laboral percibido por los docentes de Los Ingenieros School, mostrando así, una relación positiva alta ( $r= 0.869$ ) se deduce que, a medida que exista una mejor comunicación entre todos los agentes de la institución, mejor será el desempeño laboral de los docentes.

### ***Contrastación de hipótesis específica 5***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la condición laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

H<sub>5</sub>. Existe relación entre la condición laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.

**Tabla 31**

*Resultados de correlación entre las condiciones laborales y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Rho de	Condiciones	Coefficiente de correlación	,642**
Spearman	laborales	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

En la tabla 31, se muestra los resultados de la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral, además se puede visualizar que el valor de significancia es 0.000, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna; esto quiere decir que, las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral percibido por los docentes de Los Ingenieros School, mostrando así, una relación positiva moderada ( $r= 0.642$ ) se deduce que, a medida que se evidencien ciertas condiciones laborales, mejorará el desempeño laboral.

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

El objetivo del presente trabajo de investigación es analizar y conocer la relación existente entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Los Ingenieros School, luego del análisis, se tuvo como resultado que existen ciertas deficiencias entre ambas variables de estudio, por esta razón se creyó pertinente realizar la investigación.

Para recolectar los datos se hizo uso de unos instrumentos que fueron previamente analizados por expertos y bajo criterios de confiabilidad y validez, por ello, se pudo lograr un buen resultado, ya que se obtuvo un excelente nivel de fiabilidad. Conforme al instrumento del clima organizacional, se alcanzó un valor alfa de Cronbach de 0.951 mientras que, para el instrumento de desempeño laboral, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.936, los dos instrumentos están por encima del 0.80, por ello, se demuestra que tienen una excelente confiabilidad para recoger los datos.

De acuerdo con los resultados finales que se obtuvieron en la contrastación de la hipótesis general, a través del estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0.830 y una significancia de 0.000, se demuestra la existencia de una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes. Estos resultados coinciden con los hallazgos que obtuvimos por parte de Quispe (2019) en su tesis *Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019*, donde concluye que las variables tienden a tener una relación positiva alta ( $\rho = 0.747$ ; sig. = 0.000). Esto demuestra claramente que la realidad de las situaciones que afrontan las instituciones educativas, el clima organizacional está estrictamente vinculado con las opiniones que tengan los docentes de su institución, las cuales pueden variar según su forma

de percibir los componentes de esta, sin embargo, el resultado eficiente de un docente siempre será consecuencia del concepto que posea sobre su ambiente de trabajo, el cual abarca diferentes dimensiones como la comunicación, supervisión, realización personal, condiciones laborales e involucramiento laboral. Teniendo en cuenta que el clima organizacional comprende la percepción del docente sobre sus intereses, en esta investigación, se quiso conocer los factores que influyen directamente en su desempeño laboral para luego aplicar estrategias, herramientas y planes de acción que permitan corregir las y deficiencias encontradas.

De acuerdo con los resultados finales que se obtuvieron en la contrastación de la hipótesis específica 1 a través del estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0.653 y un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Andújar (2018) en su tesis *Clima laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova School. San Miguel – 2018*, donde concluye que la motivación y desempeño laboral docente presentan una correlación positiva alta ( $\rho = 0.911$ ; sig. = 0.000). Esto demuestra claramente que la realización personal y el desempeño laboral guardan correlación considerando las características que puedan tener las instituciones, al ser el colegio Ingenieros School una institución privada pequeña, la preocupación por cumplir que los docentes puedan realizarse profesional es mínima, normalmente en estas instituciones laboran docentes en sus inicios de sus carreras profesionales; es decir, los directivos no toman con mucha importancia los deseos y superación personal del docente, situación que es diferente con el colegio Innova School, ya que es una institución de prestigio donde la motivación del docente es un factor que tienen muy en cuenta los directivos.

De acuerdo con los resultados finales que se obtuvieron en la contrastación de la hipótesis específica 2 a través del estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0.860 y un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral en los docentes. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Guerrero (2019) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*, donde se concluye que en la relación entre identidad y desempeño docente se encontró una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.610$ ; sig. = 0.000). Esto demuestra claramente que la identidad y el involucramiento están altamente relacionados e influyen de una manera absoluta en el desempeño laboral, el compromiso con la institución y la responsabilidad de cumplir con los objetivos trazados, son factores fundamentales para garantizar la eficiencia de un docente y, por ende, un buen desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados finales que se obtuvieron en la contrastación de la hipótesis específica 3 a través del estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0.638 y un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Guerrero (2019) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*, donde se concluye que la relación entre las relaciones entre director - docente y desempeño docente presentan una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.650$ ; sig. = 0.000). Esto muestra claramente que, en las instituciones educativas, se requiere siempre una buena relación entre los docentes, jefes directos y directivos, a la par con un seguimiento y

supervisión de actividades para brindar a los docentes el apoyo necesario mediante la facilitación de herramientas, todo con el fin de mejorar su desempeño.

De acuerdo con los resultados finales que se obtuvieron en la contrastación de la hipótesis específica 4 a través del estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0.869 y un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Quispe (2019) en su tesis *Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019*, donde se concluye que la comunicación y el desempeño docente presentan una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.595$ ; sig. = 0.000). Esto muestra claramente que la comunicación debe mostrarse sólida en las instituciones educativas, para ello requieren fomentar y promover la comunicación interna, los docentes deben tener conocimiento de las actividades que plantea la alta directiva, así como también los comunicados y fechas donde se requiera el apoyo de todos, con el fin de que los canales de comunicación funcionen eficientemente y la información fluya de la mejor manera.

De acuerdo con los resultados finales que se obtuvieron en la contrastación de la hipótesis específica 5 a través del estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0.642 y un nivel de significancia de 0.000, que demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Guerrero (2019) en su tesis *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*, donde se concluye que entre la estructura y desempeño docente existe una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.754$ ; sig.= 0.000). Esto demuestra claramente que la institución



educativa debe preocuparse por las condiciones laborales que propone a los docentes, pues esto influye en su desempeño laboral considerando sus percepciones. Se puede decir que el hecho de modificar las reglas o cambiar las condiciones laborales de la institución afecta necesariamente al desempeño docente.

La continuidad de la investigación está relacionado a desarrollar aplicaciones más específicas o a mayor nivel de investigación, quizás una investigación explicativa, o de causa efecto que permita proponer herramientas para crear un clima laboral favorable para el desempeño docente dentro de una institución educativa.

## **5.2. Conclusiones**

Primero: Existe correlación positiva alta ( $\rho = 0.830$ ), entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, mientras que la alta dirección de la institución optimice y mejore el clima organizacional, los docentes mostrarán un incremento en su desempeño.

Segundo: Existe correlación positiva moderada ( $\rho = 0.653$ ) entre la realización personal y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa los Ingenieros School, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, mientras que la institución se preocupe porque el docente pueda realizarse personalmente mejorará su desempeño laboral.

Tercero: Existe correlación positiva alta ( $\rho = 0.860$ ) entre el involucramiento y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, mientras que los docentes se identifiquen con la institución, tendrán un mayor compromiso con los objetivos y aumentará la responsabilidad con sus tareas, esto propicia una mejora en su desempeño laboral.

Cuarto: Existe correlación positiva moderada ( $\rho = 0.638$ ), entre la supervisión y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, mientras que exista una mejor relación y supervisión entre docente, coordinador y directivo, ayudará al incremento del desempeño laboral

Quinto: Existe correlación positiva alta ( $\rho = 0.869$ ) entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, mientras que exista una comunicación más directa, fluida y que los docentes estén actualizados de lo que sucede en la institución, respecto a los datos e informaciones pedagógicas, mejorará gradualmente el desempeño laboral.

Sexto: Existe correlación positiva moderada ( $\rho = 0.642$ ) entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, mientras que el docente tenga las condiciones laborales apropiadas para el trabajo pedagógico, entonces mejorará su desempeño laboral.

### **5.3. Recomendaciones**

De acuerdo con el objetivo general, básicamente se recomienda al gerente general y directora, la aplicación de un plan de acción de clima organizacional, basado en estrategias de benchmarking y reingeniería, las cuales permitan mejorar la comunicación, establecer con claridad las condiciones laborales, perfeccionar la supervisión y aumentar el involucramiento laboral del docente. Todo ello debido a que se ha comprobado una relación positiva entre las variables analizadas. Asimismo, se debe implementar talleres de capacitación periódicamente con todos los docentes para debatir y analizar el FODA de la institución, con el fin de valorar los aportes de

cada integrante, aumentar el grado de compromiso y realizar el acompañamiento a las mejoras que se vayan mostrando respecto al desempeño docente. Las actividades propuestas para el desarrollo de esta recomendación son:

- Se convocará a los jefes administrativos y docentes con el fin de mostrarles y que conozcan el plan de acción de clima organizacional.
- Se deberá implementar talleres de capacitación, abordando temas referentes a compromiso y responsabilidad de tareas.
- Se deberá promover reuniones para comunicar y detallar a los docentes las actividades próximas de la institución.
- Se deberá realizar reuniones para reconocer y ordenar de acuerdo con las fechas de las actividades que se deben realizar en la institución.

En relación con el primer objetivo específico, de acuerdo con la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral, se recomienda contratar a un psicólogo educativo para que mida el potencial humano que posee la empresa y permita conocer las necesidades que tenga el docente, respecto a su satisfacción. Las actividades propuestas para el desarrollo de esta recomendación son:

- Se deberá realizar una encuesta para identificar las aspiraciones que tiene cada docente.
- Se deberá promover reuniones personales con cada docente para conocer su perspectiva acerca de su satisfacción con su labor.
- Se deberá conversar con los docentes para conocer de qué manera puede ayudar la institución en el logro de sus objetivos personales para que se sientan realizados.

En relación con el segundo objetivo específico y de acuerdo con la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral, se recomienda

fomentar una política de reconocimientos a los colaboradores que más se involucran, innovan, son más puntuales en la entrega de sus trabajos, se trata del Premio mensual a la *identidad ingenierina*, con el objetivo de mejorar el compromiso. Las actividades propuestas para el desarrollo de esta recomendación son:

- Se deberá evaluar a los trabajadores que cumplen con sus tareas a tiempo.
- Se deberá realizar diplomas para los docentes llenan puntuales sus notas.
- Se deberá felicitar en las reuniones a los docentes más eficientes mensuales.
- Se deberá otorgar un reconocimiento económico a los docentes ganadores.

En relación con el tercer objetivo específico y respecto a la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral, se recomienda contratar un supervisor docente para que emplee una ficha llamada ficha de supervisión y acompañamiento, el cual permita supervisar el proceso de enseñanza del docente, para determinar qué aspectos le permitirían mejorar su labor, el objetivo es controlar su desempeño, en base al cumplimiento de sus tareas. Las actividades propuestas para el desarrollo de esta recomendación son:

- Se deberá capacitar tanto a los directivos, como a los docentes, en temas que permitan un acompañamiento cálido y cercano para que exista confianza.
- Se deberá diseñar una agenda para que el docente realice un informe sobre las observaciones de clase.
- Se deberá realizar una capacitación al docente respecto a temas sobre el uso de las nuevas herramientas y tecnologías para la educación virtual.
- Se deberá monitorear al docente en clase y llenar la ficha semanal, mediante un análisis sobre el desempeño del docente en el transcurso de esta.

En relación con el cuarto objetivo específico y de acuerdo con la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, se recomienda crear un grupo de

mensajería instantánea llamada red comunicativa, en la cual se pueda establecer un manejo de información sencillo y práctico, con el fin de mejorar la comunicación entre coordinador - docente, y director-docente y lograr que fluya la comunicación de forma más rápida, ágil y eficiente dentro de la institución. Las actividades propuestas para el desarrollo de esta recomendación son:

- Se deberá crear un grupo donde el docente pueda manifestarse libremente acerca de las posibles dudas que posean.
- Se deberán plantear las soluciones a los conflictos gracias al aporte de todos y así, la experiencia de cada uno le pueda servir al otro para tratar la problemática que tengan en común.
- Se deberán promover conversatorios donde se expongan las actividades a realizar y las tareas que debe cumplir cada docente.
- Se deberán promover mesas redondas semanales. Es decir, videollamadas interactivas donde se trate la problemática que han tenido los docentes en el transcurso de la semana.

En relación con el quinto objetivo específico y de acuerdo con la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral, se recomienda que se implemente el Manual Organizativo de Funciones de la Institución Educativa con el fin de que se especifique a cada colaborador cuáles son exactamente sus funciones y bajo qué parámetros debe realizarlas, detallando todo ello en su contrato de trabajo de acuerdo a ley. Las actividades propuestas para el desarrollo de esta recomendación son:

- Se deberán promover reuniones para establecer el salario y horario del docente.
- Se deberá promover reuniones para establecer en la cantidad de alumnos por

aula que puede enseñar el docente.

- Se promoverán las reglas y normas de la institución mediante un documento para que el docente esté informado sobre la estructura de la organización.
- Se promoverán breves reuniones para las dudas que tengan sobre su contrato de trabajo.

## **REFERENCIAS**

- Acosta, J. (2002). *El desempeño laboral de los docentes*. Macro.
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de investigacion en psicología*, 13(1), 163 – 172.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Alvarado, J. (2003). *Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional PUCP. <https://docplayer.es/6713276-Titulo-influencia-del-liderazgo--en-la-competitividad-de-las-organizaciones-peruanas.html>
- Andújar, C. (2018) *Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas particulares de Innova School. San Miguel – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24399>
- Arenas, O. (2017) *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Barquinero, A. (2014, 25 de abril). 70% de trabajadores sufre estrés laboral. *La República*. <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>
- Bohórquez, B. (2007). *La satisfacción laboral del docente*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas



- Chacón, R. (2009). *Evaluación del desempeño docente y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes del área de historia, geografía y economía de educación secundaria en el distrito Ate Vitarte, UGEL N° 06*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/447>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educación*, 42(2), 1 – 25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Figueroa, H. y Gonzales, S. (2017). *Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial El Carmen - Colombia, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Uwiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/739/MAE-STRO%20Figueroa%20Aparicio%20Hermes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat] Repositorio institucional UMCH <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/544>
- García, L. (1996). *La actividad pedagógica profesional*. Pueblo y educación. Gestión (2018, 20 de julio). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Gómez, L., y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

- Gonzales, M. (2019) *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].  
Repositorio Institucional UCSG  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Guerrero, W. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional UNE  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2657>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston.
- McGregor, D. (1971). *El aspecto humano de las empresas*. Limusa.
- Medina, N. (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis de maestría; Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio Institucional UASB  
<http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Minedu (2017, enero). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Niemi, H. (2015). Desarrollo profesional docente en Finlandia: Hacia un enfoque más holístico. *Psicología, sociedad y educación*, 7(3), 387 – 404.  
[https://www.researchgate.net/publication/301225639\\_Teacher\\_Professional\\_Development\\_in\\_Finland\\_Towards\\_a\\_More\\_Holistic\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/301225639_Teacher_Professional_Development_in_Finland_Towards_a_More_Holistic_Approach)

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC)*. Manual Carlolan EIRL
- Quispe, E. (2019). *El clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37960/quispe\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37960/quispe_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. UNAD.
- Robbins, S. (2012). *Comportamiento organizacional*. Pearson
- Robbins, S., y Coulter, M. (2007). *Administración: un empresario competitivo* (8ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico del clima organizacional*. Alfa y Omega.
- Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi Essalud, Lambayeque - Perú, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad del Pacífico] Repositorio Institucional UP. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Triola, M. (2018). *Estadística* (12ª ed.). Pearson.
- Ubillas, H. (2017) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017* [ Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11825>

Valdez, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y educación.

Zans, A. (2017) *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 período 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021?  <b>Problemas específicos</b> ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021?	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Ingenieros School de San Juan De Miraflores en el año 2021  <b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño laboral	<b>Hipótesis general</b> Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021.  <b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Realización personal	- Interés en el factor humano - Desarrollo personal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [26-29] Regular: [20-26) Malo: [14-20)
			Involucramiento laboral	- Identificación laboral - Responsabilidad		Bueno: [28-30] Regular: [24-28) Malo: [18-24)
			Supervisión	- Relación con jefe directo - Condiciones en la institución		Bueno: [27-30) Regular: [20-27) Malo: [14-20)
			Comunicación	- Fluidez de comunicación - Comunicación jerárquica		Bueno: [28-30) Regular: [22-28) Malo: [15-22)
			Condición laboral	- Recursos en el trabajo		Bueno: [27-30) Regular: [21-27)

<p>¿Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la</p>	<p>docente de la IEP Los Ingenieros School de San Juan de Miraflores – 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School de San Juan de Miraflores – 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School de San Juan de Miraflores – 2021.</p>	<p>Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.</p> <p>Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.</p> <p>Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.</p>		- Claridad en las funciones de trabajo		Malo: [17-21)
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	- El docente promueve el interés de los estudiantes - Promueve la participación - Promover la reflexión sobre lo que están aprendiendo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [27-30) Regular: [22-27) Malo: [18-22)			
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	- Emplea un lenguaje respetuoso, evitando conflictos verbales.		Bueno: [29-30) Regular: [24-29) Malo: [20-24 )			

<p>IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la condición laboral y el desempeño laboral de los docentes en la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021?</p>	<p>Juan de Miraflores – 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School de San Juan de Miraflores – 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la condición laboral y el desempeño laboral docente de la IEP Los Ingenieros School de San Juan de Miraflores – 2021.</p>	<p>Existe relación entre la condición laboral y el desempeño laboral de los docentes de la IEP. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practica la escucha activa y emplea recursos de comunicación.</li> <li>- Se muestra empático con los estudiantes</li> </ul>	<p>Bueno: [28-30) Regular: [22-28) Malo: [17-2)</p>	
			<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El docente monitorea el progreso</li> <li>- Recoge evidencia a través de preguntas.</li> <li>- Da retroalimentación ante las dudas.</li> </ul>		<p>Bueno: [28-30) Regular: [23-28) Malo: [20-23)</p>
			<p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El docente siempre utiliza mecanismos para regular el comportamiento</li> </ul>		



				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Previene el comportamiento inapropiado.</li> <li>- Toda la sesión se desarrolla sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.</li> </ul>		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizada			
<p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p>	<p><b>Población:</b> 30 docentes de la I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021.</p> <p><b>Muestra:</b> La investigación no considera una muestra.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de clima laboral (Adaptado del cuestionario de Sonia Palma)</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño laboral (Adaptado del cuestionario del Minedu)</p>	<p><b>Estadísticos descriptivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas estadísticas.</li> <li>- Gráficos estadísticos.</li> </ul> <p><b>Medidas de dispersión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desviación estándar</li> </ul> <p><b>Estadísticos inferenciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rho de Spearman</li> </ul>			

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### (Adaptación del instrumento de Sonia Palma)

**Instrucciones:** Este instrumento comprende frases sencillas y cortas que permiten realizar una descripción sobre la percepción del clima laboral. Para ello, se le pide responder de forma sincera cada uno de los ítems. Esta investigación contribuirá a una mejor comprensión acerca del tema, gracias por tu colaboración.

#### DATOS PERSONALES:

##### Género:

Masculino ( ) Femenino ( )

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

ÍTEMS		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Realización personal</b>						
1	El director se interesa por el éxito de sus docentes.	1	2	3	4	5
2	Los coordinadores de área expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
3	Los coordinadores de área promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
4	Existen oportunidades de escalar posiciones en la institución educativa.	1	2	3	4	5
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
6	La institución educativa promueve el desarrollo personal.	1	2	3	4	5
<b>Involucramiento laboral</b>						
7	Se siente comprometido con el éxito de la institución educativa	1	2	3	4	5
8	Se siente identificado con los objetivos de la institución educativa.	1	2	3	4	5
9	Se considera factor clave para el éxito de la institución educativa	1	2	3	4	5
10	Se preocupa realmente por el desempeño en su trabajo.	1	2	3	4	5
11	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo le genera satisfacción	1	2	3	4	5
12	Programar las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5

<b>Supervisión</b>						
13	El director de la institución educativa brinda apoyo ante las problemáticas encontradas	1	2	3	4	5
14	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	1	2	3	4	5
15	Existe trato justo y equitativo en la institución educativa	1	2	3	4	5
16	En la institución educativa, se mejoran continuamente las estrategias de trabajo	1	2	3	4	5
17	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
18	Se dispone de un sistema de control para el seguimiento de las actividades	1	2	3	4	5
<b>Comunicación</b>						
19	En mí área, la información fluye adecuadamente	1	2	3	4	5
20	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	1	2	3	4	5
21	Los canales de comunicación funcionan eficientemente	1	2	3	4	5
22	La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna	1	2	3	4	5
23	Es posible la interacción con personal de mayor jerarquía	1	2	3	4	5
24	El coordinador de área escucha los planteamientos que se le hacen	1	2	3	4	5
<b>Condiciones laborales</b>						
25	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo en la institución educativa	1	2	3	4	5
26	En la institución educativa existe una buena administración de los recursos	1	2	3	4	5
27	El grupo del área donde trabajo funciona como un equipo bien integrado	1	2	3	4	5
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa	1	2	3	4	5
29	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones de sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
30	Los objetivos de trabajo retan a realizar el mejor esfuerzo.	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### (Adaptación del Minedu)

**Indicaciones.** A continuación, encontrarás proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del desempeño docente. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo con su desempeño docente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas, no hay respuestas buenas ni malas.

#### DATOS PERSONALES:

##### Género:

Masculino ( ) Femenino ( )

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

ÍTEMS		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</b>						
1	Formula conflictos cognitivos que retan al estudiante a resolverlos	1	2	3	4	5
2	Formula el logro de la sesión que busca captar la atención por el tema a desarrollar	1	2	3	4	5
3	Al formar grupos lo hace de tal manera que sus integrantes colaboran entre todos	1	2	3	4	5
4	En el trabajo en equipo realiza una retroalimentación descriptiva buscando la participación de todos	1	2	3	4	5
5	El docente tiene la capacidad de observar y detectar a los estudiantes escasamente involucrados en el proceso de aprendizaje	1	2	3	4	5
6	En el trabajo en equipo realiza una retroalimentación por descubrimiento buscando la participación de todos.	1	2	3	4	5
<b>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</b>						
7	Durante la sesión es cordial, transmite calidez y evita cualquier falta de respeto.	1	2	3	4	5

8	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos promoviendo el respeto a su diversidad.	1	2	3	4	5
9	Promueve un ambiente acogedor en el que este sea valorado como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
10	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad entre sus estudiantes.	1	2	3	4	5
11	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, reconociendo los aportes de cada estudiante.	1	2	3	4	5
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
<b>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</b>						
13	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
14	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	2	3	4	5
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4	5
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4	5
<b>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</b>						
19	Elabora juntamente con los estudiantes las normas de convivencia del aula.	1	2	3	4	5
20	Promueve las prácticas positivas de convivencia en el aula	1	2	3	4	5
21	Prefiere el diálogo y reflexión al castigo y represión ante una conducta de sus estudiantes.	1	2	3	4	5

22	Al resolver conflictos involucra solamente a los estudiantes comprometidos evitando que todos los demás estudiantes tomen alguna posición.	1	2	3	4	5
23	En caso de que un estudiante persista en su comportamiento negativo a pesar de la intervención correcta del docente, este aplica lo estipulado en las normas de convivencia	1	2	3	4	5
24	Evita llamar la atención tomando como referencia alguna dificultad educativa en sus estudiantes.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

#### Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

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

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

#### Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

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

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Rengifo ~~Rengifo~~ Lewis

DNI: 43302563

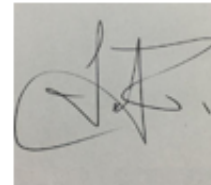
Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto Informante.

## Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Rengifo ~~Rengifo~~ Lewis

DNI: 43302563

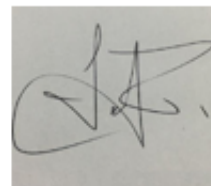
Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto Informante.



**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  ]      Aplicable después de corregir       No aplicable  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mgtr. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador:    Temático  ]      Metodológico       Estadístico  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  ]      Aplicable después de corregir       No aplicable  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mgtr. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador:    Temático  ]      Metodológico       Estadístico  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. informe de índice de coincidencias

The screenshot shows the Feedback Studio interface in a Google Chrome browser. The main document content is as follows:

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

**TESIS**  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. LOS INGENIEROS SCHOOL, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2021.

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

**AUTOR**  
LUIS ROMÁN VALDIVIA RÁEZ  
ORCID: 0000-0001-8027-1473

**ASESOR**

At the bottom of the document, it says: "Página: 1 de 111", "Número de palabras: 21414", "Versión solo texto del informe", and "Alta resolución Activado".

On the right side, a red overlay titled "Resumen de coincidencias" displays a total of **11 %**. Below this, a list of matches is shown:

Match ID	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	4 %

The interface also includes a sidebar with navigation icons and a Windows taskbar at the bottom showing the time as 11:39 on 25/08/2022.

**Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización  
del estudio in situ**



**los Ingenieros**  
**SCHOOL**

Estimados Sres. Universidad Autónoma del Perú

Lima, 30 de junio del 2021

Presente. -

De nuestra consideración

Por medido del presente hago constar que se ha otorgado el permiso al estudiante Luis Román Valdivia Ráez. Identificado con DNI 72861208, de realizar su investigación en nuestra institución con fines de obtener información que le permita desarrollar su investigación cuyo título es: "Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Los Ingenieros School de San Juan de Miraflores-2021", dicho estudio contribuirá e impactará en la organización positivamente.

Por tal motivo, también se autorizó a realizar sus encuestas virtuales en nuestros docentes.

Sin otro particular me despido,  
Atentamente,

Luis Alberto Salazar Crispín  
GERENTE GENERAL

## Anexo 6. Base de datos

### Variable 1. Clima organizacional

	VARO 0001	VARO 0002	VARO 0003	VARO 0004	VARO 0005	VARO 0006	VARO 0007	VARO 0008	VARO 0009	VARO 0010	VARO 0011	VARO 0012	VARO 0013	VARO 0014	VARO 0015	VARO 0016	VARO 0017	VARO 0018	VARO 0019	VARO 0020	VARO 0021	VARO 0022	VARO 0023	VARO 0024	VARO 0025	VARO 0026	VARO 0027	VARO 0028	VARO 0029	VARO 0030		
1	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5		
2	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5		
4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	5	2	3	3	3	3	3		
5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
6	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5		
7	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
8	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	
9	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4		
11	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	
12	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5
13	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	3	3	3	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	
15	5	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	4	2	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
20	2	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3		
21	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
22	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5		
23	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
24	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	
25	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	3	3	3	5	5	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5		
27	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4		
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	5	4	2	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4		
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3		



### Anexo 7. Plan de acción

<b>PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Acción</b>	<b>Qué</b>	<b>Cómo</b>	<b>Con qué</b>	<b>Cuando</b>	<b>Quién</b>	<b>Cuánto</b>
<b>Acción 1: Clima organizacional y desempeño laboral</b>	Se deberá convocar a todos los jefes administrativos y docentes para la presentación formal del plan de clima organizacional.	Solicitando la autorización de gerencia general y dirección.	Comunicación Humanos Tecnología Microsoft Office	Enero 2022	Gerente general y dirección.	Sin costo
<b>Acción 2: Realización personal</b>	Se deberá programar reuniones para que el docente converse con el psicólogo especialista en satisfacción laboral.	Programando reuniones virtuales personalizadas a cada docente en las tardes y realizando encuestas periódicamente	Comunicación Humanos Tecnología Conocimiento	De enero a diciembre del 2022	Gerente general y dirección.	S/ 1200 para el pago mensual del psicólogo especialista
<b>Acción 3: Involucramient o laboral</b>	Se deberá implementar el “Premio mensual a la Identidad”, con el objetivo de mejorar el compromiso.	Otorgando reconocimiento económico y diploma a los docentes más eficientes	Conocimiento Humanos Evaluación	De marzo a diciembre del 2022	Dirección y coordinación	S/ 200 mensuales para el bono
<b>Acción 4: Supervisión</b>	Implementar la “Ficha Supervisión y acompañamiento”, con el fin	Realizando capacitaciones vía zoom, monitoreando	Humanos Conocimientos Tecnología	De marzo a diciembre del 2022	Supervisor docente	S/ 1300 para el sueldo mensual

	de monitorear el cumplimiento de tareas del docente.	las tareas del docente para la mejora de su desempeño.	Comunicación			
<b>Acción 5: Comunicación</b>	Se deberá crear un grupo virtual llamado “Red comunicativa” para lograr que la comunicación sea más ágil y eficiente.	Realizando videollamadas grupales interactivas, con el fin de impulsar una comunicación entre docentes- coordinador y docente directivo, para aclarar dudas y solucionar posibles problemáticas.	Humano Tecnología Comunicación Gestión	De marzo a diciembre del 2022	Dirección y coordinación	Sin costo
<b>Acción 6: Condiciones laborales</b>	Se deberá actualizar el Manual Organizativo de Funciones, con el fin de especificar las funciones del docente y las políticas de la organización.	Realizando reuniones entre directivos y docentes para informar detalles sobre la estructura de la institución y resolver consultas al respecto.	Humano Tecnología Comunicación Gestión	Enero y febrero del 2022	Gerente general y dirección	Sin costo
<b>TOTAL</b>						S/ 2 700