



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y  
ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
CHIPAO 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:  
ROSMERY LUZ PAUCCA RAMOS

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS

DOCENTE ASESOR:  
MG. FLORCITA HERMOJA ALDANA TREJO  
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-0324-5607

CHINCHA, 2023

## Constancia de aprobación de investigación

Chincha, 07 de mayo de 2023

**Dr. MARIANA ALEJANDRA CAMPOS SOBRINO  
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y  
ADMINISTRACIÓN**

**Presente.-**

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que el estudiante: ROSMERY LUZ PAUCCA RAMOS, de la facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración del programa de Académico de Administración y Finanzas ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

Titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHIPAO, 2022”

Por tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente, los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



---

Mg. Florcita Hermoja Aldana Trejo  
CODIGO ORCID: N°0000-0002-0324-5607

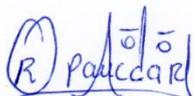
## Declaratoria de autenticidad de la investigación

Yo, Rosmery Luz Paucca Ramos, identificada con DNI N° 47557158, en mi condición de estudiante del programa académico de Administración y Finanzas, de la facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi auditoria
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referencias de las fuentes de información consultadas.  
Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de los datos son reales, por ello, el (a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad.

15 %

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.



Chincha Alta. 07 de Marzo de 2023

### **Dedicatoria**

La presente tesis, está dedicada a Dios, por darme fuerza y salud ya que gracias a él he logrado continuar con mi carrera profesional.

A mis padres, por incentivar me día a día, por brindarme su apoyo y sus consejos para continuar con mis estudios y obtener uno de mis sueños más preciados que es obtener mi título profesional.

## **Agradecimiento**

Primeramente, agradezco a la Universidad Autónoma de Ica, por haberme aceptado ser parte de ella, agradezco también a la asesora del taller de tesis Mg. Florcita Aldana Trejo, por haberme brindado sus conocimientos, apoyo y su paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

## Resumen

La investigación desarrollada lleva por título “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022”, contando como objetivo general determinar en qué medida el clima organizacional guarda relación con el desempeño docente en la institución de educación superior en Chipao durante el año 2022. Desde la metodología para la investigación, se utilizó el enfoque de estudio cuantitativo, considerando un nivel de investigación descriptiva-correlacional y un diseño de indagación no experimental. El conjunto poblacional para este caso se halló configurada por quienes realizan labores en el IESTP Chipao y la muestra fue un total de 25 personas, a quienes se entregó cuestionarios de encuesta sobre clima organizacional con 30 ítems y desempeño docente con 20 ítems. La información contó con datos que se procesaron por la estadística inferencial de Spearman. Los resultados indicaron un hallazgo de  $r=0,422$  y una significancia de 0,035. De ahí que, se concluyó que el clima organizacional se encuentra relacionada significativamente con el desempeño docente en la institución educativa de Chipao 2022. Es decir, se ha presentado codependencia del primer constructo con relación al segundo constructo.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño docente, administración.

## **Abstract**

The investigation carried out is named "Organizational climate and its relationship with teaching performance at the Chipao Public Technological Higher Education Institute 2022", with the general objective about to determinate what relation is about the organizational climate with teaching performance at the Institute of Education. Higher Technological Public Chipao 2022. From the research methodology, the quantitative study approach was used, applying the descriptive-correlational level and a non-experimental typology design. About the population as a whole was found to be made up of those who work at the Chipao Public Technological Higher Education Institute and the sample was a total of 25 people, who were given survey questionnaires on organizational climate and who served as teachers. The data was processed by Spearman's inferential statistical process. The results indicated a Rho of 0.422 and a significance level of 0.035. Consequently, the conclusion was the organizational climate is related to teaching performance at the Chipao Public Technological Higher Education Institute 2022 significantly.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, administration.

## Índice general

Portada .....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Índice general .....	viii
Índice de tablas académicas.....	x
Índice de figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
2.1 Descripción del problema.....	3
2.2 Pregunta de investigación general.....	5
2.3 Preguntas de investigación específicas .....	5
2.4 Objetivo general.....	6
2.5 Objetivos específicos .....	6
2.6 Justificación e importancia .....	7
2.7 Alcances y limitaciones .....	8
III. MARCO TEÓRICO.....	9
3.1 Antecedentes .....	9
3.2 Bases teóricas .....	15
2.2 Marco conceptual.....	24
IV. MÉTODOLOGÍA.....	27
4.1 Tipo y nivel de investigación .....	27
4.2 Diseño de investigación .....	27
4.3 Hipótesis general y específicas.....	28
4.4 Identificación de variables.....	29
4.5 Matriz de operacionalización de variables .....	30
4.6 Población - Muestra .....	33
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	33

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	33
V. RESULTADOS .....	35
5.1 Presentación de Resultados .....	35
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	46
6.1 Análisis inferencial .....	46
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	54
7.1 Comparación y resultados .....	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	66
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	67
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos .....	69
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	73
Anexo 4: Base de datos.....	77
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	78
Anexo 6: Evidencia fotográfica.....	80

## Índice de tablas académicas

Tabla 1 Sexo.....	35
Tabla 2 Edad.....	36
Tabla 3 Frecuencia de la variable clima organizacional.....	37
Tabla 4 Frecuencia de la dimensión comportamiento organizacional....	38
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión estructura organizacional .....	39
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión estilo de dirección.....	40
Tabla 7 Frecuencia de la variable desempeño docente.....	41
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión planificación del curso .....	42
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión responsabilidad formal .....	43
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión dominio en la asignatura .....	44
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión actitud hacia el estudiante .....	45
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	46
Tabla 13 Relación entre clima organizacional y desempeño docente ...	46
Tabla 14 Relación entre clima organizacional y planificación del curso.	47
Tabla 15 Relación entre clima organizacional y responsabilidad formal	48
Tabla 16 Relación entre clima organizacional y dominio en la asignatura .....	49
Tabla 17 Relación entre clima organizacional y actitud hacia el estudiante .....	50
Tabla 18 Relación entre comportamiento organizacional y desempeño docente .....	51
Tabla 19 Relación entre estructura organizacional y desempeño docente .....	52
Tabla 20 Relación entre estilo de dirección y desempeño docente .....	53

## Índice de figuras

Figura 1 Distribución de frecuencias por sexo .....	35
Figura 2 Distribución de frecuencias por edad.....	36
Figura 3 Distribución de frecuencias de clima organizacional .....	37
Figura 4 Distribución de frecuencias de comportamiento organizacional .....	38
Figura 5 Distribución de frecuencias de estructura organizacional .....	39
Figura 6 Distribución de frecuencias de estilo de dirección .....	40
Figura 7 Distribución de frecuencias de desempeño docente .....	41
Figura 8 Distribución de frecuencias de planificación del curso.....	42
Figura 9 Distribución de frecuencias de responsabilidad formal.....	43
Figura 10 Distribución de frecuencias de dominio en la asignatura .....	44
Figura 11 Distribución de frecuencias de actitud hacia el estudiante.....	45

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo que muestra por título “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022” se observó específicamente la relación existente entre el constructo clima organizacional y el constructo desempeño docente tomando como escenario de estudio el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, durante el año 2022.

El objetivo que buscó esta investigación se basa en determinar en qué medida el clima organizacional presenta correlación con el desempeño docente en la institución educativa en mención situada en la Región Ayacucho, durante el año 2022. Con este propósito, se realizó la administración metodológica del enfoque de indagación cuantitativa, tipo aplicada, además de un nivel de estudio descriptivo y correlacional, junto a un diseño basado en la no experimentación.

En el capítulo I, se considera la introducción con la presentación del tema, el problema, el objetivo y la metodología concerniente a la investigación, revisándose cada aspecto en los contextos que le competen a cada variable.

En el capítulo II, se formula el problema formulado de forma general y específica, con sus aspectos descriptivos, además contiene los objetivos, la justificación e importancia de realizar este estudio, así como sus alcances y las limitaciones en su ejecución.

En el capítulo III, se aprecian los estudios previos seleccionados desde el ámbito internacional, nivel nacional, regional y local, en conjunto con las bases teóricas en alusión a las variables, como también el abordaje del marco conceptual para las mismas.

En el capítulo IV, se abarcaron los aspectos metodológicos para fines investigativos, realizándose los planteos requeridos para las hipótesis formuladas, lo mismo respecto a los constructos y herramientas de indagación requeridas para la obtención de los hallazgos alcanzados en el estudio.

En el capítulo V, se detallan los resultados extraídos de la realidad analizada, presentándolos mediante datos hallados por estadística descriptiva, así como prueba de correlación con contraste de las hipótesis de investigación.

En el capítulo VI, se realiza el análisis de los hallazgos resultantes de los procesos estadísticos para cumplimiento del objetivo de la indagación según los planteamientos efectuados.

En el capítulo VII, se discuten los datos e información analizada de las fuentes primarias mediante la comparación con los hallazgos procedentes de los estudios que conformaron los antecedentes.

Por último, se consideran las conclusiones, recomendaciones, las referencias de la bibliografía y los anexos que complementan lo encontrado.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

En el contexto empresarial, pública o privada, el clima organizacional, cuya denominación también abarca a clima laboral, se encarga de estudiar el entorno adecuado que es generado o propiciado por los gerentes y directivos de las empresas para con sus colaboradores en la organización, con la finalidad que éstos puedan realizar sus actividades de forma eficaz y eficiente (Dávila, Aguero, Ruiz, & Guanilo, 2021). De esta manera, la preocupación de las organizaciones en generar ambientes adecuados que motiven a los trabajadores ha sido un factor relevante en el logro de sus fines.

El desempeño docente refiere a la interacción docente-estudiante en la práctica pedagógica que incluye los contenidos del área que enseña, el conocimiento pedagógico, el conocimiento tecnológico y el cumplimiento de las normas establecidas (Azañedo-Alcantara, 2021). De esta manera, al considerarse una evaluación respecto al desempeño docente se toma en cuenta la participación de indistintos elementos, entre los que figuran el maestro, el pupilo y los grupos de interés diversos. En tal forma que, a partir de las situaciones en que los maestros llegan a impartir sus enseñanzas, cuando comparten los conocimientos nuevos con sus educandos, se favorecerá el avance paulatino, que ha de observarse en su profesionalismo y que adquiere nuevos retos en el contexto actual (Alvarado, Cassano, Terán, & Navarro, 2022).

A nivel mundial respecto a las correlaciones se han encontrado correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral (Okoli, 2018). En relación al desempeño docente, mucho se asocia al desempeño de la organización, de tal modo que es de observar que al 2019 en los Estados Unidos se distinguieron empresas pequeñas con el rubro de servicio educativo ofertando empleo que se observó en 44%, seguida del

sector salud con cuota de 45%. Con lo cual, es posible distinguir lo singular del servicio educativo ofertado y sus efectos en la generación del empleo, de tal manera que toda organización debe concentrarse en un adecuado desempeño organizacional (Kapur, 2019), lo que se ha visto alterada por la crisis sanitaria y económica en el mundo.

A nivel latinoamericano, en México el clima organizacional se considera un indicador que debe medirse y considerarse como un elemento de importancia en futuros instrumentos de medición para la competitividad de las empresas educativas (Murrieta, Ochoa, & Córdova, 2019). Ello contribuye a fomentar en las empresas el desarrollo de habilidades para gestionar un clima adecuado en la organización que coadyuve al alcance de los objetivos que han sido planificados por ella y que puedan observarse en la práctica cotidiana.

A nivel nacional, en Lima en referencia al desempeño docente, muestra alineación de la política general gubernamental en el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016-2024 (Ministerio de Educación, 2022). En Chíncha, por ejemplo, se ha encontrado relaciones positivas entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas tanto públicas como privadas (Portuguez, 2018), lo que permite distinguir que los constructos estudiados cobran relevante interés en estos sectores.

En el nivel local, en Ayacucho, también los constructos de clima organizacional y desempeño han sido tema de interés, observándose principalmente desde la motivación de los trabajadores en el sector estatal encontrándose relaciones causales significativas (Huaranca, 2018), aspectos que sin lugar a dudas converge en el crecimiento institucional y que deben de observarse para que las mejoras permitan la permanencia de la organización educativa.

Actualmente, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, Provincia Lucanas - Ayacucho, se ha observado los

conflictos entre docentes, generándose ruptura en las relaciones humanas que alteran el clima organizacional y consecuentemente incomoda el adecuado desempeño de los docentes de dicha institución. Se puede apreciar que las relaciones interpersonales generada en el entorno de los docentes que conforman el I.E.S.T. P. Chipao no son fraternas, solidarias, de respeto mutuo, lo que trae consigo un deficiente desempeño laboral, ya que muestran poca identidad con la institución, las acciones a realizare se cumplen por cumplir.

## 2.2. Pregunta de investigación general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, Ayacucho 2022?

## 2.3. Preguntas de investigación específicas

- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?
- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?
- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?
- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?
- ¿En qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?

- ¿En qué medida la estructura organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?
- ¿En qué medida el estilo de dirección se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?

#### 2.4. Objetivo general

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

#### 2.5. Objetivos específicos

- Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- Determinar la medida en que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- Determinar la medida en que la estructura organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

- Determinar la medida en que el estilo de dirección se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

## 2.6 Justificación e importancia

- Justificación teórica

La relevancia que cobra desde la teoría, en referencia a esta investigación, favoreció el análisis profundo respecto a definiciones y conceptualizaciones sobre clima organizacional, así como desempeño docente de tal modo que se descubrieron sus alcances en la actualidad, además de su trascender en la disciplina administrativa. Con tales saberes, se hizo posible el análisis científico de los constructos estudiados.

- Justificación metodológica

La presente investigación se desarrolló aplicando los conocimientos en tema científico con afán de desenvolvimiento en la ciencia administrativa desde sus atributos metodológicos, considerando el uso de herramientas de medición sobre clima organizacional y desempeño docente en una muestra de la población. Con ello, será de utilidad para otros investigadores y sus propuestas científicas en mejora de servicios en empresas de similares cualidades a la de este estudio.

- Justificación práctica

El estudio cuenta con justificación desde la práctica porque ayudará a la comprensión de la gestión efectuada por la organización educativa en el marco conceptual del clima organizacional y su asociación con el desempeño docente, reconociéndose de este modo los aspectos preferenciales de los usuarios del servicio educativo, lo que será de gran ayuda para los futuros planes de mejora que brindarán garantías en el servicio que se oferta tanto en la actualidad como en el correr del tiempo.

## 2.7 Alcances y limitaciones

### Alcances

En cuanto a los alcances la indagación realizada corresponde al nivel descriptivo correlacional, a razón de que busca el análisis de cada una de las variables en un contexto específico para que faciliten su descripción en las características que les destacan y su asociación o codependencia a lo que se denomina comúnmente relación entre constructos.

### Limitaciones

En referencia a las limitaciones para el estudio presente, se consideró el tiempo, debido a la dedición en términos temporales para la realización del informe de tesis, dado que no es posible la exclusividad de dedicación para su realización, compartiéndose con la actividad laboral de la investigadora a fin de la solvencia requerida para la inversión del estudio.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Antecedentes

En la revisión de estudios previos se seleccionaron aquellos que comprendían clima organizacional y desempeño docente en internacionales y nacionales.

##### Antecedentes internacionales

Hyun (2019) en su tesis titulada *A Comparative Study of Teachers' Performance Evaluation Process in Public and Private Secondary Schools in Karachi as Perceived by their Principals and Teachers* (Un estudio comparativo del proceso de evaluación del desempeño de los docentes en las escuelas secundarias públicas y privadas de Karachi según la percepción de sus directores y docentes). Tesis realizada para la obtención del grado de Doctor en Greenwich University, Pakistan. Mostró por objetivo señalar correlaciones entre las comparaciones de las evaluaciones del desempeño docente. El estudio se basó en una indagación de enfoque cuantitativo con empleo del nivel descriptivo además de correlacional, diseñado como no experimental. En cuanto al conjunto poblacional, ésta estuvo ajustada por docentes escuelas secundarias públicas y privadas en Karachi, con una muestra de 25 escuelas públicas y 25 escuelas privadas y 250 docentes, aplicando dos cuestionarios con 56 preguntas cerradas con Escala de Likert. Los resultados señalaron una correlación mediante pruebas de Chi cuadrado con significación de  $p < 0,05$ . Concluyó que la evaluación realizada para el desempeño docente se dirige a aspectos como la importancia de la enseñanza y el aprendizaje y que el aspecto predominante es el conocimiento del maestro sobre la materia que posee (Hyun, 2019).

Lizcano y Barrios (2018) en su tesis titulada *Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en tres empresas de calzado de Piedecuesta, Santander*. Orientada a la accesibilidad a la Titulación en la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. Tuvo por objetivo establecer correlación entre las variables clima organizacional y

satisfacción laboral. Su tipo de investigación fue básica con enfoque de investigación cuantitativa, estudio con nivel descriptivo-correlacional y con diseño de tipo no experimental, así como de corte temporal transversal. El conjunto poblacional se conformó de 98 trabajadores, y mediante muestreo no probabilístico se seleccionó a estos como muestra, a quienes se administró la técnica de encuesta con empleo de Escala de Clima Organizacional y el Inventario de Satisfacción Laboral ISL 66. De esta manera, obtenidos los hallazgos, estos indicaron las siguientes correlaciones con clima organizacional: Evaluación institucional del personal  $r=0,944$ , desarrollo, capacitación y actualización  $r=0,942$ , comunicación  $r=0,830$ , salud y condiciones laborales  $r=0,335$ . Concluyó que ambas variables se correlacionan por lo que es necesario concientizar a los directores para realizar intervenciones para mejora de sus procesos de control y presión que incurrirá en el clima organizacional (Lizcano & Barrios, 2018).

González (2019) en la tesis titulada Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüil, Colombia, 2019. A fin de acceder al grado de maestra en la Universidad de Medellín. Mostró por objetivo señalar la asociación de clima organizacional con sentido de pertenencia. La investigación consideró un enfoque de investigación cuantitativo con recurso estadístico, al que se adicionó el nivel de indagación descriptiva y correlacional, diseñado como estudio no experimental, además de corte transversal. Los sujetos de la muestra fueron docentes, siendo el conjunto muestral de 48 de ellos. El instrumento para clima organizacional fue de 54 ítems. Los resultados llevaron a indicar una correlación inexistente entre ambos constructos con  $r=0,128$  y  $p=0,387$ . Concluyó que el clima organizacional y el sentido de pertenencia no presentaban correlación (González, 2019).

González (2019) en la tesis titulada Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. En orientación a optar el

grado de maestra, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Tuvo por objetivo señalar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los maestros. La investigación recurrió a un enfoque de indagación cuantitativa, además de un nivel para el estudio que correspondió al descriptivo correlacional, con diseño no experimental. La población fue de 1532 docentes de la ciudad de Guayaquil, con una muestra de 20 docentes. El análisis estadístico se realizó con Pearson. Los resultados llevaron a indicar una correlación entre ambos constructos con  $r=0,993$  y  $p=0,000$ . Concluyó que el clima laboral y el desempeño de los docentes presentan correlación significativa (Gonzalez, 2019).

#### Antecedentes nacionales

Portuguez (2018) en la tesis titulada El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018. Para optar el grado de Maestra en la Universidad César Vallejo, Perú. Presentó el objetivo de llegar a establecer asociación entre clima organizacional y desempeño laboral. El estudio contó metodológicamente con recursos propios de un enfoque cuantitativo de tipología básica, apelando al nivel correlacional, con diseño no experimental, además de corte temporal transversal. En cuanto al conjunto poblacional, se encontró integrada por 61 colaboradores de la UGEL de Chincha, tomándose a todos ellos como conjunto muestral. Sobre el recojo de la información, se recurrió al método correspondiente a la técnica de encuestas. Con los hallazgos, se concluyó que se comprobó la correlación existente que se mostró significativa con un coeficiente de correlación por Spearman de 0,807 y un  $p=0,000$  indicando con ello un clima organizacional de buen nivel y un desempeño de buen nivel (Portuguez, 2018).

Valdivia (2022) en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores-2021. A fin de optar el ser Licenciado en la Universidad Autónoma del Perú. Presentó el objetivo del establecimiento de asociación

de clima organizacional con desempeño laboral de los docentes. Su tipo de investigación fue básica con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y con diseño de tipo no experimental de corte temporal transversal. Su población se halló compuesta por docentes, contando con una muestra de 30 docentes de la institución educativa privada. En la recolección de la información requerida, se administró el método en referencia a la técnica de encuesta con empleo de una batería de preguntas de 30 ítems para clima organizacional, junto a 24 ítems para la variable de desempeño laboral. Los hallazgos llevaron a una correlación positiva alta entre clima organizacional y desempeño laboral de  $r=0,830$  y  $p=0,000$ . De este modo, concluyó con la presencia de una asociación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en los maestros que comprendieron la muestra (Valdivia, 2022)

Chunga (2021) en su tesis titulada El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana – 2019. Con el fin de acceder al grado de Maestra en la Universidad Nacional de Piura. Señaló por objetivo llegar a la determinación de la relación de clima institucional con desempeño docente. Su tipo de indagación científica fue básica, junto a un enfoque para la investigación cuantitativa, acompañada de nivel de estudio descriptivo-correlacional y con diseño de tipo no experimental y de corte temporal transversal. Su población se halló integrada por docentes de la Institución Educativa Ignacio Escudero, San Jacinto, ubicada en Sullana, con una muestra de 33 docentes de educación básica secundaria. En cuanto al recojo de información, se aplicó la encuesta como técnica recurriendo al formulario del cuestionario para clima institucional con 60 ítems y desempeño docente con 20 ítems. De este modo, los resultados mostraron asociación positiva alta entre clima institucional y el desempeño docente con  $r=0,706$  y  $p=0,000$ . Concluyó que hay relación positiva y alta entre los constructos (Chunga, 2021).

Vásquez (2020) en su tesis titulada Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes

de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial de Una Institución Educativa Tecnológica. Lima, Perú. A fin de acceder al grado de maestra en la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Presentó como objetivo llegar a establecer asociación entre desempeño docente y rendimiento académico. Su estudio mostró ser tipo básico, junto a un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y con diseño no experimental de corte temporal transversal. Su conjunto poblacional se encontró configurada por alumnos con una muestra estratificada aleatoria. Para la recolección de datos se utilizó una Encuesta de Desempeño Docente y una Prueba. Los resultados indican que hay relación media y significativa con un  $\rho=0,309$  y  $p<0,01$ . 41,2% de maestros presenta un nivel de desempeño excelente y 53,3% una categoría de buen desempeño. Concluyó que se presenta asociación positiva de desempeño docente con rendimiento académico (Vasquez, 2020).

#### Antecedentes regionales

Ore y Ore (2017) en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 38867/MX-P "Miraflores"- Ayacucho, 2019. Para optar el título en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Presentó el objetivo de establecimiento de asociación entre clima organizacional y desempeño docente. El estudio fue de tipología básico con la consideración de enfoque cuantitativo, además de nivel de estudio descriptivo-correlacional y con diseño no experimental con corte temporal transversal. El conjunto poblacional se halló integrado por docentes de la Institución Educativa 38867/Mx-P Miraflores de la ciudad de Ayacucho, con un grupo muestral de 30 docentes. Respecto al recojo de información se aplicó la encuesta como técnica recurriendo al formulario del cuestionario con 30 ítems y observación con ficha de 4 aspectos, procesados por el tratamiento estadístico denominado Tau b de Kendall. Presentó como conclusión de presencia de asociación positiva entre clima organizacional y desempeño docente de  $t_b=0,633$  y  $p=0,000$ . (Ore & Ore, 2020).

Huarancca (2018) en su tesis titulada Influencia del clima y motivación laboral en el desempeño de trabajadores del Centro de Salud de San Martín-Red de San Francisco-Ayacucho, 2018. A fin de acceder al grado de Maestra en la Universidad César Vallejo. Presentó como objetivo la determinación de relación entre clima y motivación laboral. Con tipo de investigación básica con un enfoque de estudio cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseñado con tipología no experimental y de corte temporal transversal. Su población se halló configurada por 30 colaboradores del Centro de Salud de San Martín-Red de San Francisco. En la recolección de datos se usó la encuesta como técnica haciendo uso del cuestionario con 40 ítems para clima y 24 para motivación, procesados por el estadístico Rho de Spearman. Los resultados se lograron mostrando una influencia del clima sobre la motivación laboral en 62,88% en el desempeño de quienes laboran en el Centro de Salud, obteniendo como correlación de 0,793. Concluyó que se presenta asociación positiva entre los constructos de clima y motivación laboral (Huarancca, 2018).

#### Antecedentes locales

Sicha (2018) en su tesis titulada Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018. A fin de acceder al título en la Universidad Católica Los Ángeles. Ayacucho. Presentó el objetivo de establecer la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Su tipo de estudio fue básica con un enfoque de investigación cuantitativa, recurriendo al nivel descriptivo-correlacional y diseñado con tipología no experimental y de corte temporal transversal. El conjunto poblacional estuvo conformado por 120 sujetos procedentes de ferreterías situados en el distrito Jesús Nazareno, quedando con una muestra de 85 colaboradores. En el recojo de información se empleó la encuesta como técnica de investigación, haciendo uso del formulario cuestionario con 18 preguntas sobre clima organizacional y 21 preguntas sobre satisfacción laboral, procesados por el estadístico Chi Cuadrado. Los resultados indicaron un grado de significancia de  $p < 0,01$ . Concluyó con la existencia

de una asociación positiva entre los constructos de clima organizacional y satisfacción laboral (Sicha, 2018).

Arones (2018) en su tesis titulada Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de la provincia de Huanta Ayacucho 2021. A fin de acceder al título en la Universidad Católica Los Ángeles. Ayacucho. Consideró el objetivo de establecer asociación entre inteligencia emocional y desempeño docente. Su tipología de indagación fue básica, acompañada de un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseñado para tipología no experimental y de corte temporal transversal. Su conjunto de población se encontró compuesta por 39 maestros que trabajan a nivel inicial, primario y secundario. Para la recolección de datos se recurrió al Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn con 30 ítems y al Cuestionario de desempeño docente con 28 ítems. Como hallazgos se indicó asociación positiva con un nivel de inteligencia emocional en 67% y desempeño docente en 48%. Concluyó con el hallazgo de una asociación positiva entre inteligencia emocional y desempeño docente, lo que equivale a señalar que a mayor inteligencia emocional mayor será la observación sobre el desempeño docente en los sujetos de estudio (Arones, 2021).

## 3.2 Bases teóricas

### 3.2.1 Clima organizacional

#### Concepto de clima organizacional

El clima organizacional se conceptúa como la “relación estrecha del entorno sobre la motivación de los colaboradores, de forma que se logre referir como la característica del entorno del contexto organizacional que aprecie el órgano y que ayude en su conducta” (Portuguez, 2018, pág. 24). Es decir, se refiere a la incidencia del entorno en el ánimo de los trabajadores, para establecer los atributos de la organización que sean capaces de definir a la organización y conduzca su comportamiento organizacional. De esta manera, se observa la participación directa de la

organización sobre la generación del clima organizacional en sus atributos, como factores capaces de repercutir en la conducta del colaborador y, de este modo contribuya a la organización de forma general y coordinada entre las áreas.

Asimismo, el clima organizacional, desde un enfoque multidimensional y dinámico es: “uno de los elementos fundamentales de las organizaciones capaces de aprender y, con ello, responde a los retos que, en el ámbito social y educativo tienen planteadas las instituciones y organizaciones” (Escobar, Flores, & Carreón, 2019, pág. 1088). Lo que equivale a decir que este clima de la organización refiere a la capacidad de aprendizaje que poseen las instituciones públicas o privadas para dar respuesta a las demandas sociales y de educación requerida por las organizaciones en general. Con lo cual, pueden acceder a un mercado competitivo mejorando todos los aspectos que le conciernen para afrontar las diversas situaciones que ofrece el mundo actual para su desenvolvimiento empresarial.

Por otra parte, el clima organizacional es también considerada como el conjunto de “las percepciones y apreciaciones de los empleados con relación a los aspectos estructurales, las relaciones entre las personas y ambiente físico, que afectan sus relaciones e inciden en las motivaciones y el comportamiento tanto positiva como negativamente” (Lizcano & Barrios, 2018, pág. 9). Es decir, consiste en la valoración que realizan los colaboradores respecto a las características de la estructura organizacional, los vínculos entre quienes integran la organización y el ambiente físico, aspectos que generan efectos sobre la motivación y conducta de los empleados, en forma positiva o negativa.

#### Características del clima organizacional

Entre los diversos atributos característicos del clima organizacional que son considerados por los autores, se cuentan las siguientes:

El clima organizacional repercute en la motivación procedente de

cada miembro de la organización y sobre su conducta, lo que a su vez repercute en la satisfacción, adaptación, productividad y rotación del personal (Portuguez, 2018).

El clima implica la participación de diversos actores, quienes otorgan un significado cargado de subjetividad a los atributos ambientales y psicosociales de la institución u organización (Chunga, 2021).

El valor de la relación e intercambio de carácter psicosocial cobra alta importancia, siendo el cimiento para todas las actividades organizacionales (Chunga, 2021).

#### Teoría de los Factores de Herzberg

Esta teoría indica que las personas se fijan objetivos que deben cumplir, sin embargo, esto ha de variar según la importancia que le concedan a la vida, de tal manera que se señalan objetivos inferiores y objetivos superiores, denominándose dos categorías respecto a la necesidad, como son la necesidad de higiene y la necesidad de motivación. La primera requiere de cuidado continuo para la prevención de la insatisfacción, por lo que la remuneración es el incentivo predilecto, además de la seguridad y la forma en la que se supervisa la labor. La segunda apunta a las oportunidades que brinde la labor que se efectúa para la satisfacción personal de crecimiento (Portuguez, 2018).

#### Dimensiones de clima organizacional

De acuerdo con los autores, se consideran tres dimensiones a fin de la evaluación del clima organizacional a partir de un análisis con enfoque sistémico, lo que es debido a su acción de identificación de la facilidad y dificultad que ofrecen los colaboradores en el alcance los objetivos planteados por la institución (Segredo, García, León, & Perdomo, 2015):

Dimensión 1: Comportamiento organizacional. Se trata de un factor que favorece el análisis de los eventos y conductas de los colaboradores, entre los cuales figuran la comunicación, la motivación y las relaciones a

nivel interpersonal.

Dimensión 2: Estructura organizacional. Factor que se relaciona a la regulación y procedimientos que sirven para ejercer el control respecto a cómo se realizan las tareas laborales, sea mediante interacción y coordinación de ellas para que se puedan alcanzar las metas previstas. Dentro de ellas, se cuentan con las condiciones laborales, el funcionamiento y el aliciente hacia el desarrollo organizacional.

Dimensión 3: Estilo de dirección. Es aquel factor que implica la forma en la cual la organización se halla conformada mediante la orientación y guía hacia el objetivo alcanzable según metas formuladas. Por ello, involucra el trabajo en equipo, el liderazgo, la solución de conflictos y la participación.

De igual manera, la Organización Panamericana de la Salud afronta como concepto que el clima organizacional posee cuatro dimensiones considerándose los siguientes: (a) liderazgo, (b) motivación, (c) reciprocidad y (d) participación. Las dimensiones mencionadas se valoran como áreas críticas capaces de definir la atmosfera que reina en la organización.

#### Importancia del clima organizacional

El clima organizacional es uno de los aspectos que constituye un pilar para acceder al logro del propósito prefijado por cada individuo, facilitando la armonía entre los actores que participan de una labor, lo que a su vez fomenta la satisfacción. Por ello, es un factor esencial en el personal de trabajo que realiza sus actividades laborales en un ambiente de trabajo, cimentando la relación en base a la confianza necesaria para la cooperación activa al interior y exterior de la organización (Portuguez, 2018).

#### Factores que condicionan el clima organizacional

Los factores que acotan respecto a la conformación del clima

organizacional son (Chunga, 2021):

Factores socioambientales, que refieren a aspectos como el tamaño de la organización, estructura formal, estilo gerencial y normas que afectan la dinámica organizativa y el ambiente físico.

Factores interpersonales, que se relacionan a las interacciones generadas entre los actores que afectan todo proceso productivo.

Clima organizacional en las organizaciones educativas

Don et al. (2021) señalan que la educación es un agente de cambio que conduce hacia la formación de la pretendida proyección requerida para una reforma educativa para dar cumplimiento a la información pertinente a fin de lograr el objetivo de la visión y misión que la organización se plantea hacia la excelencia académica.

Para asegurar que se logren las metas educativas de un país, suele argumentarse que los docentes juegan un rol importante en la educación de los niños a través de su compromiso, motivación y competencias docentes. Además del factor docente, el entorno escolar y el clima escolar también son factores necesarios, que también influyen en el comportamiento de los docentes y el liderazgo escolar en la configuración de la excelencia del clima en la organización.

De otra parte, el clima de la institución educativa supone un ambiente interno que incluye la infraestructura física como factores que contribuyen al logro de la escuela ya que está íntimamente relacionada con el ambiente propicio y un ambiente institucional comfortable. Esta característica es capaz de distinguir a una organización de otra, de tal modo que una escuela que tiene un buen clima organizacional sobresaldrá en su rendimiento académico frente a una escuela que no le importan estos aspectos.

Para crear un clima escolar propicio, es imperativo que el liderazgo escolar adquiera capacidad de predicción, perspicacia y creatividad para

planificar la transformación correcta con el fin de crear no solo un ambiente para una escuela cómoda, sino para convertirlo en un lugar divertido para que los maestros trabajen. Por lo tanto, las escuelas necesitan un líder que pueda crear una transformación constante en la cultura escolar y la profesión docente de manera más eficaz en la excelencia.

El denominado clima escolar es el ambiente generado en una escuela que debe ser cómoda, pues tal condición afectará indirectamente a los profesores y estudiantes en la producción de una cultura de aprendizaje divertida que también influirá en su actitud positiva hacia la escuela.

### 3.2.2 Desempeño docente

#### Concepto de desempeño docente

Considerándose el desempeño docente, éste se define como “un conjunto de acciones observables y medibles que el docente realiza en el aula de manera responsable, para cumplir con su desempeño y lograr los objetivos propuestos relacionados al resultado del aprendizaje de los estudiantes” (Vásquez, 2020, pág. 51). Esto equivale a decir que se trata de una serie de operaciones realizadas por los docentes que son factibles de ser vistos para que puedan medirse debidamente en el aula, con el firme acompañamiento de la actitud de la responsabilidad, dirigidas al cumplimiento de un correcto desempeño para alcanzar los objetivos previstos con anterioridad en el grupo de docentes. Todo esto se ejecuta con el fin de obtener como resultado el que los estudiantes logren los aprendizajes que se han señalado.

El desempeño docente es un concepto que involucra un quehacer complejo, dado que su desenvolvimiento no solo ocurre dentro del aula, sino que logra trascender a la institución educativa, que obliga a una constante reflexión sobre la labor que pone en práctica, las propuestas pedagógicas innovadoras requeridas por la demanda, el perfeccionamiento profesional según expectativas de los padres de familia y que sea un líder

pedagógico mediante el estilo asumido por el director (Chunga, 2021).

Las habilidades profesionales de los educadores, sobre todo en lo que se refiere a la preparación de la enseñanza y a la organización del desarrollo y sistema de trabajo en el aula, se establecen como factores de gran relevancia que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. (Gonzalez, 2019, pág. 30). Es decir, no se puede esperar el logro del aprendizaje sin considerar como factor relevante la habilidad del docente, cuyo rol es educar al estudiantado, para lo cual ha seguido una preparación profesional con antelación a la labor a ejecutar en el aula, educación que se sustenta en dos factores a la vez, la preparación recibida y la capacidad organizativa para la sistematización de las tareas con los estudiantes.

#### Dimensiones de desempeño docente

De acuerdo con la literatura revisada, se tienen las dimensiones para desempeño docente que seguidamente se mencionan (Vásquez, 2020):

Dimensión 1: La planificación del curso: De acuerdo a lo indicado por la autoridad en diseño curricular, el Ministerio de Educación consideró en la documentación denominada el marco del buen desempeño docente, figura en el desempeño docente la planificación en referencia a “la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión” (Ministerio de Educación, 2014).

Dimensión 2: Responsabilidad formal: Este factor señala el deber moral que apunta a los valores como la seriedad, puntualidad y exactitud de parte del individuo y que como decente se le considera como responsabilidad formal del maestro, enfocándose en el cumplimiento de las tareas que asumió con compromiso según la función asignada respecto a los alumnos y la organización educativa

Dimensión 3: Dominio en la asignatura: Se trata de un factor que “Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña” (Ministerio de Educación, 2014). Es decir, el maestro muestra conocimiento debido sobre su materia disciplinar a enseñar, así como a los contenidos relativos a la materia, a fin de poderla aplicar según la organización requerida para que los alumnos puedan lograr el entendimiento deseado.

Dimensión 4: Actitud hacia el estudiante: La actitud es el factor esperado en el docente respecto a sus acciones cargadas de emociones y sentimientos capaces de producir en los estudiantes los mismos como respuestas hacia lo que se presenta o hacia ellos mismos como personas, clasificándose cuatro sectores de importancia: Entorno agradable en el aula, comunicación, respeto y atención.

#### Dominios del desempeño docente

El Ministerio de Educación del Perú, desde el año 2012, ha establecido el Marco de Buen Desempeño Docente que brinda una visión del como valorar la docencia para el Perú, que dice ser:

[...] un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Ministerio de Educación, 2012, p. 17).

De tal manera que la autoridad ministerial ha resaltado aspectos relevantes para que los maestros puedan manifestar su competencia, como habilidad que se incrementa conforme ascienden en la carrera profesional, con lo cual los estudiantes se sirven para ir acrecentando sus saberes. Con ello, se cuenta con una herramientas potencial para la ejecución de la

política vigente en mejora de las condiciones educativas para el estudiante.

Es importante destacar que el Ministerio de Educación (2012) ha determinado también un documento oficial denominado Marco del Buen Desempeño Docente, el que muestra los dominios de un proceso de inducción aplicados al ámbito específico de los docentes son:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de estudiantes.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. (p. 17).

Beneficios del desempeño laboral respecto a su evaluación

Según Chiavenato (2015) con un programa de evaluación del desempeño, se pueden obtener beneficios en el corto, mediano y largo plazo, beneficiándose toda la organización, incluyendo a la comunidad. Entre tales beneficios se cuentan los siguientes:

Como beneficio al gerente general, le permite la evaluación en mayor oportunidad respecto al desempeño y el comportamiento de la fuerza laboral, fundamentado en variables y factores de evaluación. De tal forma, que le es posible proponer medidas y disponer mejoras en los indicadores de desempeño. Asimismo, comunica a los miembros los procedimientos de evaluación por lo que ha de conocerse su desempeño para la organización.

Como beneficios a los miembros de la organización, acceden a identificar los atributos del comportamiento y el desempeño que más valora la organización. Así, se reconocen las expectativas de las jefaturas, las fortalezas y debilidades a la luz de los indicadores de evaluación.

Como beneficios para la organización, brinda la posibilidad de

evaluación del potencial respecto a las habilidades en el corto, mediano y largo plazo, identificando a aquellos miembros que requieren actualización o especialización para un mejor desempeño en las áreas laborales.

## 2.2 Marco conceptual

Actitud hacia el estudiante: Dimensión de desempeño docente que se basa en lo esperado en el docente respecto a sus acciones cargadas de emociones y sentimientos capaces de producir en los estudiantes los mismos como respuestas hacia lo que se presenta o hacia ellos mismos como personas, clasificándose cuatro sectores de importancia: Entorno agradable en el aula, comunicación, respeto y atención.

Comportamiento organizacional. Dimensión de clima organizacional que favorece el análisis de los eventos y conductas de los colaboradores, entre los cuales figuran la comunicación, la motivación y las relaciones interpersonales.

Clima organizacional: Refiere a la variable que considera al ambiente de la empresa u organización que es generado por la interacción física y psíquica de sus actores, en la que intervienen factores personales, funcionales y culturales de cada individuo propiciando características de un cuerpo organizacional colectivo.

Desempeño docente: Es la variable que refiere al conjunto de acciones capaces de ser observadas y medidas respecto al docente quien las ejecuta, con el fin del cumplimiento de su desempeño en el logro de los objetivos de aprendizaje en los estudiantes.

Dominio en la asignatura: Dimensión de desempeño docente que se sustenta en la demostración del maestro muestra conocimiento debido sobre su materia disciplinar a enseñar, así como a los contenidos relativos a la materia, a fin de poderla aplicar según la organización requerida para que los alumnos puedan lograr el entendimiento deseado.

Estructura organizacional. Dimensión de clima organizacional que tiene que ver con la regulación y procedimientos que sirven para ejercer el control respecto a cómo se realizan las tareas laborales, sea mediante interacción y coordinación de ellas para que se puedan alcanzar las metas previstas. Dentro de ellas, se cuentan con las condiciones laborales, el funcionamiento y el aliciente hacia el desarrollo organizacional.

Estilo de dirección. Dimensión de clima organizacional que es el modo en como la organización se halla conformada mediante la orientación y guía hacia el objetivo alcanzable según metas formuladas. Por ello, involucra el liderazgo, la solución de conflictos, el trabajo en equipo y la participación.

Habilidades: Se trata de una destreza, talento o capacidad que tiene todo sujeto para la realización de una tarea específica con éxito. Es un término muy utilizado en el sector educación puesto que se enfoca en el logro de las capacidades de los estudiantes de las instituciones educativas.

Motivación: Es aquella acción o razón que motiva a una persona a realizar algo. Se dice motivación del docente para desempeñar su labor, o la del estudiante para desarrollar las tareas o actividades que el docente propone en clase.

Planificación del curso: Dimensión de desempeño docente que hace referencia al proceso de enseñar de manera profesional, garantizándose la forma coherente y pertinente de los contenidos del aprendizaje que se vierten sobre los estudiantes para alcanzar los logros esperados en ellos, asimismo implica el proceso pedagógico completo, los recursos disponibles empleados y las diversas formas de evaluación que se observan para el seguimiento de la programación curricular que se caracteriza por una revisión frecuente para mejor adaptación al entorno social demandante de los servicios educativos.

Responsabilidad formal: Dimensión de desempeño docente que se basa en el deber moral que apunta a los valores como la seriedad, puntualidad y exactitud de parte del individuo y que como docente se le considera como responsabilidad formal del maestro, enfocándose en el cumplimiento de las tareas que asumió con compromiso según la función asignada respecto a los alumnos y la organización educativa.

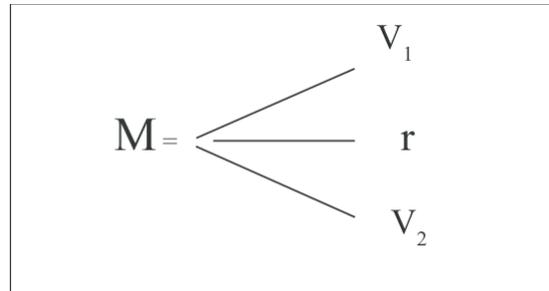
## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo y nivel de investigación

El enfoque es cuantitativo porque favorece que herramientas específicas utilizadas en la medición de constructos puedan ser administradas sobre un conjunto muestral, a fin de recabar datos que han de ser procesados por análisis estadístico, lo que conducirá a la comprobación de hipótesis formuladas en el estudio. Asimismo, es aplicada porque se hace uso de los conocimientos en la práctica administrativa.

Asimismo, es descriptivo-correlacional. Descriptivo porque se describirán los resultados de cada una de las variables y correlacional porque se buscará la asociación no causal que existe entre las dos variables, clima organizacional y desempeño docente.

El nivel es correlacional.



Donde:

M = Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico  
Público Chipao

$V_1$  = Observación de clima organizacional

$V_2$  = Observación de desempeño docente

$r$  = Relación que existe entre los constructos.

### 4.2 Diseño de investigación

Respecto al diseño, se procuró el diseño no experimental, de ahí que se registrarán datos e información, conforme a se muestran en la realidad,

por lo que los constructos no se manipulan, todo lo contrario se observan y miden tal cual son percibidos en la realidad circundante en estudio. De tal forma que las variables clima organizacional y desempeño docente no se manipulan. De esta manera, se utilizó la técnica científica de encuesta con su herramienta el formulario de cuestionario en referencia a cada constructo, recogiendo la información requerida en ítems. Una vez recolectados, fueron procesados con el recurso analítico del programa SPSS para luego ser llevados al debate en comparación con los antecedentes.

#### 4.3 Hipótesis general y específicas

La hipótesis general es:

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

Las hipótesis específicas son:

- El clima organizacional se relaciona significativamente con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

- El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- El estilo de dirección se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

#### 4.4 Identificación de variables

##### Variable 1: Clima organizacional

Es una variable busca medir el ambiente existente en una organización generado por la interacción física y psíquica de sus actores.

##### Dimensiones

1. Comportamiento organizacional.
2. Estructura organizacional.
3. Estilo de dirección.

##### Indicadores

- Comportamiento organizacional tiene por indicadores: Motivación, comunicación, relaciones interpersonales y de trabajo.
- Estructura organizacional tiene por indicadores: Funcionamiento, condiciones de trabajo estímulo al desarrollo organizacional.
- Estilo de dirección tiene por indicadores: Liderazgo, participación, solución de conflictos, trabajo en equipo.

##### Variable 2: Desempeño docente.

Es una variable medible que refiere al conjunto de acciones capaces de ser observadas y medidas respecto al docente quien las ejecuta.

## **Dimensiones**

1. Planificación del curso.
2. Responsabilidad formal.
3. Dominio en la asignatura.
4. Actitud hacia el estudiante

### Indicadores

Planificación del curso tiene por indicadores: Cumplimiento del contenido curricular, cumplimiento de la clase sesión.

Responsabilidad formal tiene por indicadores: Asistencia y puntualidad presencial en el aula.

Dominio en la asignatura tiene por indicadores: Utilización de ejemplos para sus explicaciones, integración de los temas expuestos con otras áreas del conocimiento

Actitud hacia el estudiante tiene por indicadores: Atención a los estudiantes en el aula, habilidad comunicativa.

### 4.5 Matriz de operacionalización de variables

A continuación, se muestra la matriz:

Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comportamiento organizacional	Motivación	10, 15, 29,	1=Nunca 2=Pocas veces 3=Algunas veces 4= Muchas veces 5=Siempre	Alto Medio Bajo	Ordinal
		Comunicación	2, 17, 22,			
		Relaciones interpersonales y de trabajo	3, 18, 23,			
	Estructura organizacional	Funcionamiento	6, 11, 25,			
		Condiciones de trabajo	1, 16, 21,			
		Estimulo al desarrollo organizacional	5, 20, 30,			
	Estilo de dirección	Liderazgo	7, 12, 26,			
		Participación	4, 19, 24,			
		Solución de conflictos	9, 14, 28,			
		Trabajo en equipo	8, 13, 27,			

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del curso	Cumplimiento del contenido curricular	10, 11	1=Nunca 2=Pocas veces 3=Algunas veces 4= Muchas veces 5=Siempre	Alto Medio Bajo	Ordinal
		Cumplimiento de la clase sesión	12, 13			
	Responsabilidad formal	Asistencia y puntualidad presencial en el aula	6, 7, 8			
		Puntualidad en la entrega de calificaciones	9			
	Dominio en la asignatura	Utilización de ejemplos para sus explicaciones	1, 2, 3			
		Integración de los temas expuestos con otras áreas del conocimiento	4, 5			
	Actitud hacia el estudiante	Atención a los estudiantes en el aula	14, 15, 16, 17,			
		Habilidad comunicativa	18, 19, 20			

#### 4.6 Población - Muestra

Para la investigación se estimó un conjunto poblacional finita, puesto que se conoce la cantidad de colaboradores que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, los que ascienden a un total de 25 personas entre docentes y personal administrativo.

De este modo, la muestra se conformó por los colaboradores que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao que son un total de 25 personas. El muestreo aplicado fue el no probabilístico, eligiéndose el total de trabajadores de la institución por ser accesible su número.

#### 4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica de encuesta: La encuesta como técnica para recoger información apela al cuestionario como herramienta metodológica, que constituye un conjunto de ítems que permite recopilar la información mediante preguntas abiertas y cerradas.

Instrumentos: Se utilizaron dos formularios de cuestionarios, uno de los cuales se enfocó en clima organizacional y un segundo instrumento se concentró en el constructo de desempeño docente. El primer cuestionario consta de 30 ítems y el segundo cuestionario de 25 ítems. Para ambos casos, se utilizará la Escala de Likert con categorías de respuesta que van de nunca a siempre, con valores de 1 a 5 para fines estadísticos.

#### 4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

El resultado se procesará usando la estadística para que posteriormente puedan interpretarse los hallazgos de correlación en tablas y en gráficos. En tal sentido, se determinarán los procesos estadísticos según la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Estadística descriptiva: Disciplina que refiere a las medidas sobre el conjunto de datos en relación a la tendencia central pudiéndose evidenciar los hallazgos mediante presentación en gráficos y tablas.

Estadística inferencial: Referida al uso de la estadística con fines de contrastación de las hipótesis formuladas en las indagaciones para cumplir el objetivo, cuyo uso se encuentra dividida en dos rutas: estadística paramétrica y no paramétrica..

## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de Resultados

**Tabla 1**

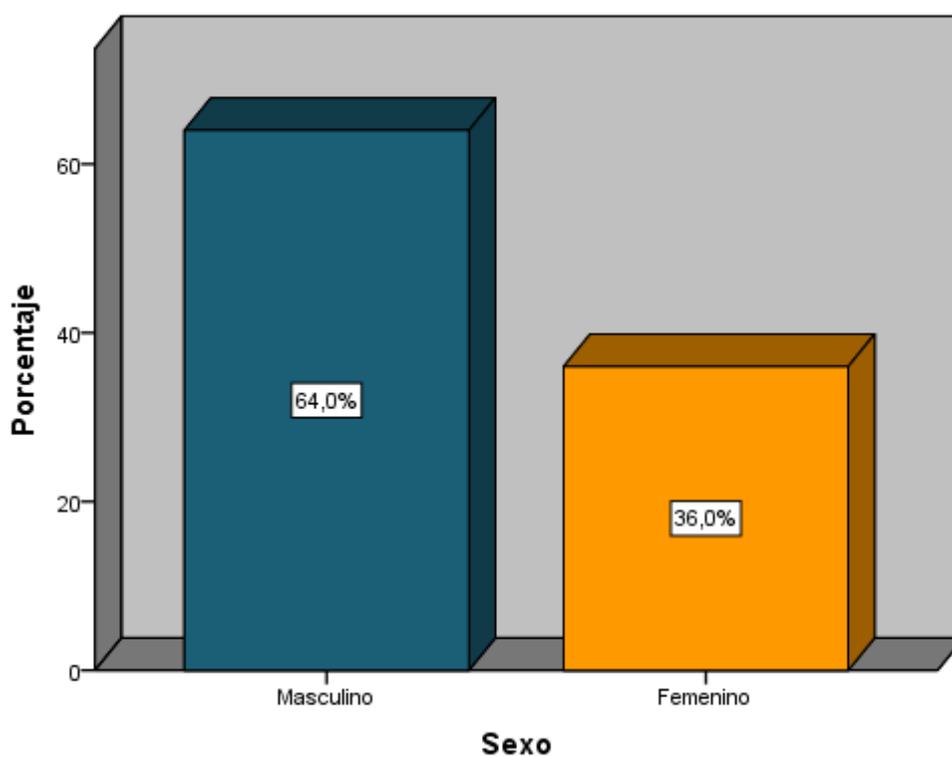
Sexo

Categoría	Frecuencia	%
Masculino	16	64.0
Femenino	9	36.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 1**

*Distribución de frecuencias por sexo*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

En la Tabla 1 y Figura 1 se exponen que un 64% de la muestra corresponde al sexo masculino y el 36% pertenece al sexo femenino.

**Tabla 2**

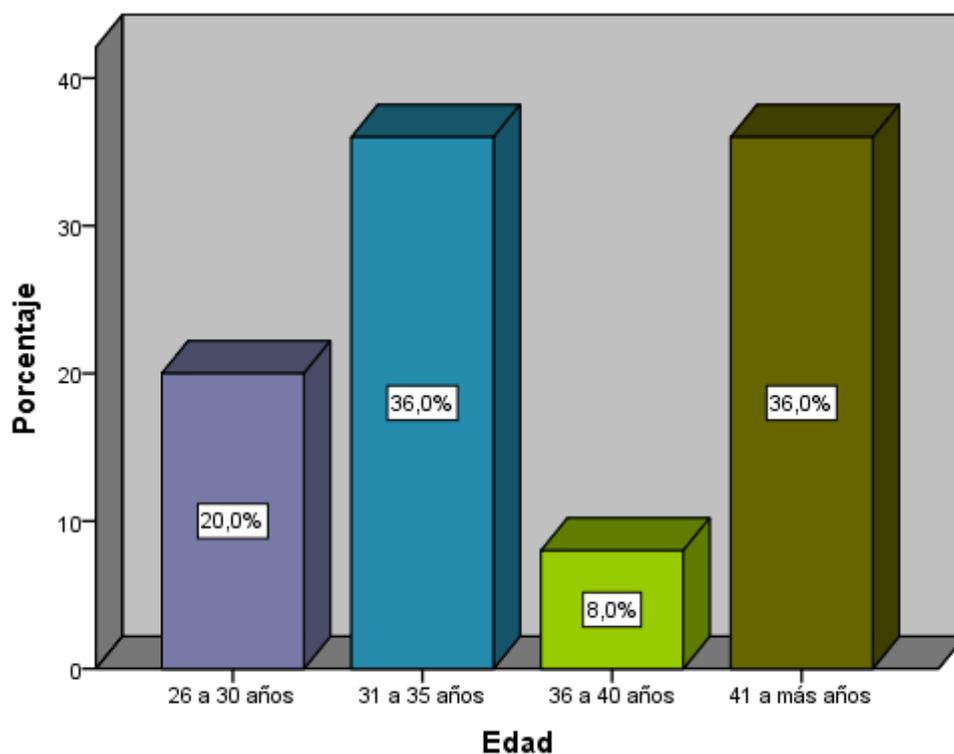
*Edad*

Categoría	Frecuencia	%
26 a 30 años	5	20.0
31 a 35 años	9	36.0
36 a 40 años	2	8.0
41 a más años	9	36.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 2**

*Distribución de frecuencias por edad*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

En la Tabla 2 y Figura 2 se puede entrever que el 20% de la muestra corresponde a personas de 26 a 30 años de edad, seguida por 36% de 31 a 35 años, 8% de 36 a 40 años y 36% de 41 a más años.

**Tabla 3**

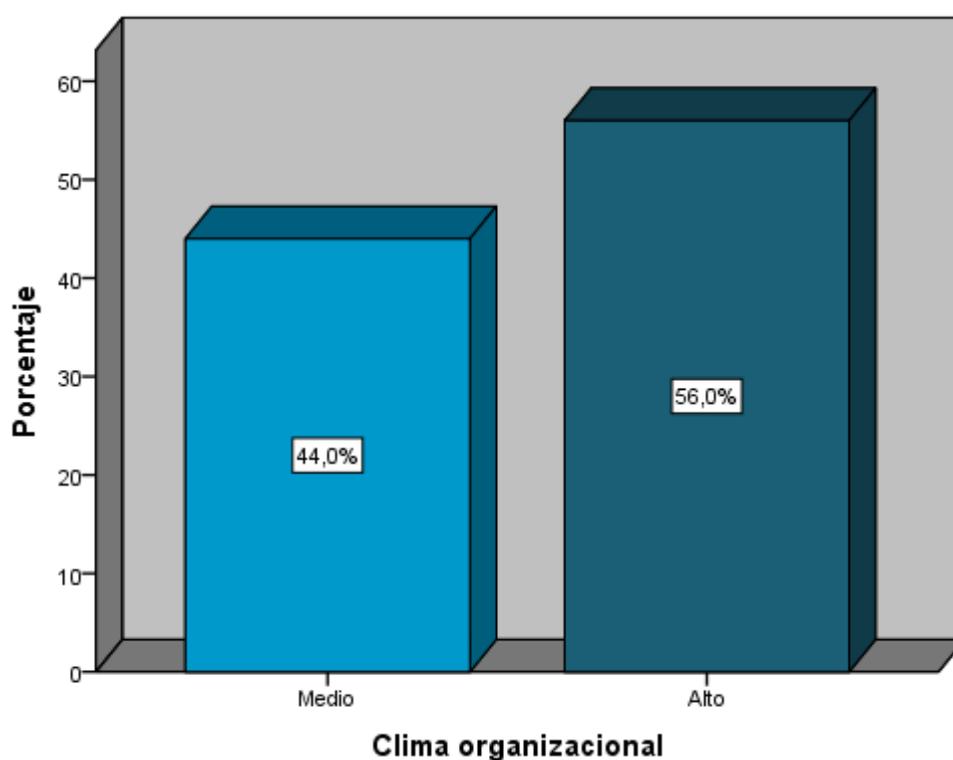
*Frecuencia de la variable clima organizacional*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	11	44.0
Alto	14	56.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 3**

*Distribución de frecuencias de clima organizacional*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 3 y Figura 3 se expone que el 56% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de clima organizacional, entre tanto que 44% contempla que es de nivel medio el clima organizacional ejercido. Ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que el clima organizacional sea bajo.

**Tabla 4**

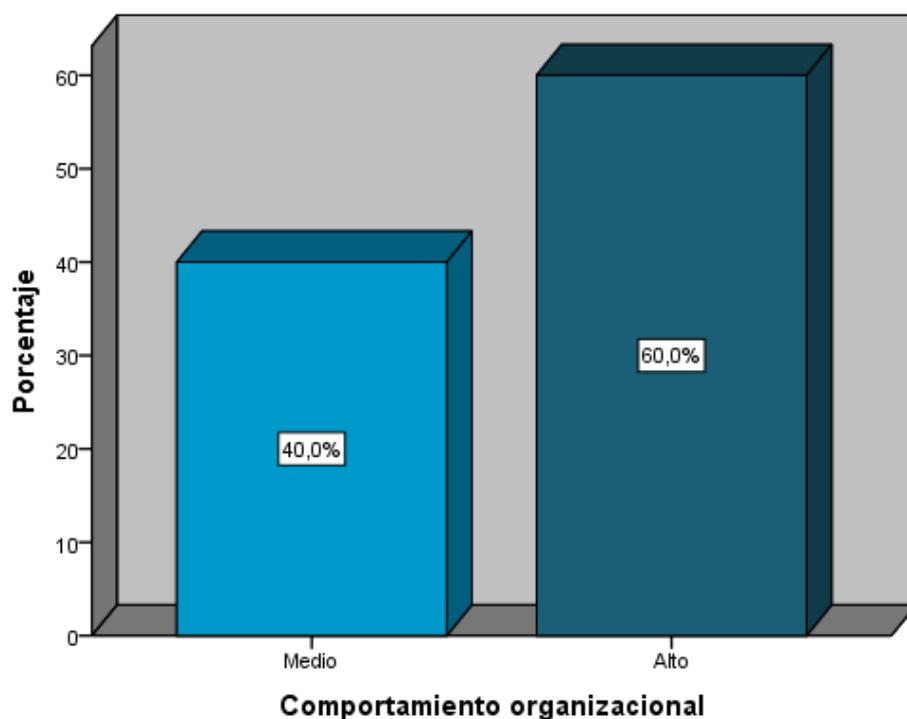
*Frecuencia de la dimensión comportamiento organizacional*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	10	40.0
Alto	15	60.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 4**

*Distribución de frecuencias de comportamiento organizacional*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 4 y Figura 4 se aprecia que el 60% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de comportamiento organizacional, entre tanto que 40% contempla que es de nivel medio el comportamiento organizacional ejercido. Ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que el comportamiento organizacional sea bajo.

**Tabla 5**

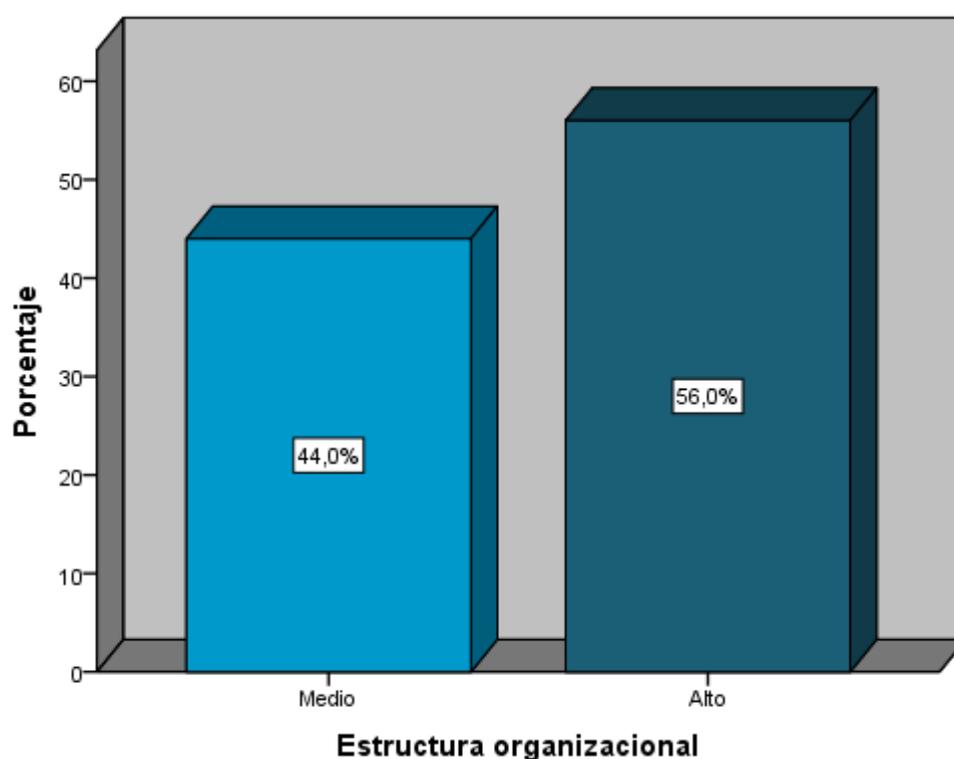
*Frecuencia de la dimensión estructura organizacional*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	11	44.0
Alto	14	56.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 5**

*Distribución de frecuencias de estructura organizacional*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 5 y Figura 5 se aprecia que el 56% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de estructura organizacional, entre tanto que 44% contempla que es de nivel medio la estructura organizacional ejercida. Ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que la estructura organizacional sea bajo.

**Tabla 6**

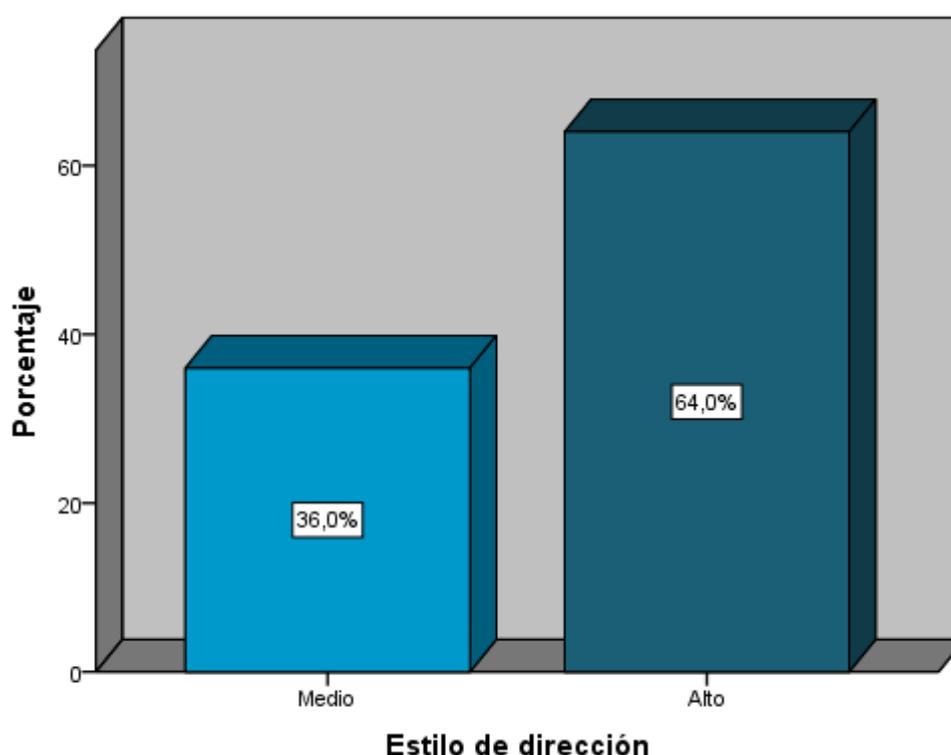
*Frecuencia de la dimensión estilo de dirección*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	9	36.0
Alto	16	64.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 6**

*Distribución de frecuencias de estilo de dirección*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 6 y Figura 6 se aprecia que el 64% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de estilo de dirección, entre tanto que 36% contempla que es de nivel medio el estilo de dirección ejercido. Ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que el estilo de dirección sea bajo.

**Tabla 7**

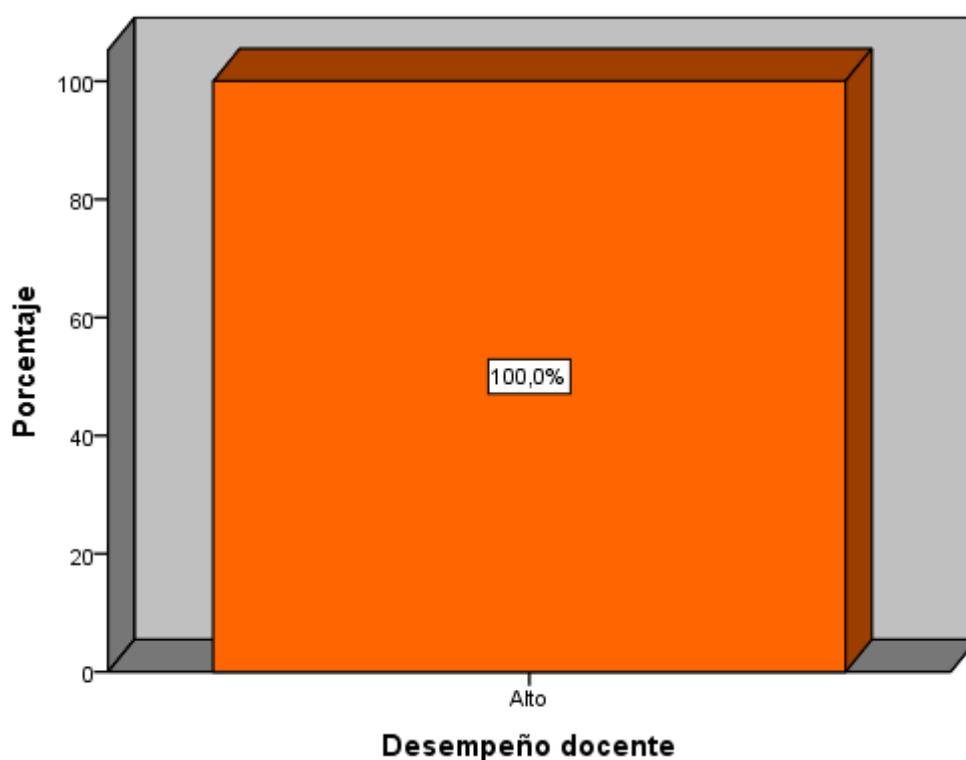
*Frecuencia de la variable desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	25	100,0
Total	25	100,0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 7**

*Distribución de frecuencias de desempeño docente*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 7 y Figura 7 se aprecia que el 100% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de desempeño docente, entre tanto que ninguno contempla que es de nivel medio el desempeño docente ejercido. Asimismo, ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que el desempeño docente sea bajo.

**Tabla 8**

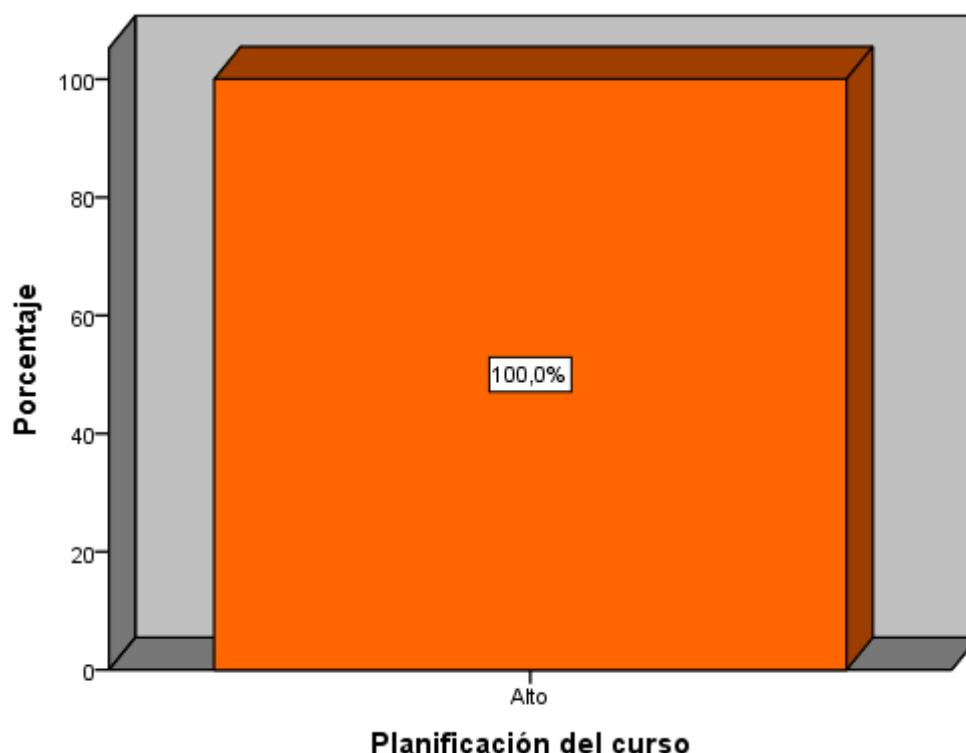
*Frecuencia de la dimensión planificación del curso*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	25	100,0
Total	25	100,0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 8**

*Distribución de frecuencias de planificación del curso*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 8 y Figura 8 se aprecia que el 100% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de planificación del curso, entre tanto que ninguno contempla que es de nivel medio la planificación del curso ejercido. Asimismo, ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que la planificación del curso sea bajo.

**Tabla 9**

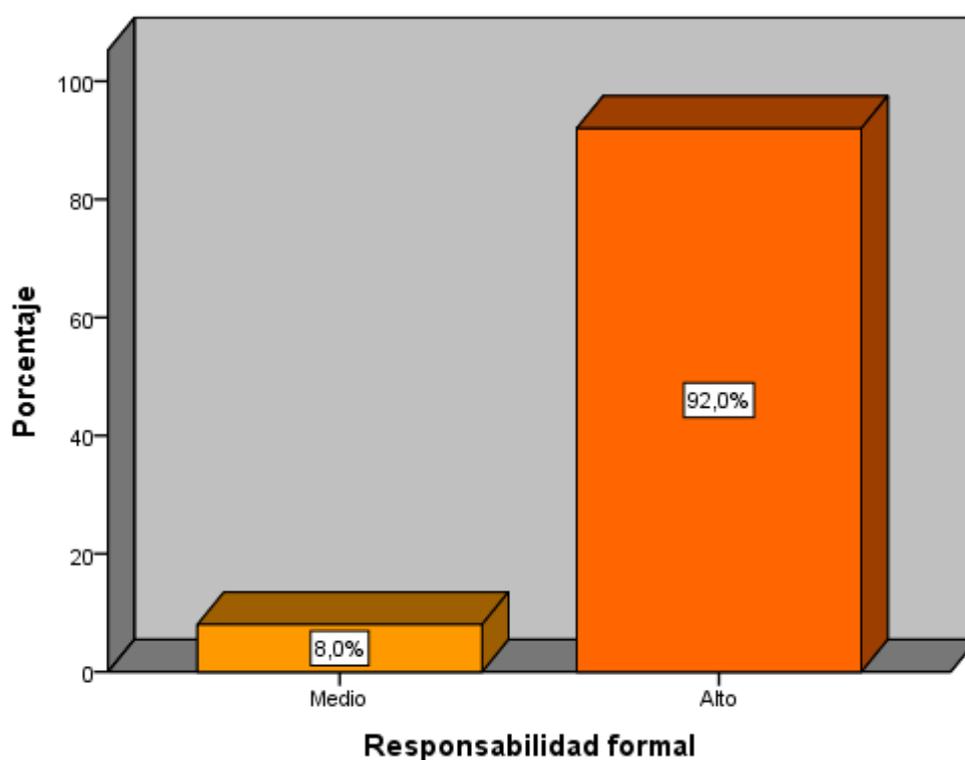
*Frecuencia de la dimensión responsabilidad formal*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	2	8.0
Alto	23	92.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 9**

*Distribución de frecuencias de responsabilidad formal*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 9 y Figura 9 se aprecia que el 92% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de responsabilidad formal, entre tanto que el 8% contempla que es de nivel medio la responsabilidad formal ejercida. Ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que la responsabilidad formal sea bajo.

**Tabla 10**

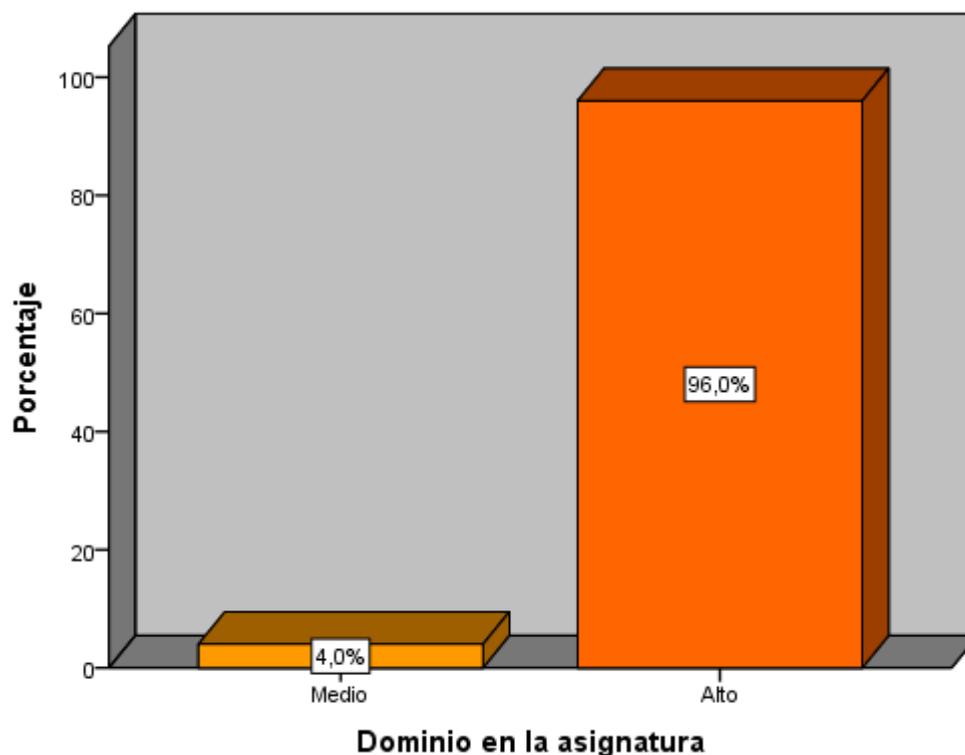
*Frecuencia de la dimensión dominio en la asignatura*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	1	4.0
Alto	24	96.0
Total	25	100.0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 10**

*Distribución de frecuencias de dominio en la asignatura*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 10 y Figura 10 se aprecia que el 96% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de dominio en la asignatura, entre tanto que el 4% contempla que es de nivel medio el dominio en la asignatura ejercido. Ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que el dominio en la asignatura sea bajo.

**Tabla 11**

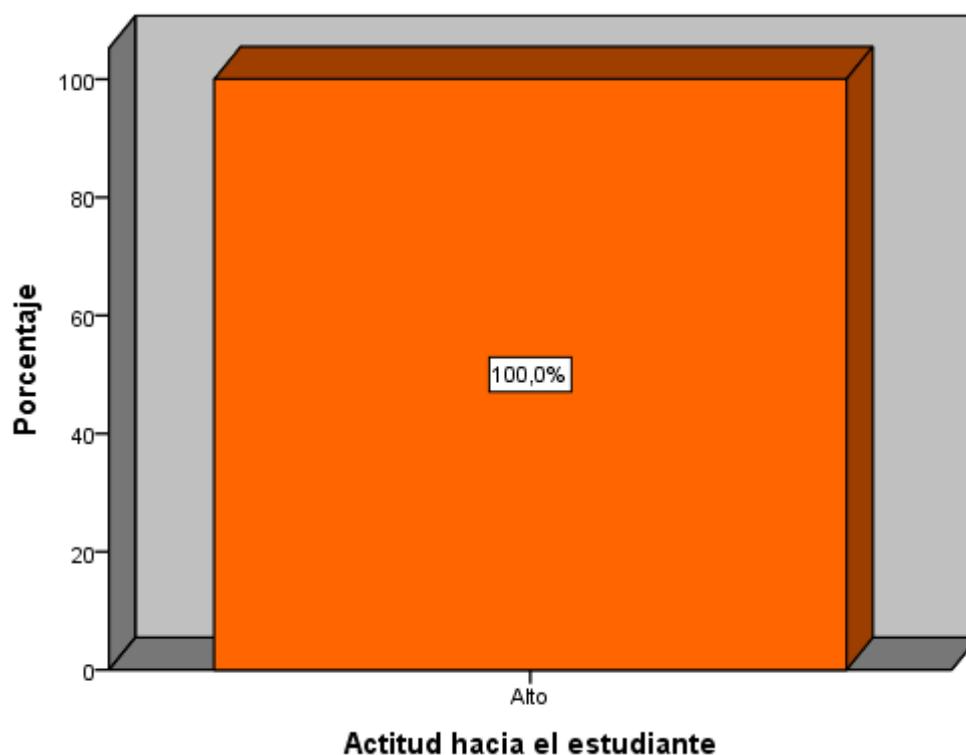
*Frecuencia de la dimensión actitud hacia el estudiante*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	25	100,0
Total	25	100,0

*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

**Figura 11**

*Distribución de frecuencias de actitud hacia el estudiante*



*Nota.* Datos según respuesta de encuestados.

Como se logra entrever en la Tabla 11 y Figura 11 se aprecia que el 100% de la muestra de docentes cuenta con un nivel alto de actitud hacia el estudiante, entre tanto que ninguno contempla que sea de nivel medio de actitud hacia el estudiante ejercido. Asimismo, ninguno de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao percibe que de actitud hacia el estudiante sea bajo.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1 Análisis inferencial

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.367	25	.000	.634	25	.000
Desempeño docente	.345	25	.000	.613	25	.000

De acuerdo con la Tabla 12, en la que se efectuó la prueba de normalidad, se obtuvo el resultado de un p-valor de 0,000. En tal razón, se rechazó  $H_0$  y se aceptó  $H_1$ , lo que señala que la información de los datos no procede de una distribución normal, conllevando al uso de Rho de Spearman.

#### Prueba de hipótesis general

**$H_0$ :** El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

**$H_1$ :** El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

**Tabla 13**

*Relación entre clima organizacional y desempeño docente*

		Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,422*
		N	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,422*
		Sig. (bilateral)	.035
		N	25

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Conforme a lo que indica la Tabla 13, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre los constructos clima organizacional y desempeño docente, se halló una correlación media con un hallazgo de 0,422 y p valor = 0,035, resultado último que es menor a 0,05, por lo que se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. De esta manera, el clima organizacional muestra relación significativa con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 14**

*Relación entre clima organizacional y planificación del curso*

			Clima organizacional	Planificación del curso
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.229
		Sig. (bilateral)		.270
		N	25	25
	Planificación del curso	Coeficiente de correlación	.229	1.000
		Sig. (bilateral)	.270	
		N	25	25

*Nota.* No se presenta correlación.

Conforme a lo que indica la Tabla 14, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre el constructo clima organizacional y la dimensión planificación del

curso, no se halló una correlación, con un hallazgo de 0,229 y p valor = 0,270, resultado último que por ser mayor a 0,05, posibilita aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. De esta manera, no existe una relación entre el clima organizacional y la planificación del curso del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

### Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 15**

*Relación entre clima organizacional y responsabilidad formal*

			Clima organizacional	Responsabilidad formal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.341
		Sig. (bilateral)		.095
		N	25	25
	Responsabilidad formal	Coeficiente de correlación	.341	1.000
		Sig. (bilateral)	.095	
		N	25	25

*Nota.* No se presenta correlación.

Conforme a lo que indica la Tabla 15, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre el constructo clima organizacional y la dimensión responsabilidad

formal, no se halló una correlación, con un hallazgo de 0,341 y p valor = 0,095, resultado último que por ser mayor a 0,05, posibilita aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. De esta manera, no existe una relación entre el clima organizacional y la responsabilidad formal del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 16**

*Relación entre clima organizacional y dominio en la asignatura*

			Clima organizacional	Dominio en la asignatura
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.318
		Sig. (bilateral)		.122
		N	25	25
	Dominio en la asignatura	Coeficiente de correlación	.318	1.000
		Sig. (bilateral)	.122	
		N	25	25

*Nota.* No se presenta correlación.

Conforme a lo que indica la Tabla 16, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre el constructo clima organizacional y la dimensión dominio en la asignatura, no se halló una correlación, con un hallazgo de 0,318 y p valor

= 0,122, resultado último que por ser mayor a 0,05, posibilita aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. De esta manera, no existe una relación entre el constructo clima organizacional y dominio en la asignatura del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la **actitud hacia el estudiante** en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la **actitud hacia el estudiante** en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 17**

*Relación entre clima organizacional y actitud hacia el estudiante*

			Clima organizacional	Actitud hacia el estudiante
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.319
		Sig. (bilateral)		.120
		N	25	25
	Actitud hacia el estudiante	Coeficiente de correlación	.319	1.000
		Sig. (bilateral)	.120	
		N	25	25

*Nota.* No se presenta correlación.

Conforme a lo que indica la Tabla 17, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión actitud hacia el

estudiante, no se halló una correlación, con un hallazgo de 0,319 y p valor = 0,120, resultado último que por ser mayor a 0,05, posibilita aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. De esta manera, no existe una relación entre el constructo clima organizacional y actitud hacia el estudiante del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

### Prueba de hipótesis específica 5

**H<sub>0</sub>:** El **comportamiento organizacional** se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El **comportamiento organizacional** se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 18**

*Relación entre comportamiento organizacional y desempeño docente*

			Comportamiento organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,494*
		Sig. (bilateral)		.012
		N	25	25
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,494*	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	
		N	25	25

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Conforme a lo que indica la Tabla 18, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre la dimensión comportamiento organizacional y el constructo desempeño docente, se halló una correlación media con un hallazgo de 0,494 y p valor = 0,012, resultado último que es menor a 0,05, por lo que

se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. De esta manera, existe una relación directa, entre el comportamiento organizacional y el constructo desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

### Prueba de hipótesis específica 6

**H<sub>0</sub>:** La **estructura organizacional** no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** La **estructura organizacional** se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 19**

*Relación entre estructura organizacional y desempeño docente*

			Estructura organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.350
		Sig. (bilateral)		.086
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.350	1.000
		Sig. (bilateral)	.086	
		N	25	25

*Nota.* No se presenta correlación.

Conforme a lo que indica la Tabla 19, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre la dimensión estructura organizacional y el constructo desempeño docente, no se halló una correlación, con un hallazgo de 0,350 y p valor = 0,086, resultado último que por ser mayor a 0,05, se posibilita aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. De esta manera, no existe una relación entre estructura organizacional y el constructo desempeño

docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

### Prueba de hipótesis específica 7

**H<sub>0</sub>:** El **estilo de dirección** no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El **estilo de dirección** se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

**Tabla 20**

*Relación entre estilo de dirección y desempeño docente*

			Estilo de dirección	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.369
		Sig. (bilateral)		.069
		N	25	25
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.369	1.000
		Sig. (bilateral)	.069	
		N	25	25

*Nota.* No se presenta correlación.

Conforme a lo que indica la Tabla 20, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre la dimensión estilo de dirección y el constructo desempeño docente, no se halló una correlación, con un hallazgo de 0,369 y p valor = 0,069, resultado último que por ser mayor a 0,05, se posibilita aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. De esta manera, no se presenta relación entre el estilo de dirección y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1 Comparación y resultados

Al considerarse la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022. Se encontró el 56% del conjunto muestral mostró un nivel alto para clima organizacional, entre tanto el 44% considera un nivel medio, además de 100% de la muestra que cuenta con un nivel alto de desempeño docente. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los resultados señalaron un coeficiente de 0,422 y una significancia estadística de 0,035, confirmando una asociación positiva entre los constructos. En consecuencia, el clima organizacional se encuentra correlacionado con desempeño docente en la institución educativa sujeto de estudio durante el año 2022. Cuyo significado refiere a que el clima generado en la organización muestra codependencia con el desempeño de los maestros en la organización. El hallazgo se confirma con Lizcano y Barrios (2018) con correlaciones con clima organizacional: Evaluación institucional del personal  $r=0,944$ , desarrollo, capacitación y actualización  $r=0,942$ , comunicación  $r=0,830$ , salud y condiciones laborales  $r=0,335$ , concluyendo que los constructos clima organizacional y desempeño docente se correlacionan, siendo necesario concientizar a los directores para realizar intervenciones para mejora de sus procesos de control y presión que incurrirá en el clima organizacional (Lizcano & Barrios, 2018). También, González (2019) halló una asociación inexistente entre ambos constructos con  $r=0,128$  y  $p=0,387$  (González, 2019). De igual manera con González (2019b) halló una asociación inexistente entre ambos constructos con  $r=0,128$  y  $p=0,387$ . Concluyó que el clima organizacional y el sentido de pertenencia no presentaban correlación (González, 2019).

En consideración a la primera hipótesis específica: El clima organizacional se relaciona significativamente con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se

encontró el 100% de la muestra tiene un nivel alto de planificación del curso. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los hallazgos señalaron un coeficiente de 0,229 y una significancia de 0,270, confirmando una que no se presenta asociación entre el constructo clima organizacional y planificación del curso. En consecuencia, el clima organizacional no guarda relación con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. La planificación involucra los procesos de enseñanza ejercidos profesionalmente por los maestros garantizando así lo pertinente del contenido que se trata en el aula a fin que el estudiantado alcance los logros esperados. Sin embargo, no guarda relación con el clima generado en la organización educativa. Al respecto, señaló Hyun Ryu Ju (2019) una asociación mediante pruebas de Chi cuadrado con significación de  $p < 0,05$ , concluyendo que la evaluación del desempeño docente se dirige a aspectos como la importancia de la enseñanza y el aprendizaje y que el aspecto predominante es el conocimiento del maestro sobre la materia que posee (Hyun, 2019).

En lo tocante a la segunda hipótesis específica: El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró el 92% del conjunto muestral cuenta con un nivel alto de responsabilidad formal, entre tanto el 8% considera que es de nivel medio. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los hallazgos señalaron un coeficiente de 0,341 y una significancia de 0,095, confirmando que no se presenta una correlación entre el constructo clima organizacional y responsabilidad formal. En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. La responsabilidad formal que implica el deber moral que apunta a los valores como la seriedad, puntualidad y exactitud de parte del individuo y que como decente se le considera como responsabilidad formal del maestro, enfocándose en el cumplimiento de las tareas que asumió con compromiso según la función asignada. No guarda relación con el ambiente o clima organizacional generado en la institución educativa.

Concerniente a la tercera hipótesis específica: El clima organizacional se relaciona significativamente con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró que el 96% del conjunto muestral tiene un nivel alto de dominio en la asignatura, mientras que el 4% considera que es de nivel medio. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los hallazgos señalaron un coeficiente de 0,318 y una significancia de 0,122, confirmando la no presencia de correlación entre el constructo clima organizacional y dominio en la asignatura. En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. El dominio de la asignatura viene a ser la demostración del maestro muestra conocimiento debido sobre su materia disciplinar a enseñar, así como a los contenidos relativos a la materia, a fin de poderla aplicar según la organización requerida para que los alumnos puedan lograr el entendimiento deseado; aspecto que no se asocia al clima generado en la institución, es decir, no hay codependencia entre ambos. Este hallazgo se asemeja al de Vásquez (2020) halló relación media y significativa con un  $\rho=0,309$  y  $p<0,01$ . 41,2% de docentes realiza un desempeño excelente y 53,3% un buen desempeño. Concluyó que existe una relación positiva entre desempeño docente y rendimiento académico (Vasquez, 2020).

Respecto a la cuarta hipótesis específica: El clima organizacional se relaciona significativamente con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró que el 100% de la muestra tiene un nivel alto de actitud hacia el estudiante. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los hallazgos señalaron un coeficiente de 0,319 y una significancia de 0,120, confirmando que no se presenta una correlación entre el constructo clima organizacional y actitud hacia el estudiante. En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. La actitud orientada al estudiante refiere a lo esperado en el docente respecto a sus acciones cargadas de emociones y sentimientos capaces de producir en los

estudiantes los mismos como respuestas hacia lo que se presenta o hacia ellos mismos como personas; lo que no codepende del clima generado en la organización, sino más bien del actuar dirigido por parte del docente. El hallazgo contrasta con Huarancca (2018) que encontró influencia del clima organizacional sobre la motivación laboral en 62,88% en el desempeño de quienes laboran el Centro de Salud de San Martín-Red de San Francisco, obteniendo como correlación de 0,793 entre clima y motivación laboral (Huarancca, 2018). De esta manera, se observa que, si bien el clima organizacional influye en la motivación del docente, no sucede de igual forma con la del estudiante.

En cuanto a la quinta hipótesis específica: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró que el 60% del conjunto muestral evidencia un nivel alto de comportamiento organizacional, mientras que el 40% considera que es de nivel medio. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los hallazgos señalaron un coeficiente de 0,494 y una significancia de 0,012, confirmando una correlación positiva entre el comportamiento organizacional y la variable desempeño docente. En consecuencia, el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. El comportamiento organizacional es capaz de favorecer el análisis de los eventos y conductas de los colaboradores, entre los cuales figuran la comunicación, la motivación y las relaciones interpersonales; sin embargo, de acuerdo con los hallazgos, tampoco depende del desempeño docente en la institución. Lo que se asemeja a los resultados de Valdivia (2022) halló una correlación positiva alta entre clima organizacional y desempeño laboral de  $r=0,830$  y  $p=0,000$ . Concluyó que existe una relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes (Valdivia, 2022)

En lo referente a la sexta hipótesis específica: La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente

en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró que el 56% del conjunto muestral cuenta un nivel alto de estructura organizacional, mientras que el 44% considera que es de nivel medio. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los hallazgos señalaron un coeficiente de 0,350 y una significancia de 0,086, confirmando que no se presenta correlación entre la estructura organizacional y el constructo desempeño docente. En consecuencia, la estructura organizacional no se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. La estructura organizacional se vincula a la regulación y procedimientos que sirven para ejercer el control respecto a cómo se realizan las tareas laborales, sea mediante interacción y coordinación de ellas para que se puedan alcanzar las metas previstas de la institución educativa; aspecto que tampoco muestra codependencia con el desempeño docente manifestado en ella. De esta forma, entra en contraste con el estudio de Sicha (2018) quien indicó un grado de significancia de  $p < 0,01$ , concluyendo que existe una relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral (Sicha, 2018).

Respecto a la séptima hipótesis específica: El estilo de dirección se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró que el 64% del conjunto muestral cuenta con un nivel alto de estilo de dirección, mientras que el 36% considera que es de nivel medio. Asimismo, mediante el estadístico Rho de Spearman, los resultados señalaron un coeficiente de 0,369 y una significancia de 0,069, confirmando que no se presenta correlación entre el estilo de dirección y la variable desempeño docente. En consecuencia, el estilo de dirección no se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. El estilo de dirección es el modo en como la organización se halla conformada mediante la orientación y guía hacia el objetivo alcanzable según metas formuladas, el que no muestra codependencia con el desempeño docente. Este resultado contrasta igualmente con Arones (2018) que halló en sus resultados correlación positiva con un nivel de

inteligencia emocional en 67% y desempeño docente en 48%, concluyendo que existe una relación positiva entre inteligencia emocional y desempeño docente, es decir, a mayor inteligencia emocional mayor es el desempeño docente (Arones, 2021).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se determinó en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,422 y una significancia estadística con valor de 0,035. En consecuencia, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

Se determinó la medida en que el clima organizacional se relaciona con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,229 y una significancia estadística con valor de 0,270. En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona con la planificación del curso en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Se determinó la medida en que el clima organizacional se relaciona con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,341 y una significancia estadística con valor de 0,095. En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona con la responsabilidad formal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Se determinó la medida en que el clima organizacional se relaciona con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,318 y una significancia estadística con valor de 0,122. En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona con el dominio en la asignatura en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Se determinó la medida en que el clima organizacional se relaciona con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,319 y una significancia estadística con valor de 0,120. En consecuencia,

el clima organizacional no se relaciona con la actitud hacia el estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Se determinó la medida en que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,494 y una significancia estadística con valor de 0,012. En consecuencia, el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Se determinó la medida en que la estructura organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,350 y una significancia estadística con valor de 0,086. En consecuencia, la estructura organizacional no se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Se determinó la medida en que el estilo de dirección se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022. Se encontró un Rho de Spearman de 0,369 y una significancia estadística con valor de 0,069. En consecuencia, el estilo de dirección no se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

Realizadas las conclusiones, se formularon las siguientes recomendaciones:

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, se recomienda propiciar un clima organizacional acorde a las necesidades del personal pues quedó demostrada la relación existente con el desempeño de los docentes.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, se

sugiere en reuniones de la organización evaluar la estructura organizacional existente a fin de mejorar las estrategias que la institución viene realizando para bienestar de docentes y del alumnado.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, se sugiere atender el clima organizacional con énfasis en capacitaciones respecto a la responsabilidad formal, dado que su desconocimiento evidencia escasa claridad sobre las responsabilidades que recaen en las funciones que se ejercen como docentes de la institución.

A los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, se recomienda ejercer sus condiciones de liderazgo coordinando como equipos para mejora del clima organizacional. Estos grupos pueden conformarse según el dominio de cada asignatura.

A los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, se sugiere la evaluación de la actitud hacia el estudiante para determinar necesidades que puedan ser atendidas por la institución.

A los estudiantes de Administración, se sugiere realizar investigaciones sobre el comportamiento organizacional en relación al desempeño docente en organizaciones públicas y privadas.

A los estudiantes de Administración, se recomienda realizar estudios sobre la estructura organizacional y su relación con el desempeño laboral en las empresas.

A los estudiantes de Administración, se sugiere evaluar el estilo de dirección de diversas empresas públicas como privadas con fines comparativos y determinar su relación con el éxito en el mercado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J., Cassano, S., Terán, H., & Navarro, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos de Covic-19. *TecnoHumanismo Revista Ciengífica*, 2(1), 70-96.
- Arones, E. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de la provincia de Huanta Ayacucho 2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Ayacucho. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25336/INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL\\_DESEMPEÑO\\_DOCENTE\\_ARONES\\_TRUJILLANO\\_ESTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25336/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DESEMPEÑO_DOCENTE_ARONES_TRUJILLANO_ESTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Azañedo-Alcantara, V. A. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 841-860.
- Chunga, G. L. (2021). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana – 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3005/CEGED-CHU-SAA-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-667. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Escobar, H. E., Flores, F. O., & Carreón, R. Y. (2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente. *Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias*, 12. Obtenido de [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.28.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf)
- Gonzalez, M. D. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil, Ecuador*. Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>
- González, S. M. (2019). *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, 2019*. Universidad de Medellín, Medellín. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11407/6229>

- Huarancca, M. L. (2018). *Influencia del clima y motivación laboral en el desempeño de trabajadores del Centro de Salud de San Martín – Red de San Francisco - Ayacucho, 2018*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29846/huarancca\\_gml.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29846/huarancca_gml.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hyun, R. J. (2019). *A Comparative Study of Teachers' Performance Evaluation Process in Public and Private Secondary Schools in Karachi as Perceived by their Principals and Teachers*. Tesis Doctoral, Greenwich University, Pakistan. Obtenido de <http://pr.hec.gov.pk/jspui/bitstream/123456789/13313/1/Ryu%20ju%20hyun%20education%202019%20greenwich%20uni%20karachi%20pr.pdf>
- Kapur, R. (2019). *Estadísticas de pequeños negocios 2019*. Obtenido de Camino Financial: <https://www.caminofinancial.com/es/estadisticas-de-pequenos-negocios/>
- Lizcano, N., & Barrios, K. (2018). *Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en tres empresas de calzado de Piedecuesta, Santander*. Tesis, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. Obtenido de [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5263/digital\\_36301.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5263/digital_36301.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Educación. (2022). *Ministerio de Educación*. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/RM\\_122-2021-MINEDU.pdf](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/RM_122-2021-MINEDU.pdf)
- Murrieta, Y., Ochoa, E., & Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97-103. doi:<https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Okoli, I. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48.
- Ore, B., & Ore, E. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 38867/MX-P "Miraflores"- Ayacucho, 2019*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Ayacucho. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12024>
- Portuguez, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018*. Tesis, Chíncha. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28103/portuguez\\_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28103/portuguez_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Segredo, P. A., García, M. A., León, C. P., & Perdomo, V. I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129.
- Sicha, J. A. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Ayacucho. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10528/CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_SICHA\\_CUETO\\_JORGE\\_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10528/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_SICHA_CUETO_JORGE_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valdivia, L. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores-2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%C3%A1ez%2C%20Luis%20Rom%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez, Y. M. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial de Una Institución Educativa Tecnológica*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano de Heredia, Lima. Obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno\\_VasquezBerrocal\\_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno_VasquezBerrocal_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, Y. M. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la Escuela de Administración Industrial de una Institución Educativa Tecnológica*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia.

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, Ayacucho 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional <b>Dimensiones</b> 1. Comportamiento organizacional. 2. Estructura organizacional. 3. Estilo de dirección.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Diseño:</b> No experimental</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la <b>planificación del curso</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la <b>responsabilidad formal</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el <b>dominio en la asignatura</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la <b>actitud hacia el estudiante</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?</li> <li>¿En qué medida el <b>comportamiento organizacional</b> se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con la <b>planificación del curso</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con la <b>responsabilidad formal</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con el <b>dominio en la asignatura</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>Determinar la medida en que el clima organizacional se relaciona con la <b>actitud hacia el estudiante</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>Determinar la medida en que el <b>comportamiento organizacional</b> se relaciona con el desempeño docente</li> </ul>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El clima organizacional se relaciona significativamente con la <b>planificación del curso</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>El clima organizacional se relaciona significativamente con la <b>responsabilidad formal</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>El clima organizacional se relaciona significativamente con el <b>dominio en la asignatura</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>El clima organizacional se relaciona significativamente con la <b>actitud hacia el estudiante</b> en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> <li>El <b>comportamiento organizacional</b> se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.</li> </ul>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente. <b>Dimensiones</b> 1. La planificación del curso. 2. Responsabilidad formal. 3. Dominio en la asignatura. 4. Actitud hacia el estudiante</p>	<p><b>Población y muestra</b> Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022 con una muestra de 25 docentes</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> Técnica de encuesta Instrumentos: Cuestionario de Clima Organizacional Cuestionario de Desempeño Docente</p> <p><b>Técnicas de análisis y procesamiento de datos</b> Análisis estadístico Rho de Spearman</p>

Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?

- ¿En qué medida la **estructura organizacional** se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?
- ¿En qué medida el **estilo de dirección** se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022?

en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

- Determinar la medida en que la **estructura organizacional** se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.
- Determinar la medida en que el **estilo de dirección** se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

- La **estructura organizacional** se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

- El **estilo de dirección** se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao, 2022.

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Determinar el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao.

Buenos días/tardes.

Lea cada frase e indique el grado en que realiza las siguientes acciones, respondiendo según la escala.

#### Datos generales

Sexo: M  F

Edad: 20-25  26-30  31-35  36-40  41-a más

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA				
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
		1	2	3	4	5
	<b>Clima organizacional</b>					
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.					
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio					
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales					
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente					
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma					
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución					
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar					
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo					

9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva					
10	El trabajo que realizo me gusta					
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores					
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo					
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.					
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios					
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.					
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas					
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución					
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo					
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.					
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos					
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas					
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.					
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución					
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución					
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada					
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo					
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente					
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo					
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento					
30	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Determinar el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao.

Buenos días/tardes.

Lea cada frase e indique el grado en que realiza las siguientes acciones, respondiendo según la escala.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA				
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
		1	2	3	4	5
	<b>Desempeño docente</b>					
1	Utilizo ejemplos, esquemas o gráficos, para apoyar sus explicaciones					
2	Cuando un concepto no queda claro, explico de diferentes maneras al estudiante para su entendimiento					
3	Guío de manera adecuada en la resolución de problemas					
4	Integro la materia que enseño con temas en la formación de la carrera profesional.					
5	Realizo actividades de enseñanza que permiten que comprendas mejor la temática.					
6	Asisto y soy puntual en mis sesiones de clase					
7	Muestro preocupación cuando hay bajo rendimiento.					
8	Entrego las notas con oportunidad					
9	Cuando solicito trabajos, los devuelvo con comentarios u observaciones.					
10	Al inicio del curso, doy a conocer el programa (objetivos, contenidos, metodología).					
11	Cumplo y respeto el desarrollo del contenido curricular					
12	Al final de cada clase cumplo con resaltar los puntos más importantes que fueron expuestos.					
13	Hay secuencia del contenido curricular y las clases dictadas					
14	Uso el tiempo planificado de manera adecuada en las clases.					

15	Demuestro que tengo todo organizado respecto al uso de los recursos desde el inicio de la clase					
16	Cuando los estudiantes están resolviendo los ejercicios soy accesible y estoy dispuesto a ayudarlos					
17	Es posible revisar la calificación si se considera que puede haber error.					
18	Comunico respetuosamente con los estudiantes.					
19	Aclaro las dudas de los estudiantes					
20	Expongo con claridad los temas de la materia					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022"

Nombre del Experto: Dr. Manuel S. Cama Sotelo

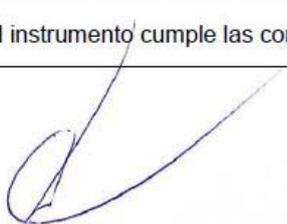
Validación del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

##### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple las condiciones para ser aplicado.

  
Nombre: Manuel Salvador Cama Sotelo  
No. DNI: 10248111  
CEL: 06624  
Grado: Doctor en Administración

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022"

Nombre del Experto: Dra. Veronica Cuchillo Paulo

Validación del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple las condiciones para ser aplicado.



Nombre: Veronica Cuchillo Paulo  
No. DNI: 08167023  
CRP: 000366  
Grado: Doctora en Administración

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022"

Nombre del Experto: Dr. Manuel S. Cama Sotelo

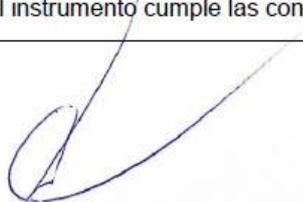
Validación del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple las condiciones para ser aplicado.

  
Nombre: Manuel Salvador Cama Sotelo  
No. DNI: 10248111  
CEL: 06624  
Grado: Doctor en Administración

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chipao 2022"

Nombre del Experto: Dra. Veronica Cuchillo Paulo

Validación del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple las condiciones para ser aplicado.



Nombre: Veronica Cuchillo Paulo

No. DNI: 08167023

CRP: 000366

Grado: Doctora en Administración



## Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

### Tesis - Rosmery Pauca

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe)

Fuente de Internet

7%

2

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.autonmadeica.edu.pe](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.autonoma.edu.pe](http://repositorio.autonoma.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.usmp.edu.pe](http://repositorio.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.upch.edu.pe](http://repositorio.upch.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[repository.upb.edu.co](http://repository.upb.edu.co)

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

9

Submitted to Universidad Autónoma de Ica

Trabajo del estudiante

1%

---

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

## Anexo 6: Evidencia fotográfica









## Evidencia de aplicación por cuestionario digital

