

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. “JUAN XXIII”
CAJAMARCA

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Docencia
Universitaria y Gestión Educativa

Autor:

Miranda Montoya, Moisés

Asesor: (Código ORCID - 0000-0001-9964-5324)

Macedo Chauca, Telmo Gustavo

CAJAMARCA – PERÚ

2022

ÍNDICE

Índice	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Palabras clave	v
Título	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA	15
RESULTADOS.....	17
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	25
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.	13
Tabla 2 Descriptivos variable: Clima Organizacional.	17
Tabla 3 Niveles de valoración, variable: clima organizacional.	18
Tabla 4 Descriptivos variable: Desempeño docente.	19
Tabla 5 Niveles de valoración de la variable: Desempeño docente.	20
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman. Variables clima organizacional y desempeño docente.	22
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman. Dimensión Comunicación (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.	22
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Motivación (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.	23
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Confianza (variable Clima organizacional), y variable: Desempeño docente.	23
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Participación (variable clima organizacional), y variable: desempeño docente.	24

Índice de figuras

Figura 1. Valoración global de las dimensiones del clima organizacional.....	18
Figura 2. Valoración global de las dimensiones del desempeño docente	20

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, Desempeño docente

Key Words

Organizational climate, Teaching performance

Línea de investigación: Teoría y métodos educativos

Área: Ciencias sociales

Subárea: Ciencias de la educación

Disciplina: Educación general

TÍTULO

**El Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en
la I.E “Juan XXIII” Cajamarca.**

**The organisational climate and its relationship with teacher
performance in the I.E. "Juan XXIII" Cajamarca**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre desempeño docente y clima organizacional de la mencionada institución educativa, para lograr este objetivo se consideró un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional no experimental, con el método de la encuesta, para recolectar los datos necesarios, a partir de una muestra poblacional de 50 docentes seleccionados, también se utilizó un cuestionario censo. Para contrastar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, cuyo valor de 0.474 hace referencia a una correlación cercana a positiva media, y $p \text{ value} = 0.001$, hace referencia a la aceptación de la hipótesis del investigador, con una significancia de 5%. Resultados que difieren del clima organizacional y sus variables (capacidad institucional, dinámica institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación), con la variable desempeño docente, respectivamente.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between teaching performance and organizational climate of the aforementioned educational institution, to achieve this objective a quantitative approach was considered, with a non-experimental correlational descriptive design, with the survey method, to collect the Necessary data, from the sample of selected teachers, a census questionnaire was also used. To test the hypothesis, the Spearman Rho statistic was used, whose value of 0.474 refers to a correlation close to positive mean, and p value = 0.001, refers to the acceptance of the researcher's hypothesis, with a significance of 5%. Results that differ from the organizational climate and its variables (institutional capacity, institutional dynamics, interpersonal relationships, teamwork, communication), with the variable teacher performance, respectively.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

A nivel internacional

Medina (2017), en su tesis, tuvo a bien determinar la existencia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, contó con la participación de cincuenta (50) docentes. El clima organizacional se verificó con el cuestionario de HayMcBer (90 reactivos), que mide flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. Del desempeño docente evaluó con cuatro (4) instrumentos que examinan dimensiones como: dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinaron que se encuentra en un nivel medio, permitiéndole a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determinó que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. Se evidenció además que se debe prestar atención a la dimensión “recompensas” para mejorar el clima organizacional, y para mejorar el desempeño debe trabajar la flexibilidad.

Requena (2016) en su investigación se orientó en analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente en Carabobo - Venezuela. La metodología es de tipo descriptiva, con diseño de campo, su población estuvo conformada por 75 docentes de aula, cuya muestra es representativa del 30%. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario compuesto por 20 ítems de respuestas cerradas, tipo Likert, el cual validó. Concluye que los docentes sienten en peligro la supervivencia laboral, por ello tienden a comportarse perjudicando su desempeño profesional. Finalmente indica, que es necesario crear un clima propicio de confianza y cooperar para que se elimine el aislamiento y en consecuencia desaparecer la confusión entre los integrantes de la organización.

Mena (2019) en su tesis tiene como objetivo demostrar que todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas y por lo tanto la universidad está conformada por la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los individuos. La interacción produce patrones de relación variados y específicos, denominado clima organizacional. Por lo tanto, llega a la conclusión que un clima organizacional óptimo, es condición fundamental para que los docentes puedan mejorar su desempeño y esto incidirá en el bienestar de las familias y la sociedad.

A nivel nacional

Rivas (2018), desarrollo una tesis cuyo objetivo fue analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente UNMSM. Fue una investigación no experimental, básica, descriptivo correlacional causal. Empleó cuestionarios tipo Likert validados. Utilizó el modelo de análisis de regresión lineal; según este modelo se obtuvo un p-valor= 0.000 menor a 0.05, indicando que el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño docente están relacionados directamente es decir que a un mejor clima organizacional mejor satisfacción y desempeño docente. Los resultados muestran que el clima organizacional influye en un 96% en el desempeño docente.

Pastrana (2017), en su tesis tuvo a bien analizar el estado actual del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes. La metodología de la investigación fue básica, de tipo correlacional. Empleo cuestionarios y corroboró su hipótesis con Pearson. Concluye que el estado actual del clima de la institución no es bueno y que existen fallas graves en las cuatro dimensiones que conforman el clima. La comunicación entre docentes y directivos no es buena y tan solo un 20,93% la considera buena. De igual manera, existen un 31,57% de bajos niveles de motivación entre el personal docente, la mayor debilidad es la falta de reconocimiento del trabajo bien hecho. Asimismo, el nivel de confianza que se vive dentro es muy bajo, tan solo un 19,77% consideran que pueden confiar tanto en sus compañeros como en los directivos de la institución. El factor que presenta la mayor

dificultad es el nivel de sinceridad en las relaciones con sus compañeros y directivos. En lo que respecta a la participación, tan solo el 15,19% expresa sentirse involucrado en las actividades que realiza la institución y que forman parte del proceso de toma de decisiones en la organización.

Guerrero (2017), nos refiere en su tesis demostrar que la relación entre clima organizacional y el desempeño docente. Desarrollo una investigación descriptiva transversal correlacional. Aplicó un cuestionario, el cual validó, que contenía 48 preguntas a una muestra de 35 docentes. Sus resultados abordan las siguientes conclusiones. Se determinó que existe relación buena entre clima organizacional y el desempeño docente. Existe relación buena entre la dimensión estructura y el desempeño docente. Existe relación buena entre la dimensión recompensa y el desempeño docente. Existe relación moderada entre la dimensión relaciones y el desempeño docente. Existe relación moderada entre la dimensión identidad y el desempeño docente.

A nivel local

Livaque, (2016), en su investigación tuvo como objetivo principal determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño docente. Consideró una muestra de 36 profesores y 161 estudiantes, para lo cual dedicaron dos cuestionarios que incluyó: clima organizacional, motivación, comunicación, participación y confianza, así también la emoción, capacidad docente, realización y función del profesor responsable. En este caso, el valor del coeficiente de Pearson es 0.980, y el valor p correspondiente es 0.001; indicó que existe un alto valor de correlación directa. Las conclusiones indican resultados de una correlación "Muy Alta" entre el clima organizacional y desempeño docente, en consecuencia, existe relación entre ambas variables.

Saldaña, (2018), en su trabajo de investigación buscó determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Cajamarca. El diseño de investigación corresponde a estudios no experimentales de tipo transeccional, descriptivo correlacional. Se trabajó con 32 docentes de inicial, primaria y secundaria. Utilizó dos cuestionarios uno para el clima institucional y otro para el desempeño docente. La hipótesis, cuyos resultados determina que existe relación positiva media entre el clima institucional y el desempeño docente como demuestran los resultados de la investigación. Las conclusiones determinaron 1) Mediante la correlación de Pearson existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, demostrando que el clima institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente. 2) Los resultados de las variables determinan que en la I.E. se desarrolla un buen clima institucional entre los docentes. El 52 % siempre están integrándose en las actividades, 98% casi siempre o siempre se encuentran motivados para realizar sus funciones, 89% casi siempre o siempre toman decisiones para la realización de las diversas actividades dentro de la I.E y el 98% casi siempre o siempre se encuentran motivados para realizar sus funciones. 3) Los resultados demuestran que un mínimo porcentaje de docentes que presentan deficiencias en el nivel de desempeño docente.

Fundamentación científica

Clima organizacional.

Definiciones

Los estudios realizados de psicología institucional refieren que un buen clima organizacional, es de mucha importancia, porque si es el adecuado dentro de la institución podría originar el éxito en esta. También lo anterior se refiere a la productividad y buen funcionamiento de la institución educativa, como empresa y en el servicio que brinda a sus estudiantes (proceso de la enseñanza- aprendizaje).

Los factores que lo conforman son: el ambiente de trabajo, las relaciones entre: director y subordinados como el personal de la escuela, proveedores, clientes, y otras instituciones educativas.

“Actualmente, clima organizacional, se le denomina clima laboral, clima institucional o ambiente organizacional, es así que su estudio permite detectar aspectos claves que puedan estar quebrantando el ambiente laboral de la Organización o Institución Educativa. Según Brunet (1987), la palabra clima en griega significa pendiente o inclinación (p.12). Martín (1999 citado por Díaz, 2009), menciona que: El término clima, es metafórico (...) adquirió relevancia cuando las empresas empezaron a dar importancia al ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir, mayor productividad, sobre todo de calidad. (p. 10)”. (Guerrero, 2017)

Por su parte el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación educativa dentro de la institución tal que, un buen docente es similar y tan importante como una antorcha que ilumina el sendero de sus estudiantes. Se considera que los docentes no deben limitarse solo a enseñar, sino que debe incentivar la formación integral de sus alumnos, inculcándoles hábitos y valores con el ejemplo de su propio actuar en la sociedad, también es importante que incida en el amor a sí mismo y a la naturaleza con dicha práctica de valores y busque desarrollar sus destrezas para que tengan éxito en sus vidas, todo esto determina la calidad de su desempeño docente que

es sin lugar a dudas un tema de actualidad por estar relacionado con la calidad educativa.

No hay unidad teórica en la conceptualización del clima organizacional. (Gibson, 2018) señalaron que cuando el clima y la cultura organizacional la definen como la personalidad y características de la organización, son lo mismo. Ouchi (2016) señaló que el clima es otro componente de la cultura, porque señaló que la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una empresa.

Dimensiones de Clima Organizacional.

El clima laboral presenta muchas dimensiones, pero Martín (1999), contempla las siguientes dimensiones:

a. Comunicación.

Relación humana que consiste en la emisión y recepción entre interlocutores en total reciprocidad, es considerado un factor esencial de convivencia y además determina las formas de socialización en las organizaciones.

b. Motivación.

Para Fischman (2000), la motivación crea lazos de lealtad con la organización. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación.

c. Confianza

Es creer en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona (Martín, 1999).

d. Participación.

Los docentes y demás miembros participan en las actividades de la institución, los docentes la participan junto a los alumnos y se refleja el trabajo en equipo, reuniones, coordinación (Martín, 1999).

Desempeño docente

Según el Diccionario de la Real academia de la lengua Española (2001), el desempeño docente es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, acrecentar su desarrollo personal progresivo, el mejor desempeño de tareas, óptimas relaciones sociales, manejo de políticas administrativas y sociales. El desempeño o práctica docente dentro del aula incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos y demás personal de la institución educativa.

Para medir el desempeño en los docentes, se los podría someter eventualmente a una evaluación de este, a cerca de ello Flores (2016), atestigua que: “La evaluación del desempeño docente, no tiene como finalidad resaltar las deficiencias de los docentes evaluados porque no debe ser una cacería de brujas, sino que busca incentivar la mejora de los docentes en pro al éxito que determine el óptimo aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa. Rodríguez (2016) expresa lo siguiente: “La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente y necesario en la institución, por el cual se le asigna valor al curso de la acción, con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. En este sentido, la evaluación del desempeño docente se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes.

Ministerio de Educación ([NEDU], 2014) en la Guía Didáctica para Institutos y Escuelas de Educación Superior con Carreras Pedagógicas. Lima, se refiere al respecto, que los docentes deben conocer al menos cinco componentes que faciliten su práctica profesional como por ejemplo la destreza de coordinar y sintetizar el trabajo

en el aula, por ser una parte importante del proceso de aprendizaje en la práctica profesional y los demás componentes se aplicaran para ayudar a profundizar los conocimientos específicos que el estudiante debe dominar para concluir sus estudios básicos.

Definiciones

Según la guía del MINEDU (2014) se expresa cuatro aspectos básicos sobre el desempeño del docente: Preparación, enseñanza, participación y coordinación en las actividades propias de la escuela. en coordinación con la comunidad lógicamente frente al desarrollo efectivo de su profesionalidad, pues el desempeño docente se refleja en su actuar en el aula y frente a quien debe estimular constantemente de forma sigilosa para lo cual debe integrar a todos en la comunidad y sincronizar disciplina y deporte que estimulará y formará integralmente a los estudiantes.

Díaz (2010), en su trabajo de investigación se refiere al desempeño docente cómo la coordinación total del docente que influencia directamente en el éxito que se logre en la integración de los educandos. Si los docentes cumplieren sus funciones de conductores en las aulas según su constante capacitación profesional en muchos aspectos del conocimiento, se conseguiría que las labores que diariamente se deben cumplir sean efectivas, tal que los estudiantes aprendan mediante el ejemplo de conocimiento y virtudes; esto no implica que el trabajo previo del docente deba evitar el pragmatismo, durante la aplicación de su pedagogía en el centro educativo porque el desempeño docente depende de la efectividad de esta actividad. Es importante que estos docentes utilicen metodologías y estrategias orientadas siempre al éxito de sus alumnos y enmarcadas a la currícula estipulada. El desempeño docente, depende de las estrategias utilizadas dentro de la planificación de su trabajo y su pedagogía enmarcados en la curriculares. Es de suma importancia la consecuencia de las unidades didácticas en las sesiones que deben ser llevadas en forma intercultural e inclusiva.

Según Rizo (2017), “el docente en la sociedad en que se desarrolla y requiere de sus servicios, puede medir su capacidad como profesional esmerándose en perfeccionar su desempeño docente, que se puede medir en función a su rendimiento en un periodo de tiempo, este acto permite determinar si es beneficioso para la institución (Alvarado, 2015).

Dimensiones en el Desempeño del Docente

Las dimensiones del desempeño docente que plantea el autor Sanabria (2018) en su investigación titulada Marco para el Emprendimiento. Cali - Colombia: Universidad de la Sabana, coinciden con las propuestas del MINEDU son:

a. Capacidades pedagógicas.

La ejecución de la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos para los docentes, su realización exitosa plantea al profesional de educación la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas.

b. Emocionalidad.

La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento por esta razón es importante que todo docente deba aprender a autorregularse, a dominar sus emociones negativas en el proceso de enseñanza aprendizaje y en sus relaciones personales con alumnos, padres, directivos y colegas.

c. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Referido por ejemplo a la asistencia, puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

Justificación de la investigación

La importancia de investigar es poder hacer uso de las teorías que rigen el tema que se ha investigado en este caso, el clima organizacional y como puede favorecer el desempeño de sus docentes; lo cual se interrelaciona, pues trabajando en la mejora de ambos se tiende a la eficiencia tanto a nivel institucional como del personal de la institución educativa. La investigación diseña procedimientos y permiten cuantificar a las variables de estudio, para efectivizar las organizaciones. Estas características justamente se necesitan reforzar e impulsar en la mayoría de los centros educativos, como es el caso de la IE Juan XXIII de la ciudad de Cajamarca, donde el personal no cuenta con un clima organizacional favorable ni participa en la solución de sus problemas, utilizándose los resultados de la investigación para la toma de decisiones promoviendo la participación democrática de los docentes en los diversos espacios educativos. Los beneficiarios directos fueron los docentes de la Institución Educativa “Juan XXIII” de Cajamarca y los estudiantes; además, los padres de familia. Este estudio se relacionó con las políticas educativas del Proyecto Educativo Local de Cajamarca, el Proyecto Educativo Regional y Proyecto Educativo Nacional; en cuanto a sus principios y objetivos a corto y largo plazo con respecto al desarrollo sostenible de la educación. El estudio constituyó un aporte a la solución de la problemática de la gestión pedagógica e institucional de la mencionada institución educativa, obteniéndose conocimientos e informaciones nuevas, como estrategias que favorecen el clima institucional y desempeño docente como parte de la indagación de fuentes primarias, secundarias y terciarias. Finalmente, con el propósito de fortalecer el bagaje teórico de los docentes. Los resultados se diseminarán mediante una propuesta alternativa para ser incorporado a las ciencias de la educación.

Problema

Las relaciones interpersonales son determinantes en las instituciones educativas porque no es suficiente una excelente plana docente y buenos métodos de enseñanza, sino que, si no se desarrolla un clima organizacional apropiado, el ambiente será un factor negativo generador de innumerables problemas de distinta índole. Investigadores como Cubillos, 2017 se ha visto afectado por un clima organizacional desfavorable y plantean el deber de las organizaciones de reformular estrategias que permitan progresivamente mejorar su clima organizacional, pues este se logra junto con el bienestar de sus integrantes o del personal que labora en la institución. En el ámbito educativo, los docentes se sienten abrumados o por mucha carga laboral de tipo no académico, como elaboración de planes curriculares, documentaciones, informes, etc. quedando un tiempo limitado para las capacitaciones, investigación y preparación de clases, esto constituye un detrimento en el clima organizacional.

Por lo expuesto podemos formular la siguiente pregunta general:

¿Qué nivel de relación existe entre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Juan XXIII” Cajamarca?

Conceptuación y operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

Conjunto de aspectos diferentes que se involucran, se sobreponen correspondientemente y en referencia al tipo de organización, políticas, reglamentos y son aplicados en la organización. (Chiavenato, 1999).

Variable 2: El desempeño docente

Según Valdés (2017), el desempeño docente la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos o experiencia profesional del docente que dependen de su grado de dominio del conocimiento teórico y práctico y de la conducta humana, pues debe facilitar el aprendizaje y el desarrollo de las relaciones sociales de sus alumnos.

Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

Clima organizacional, operacionalmente lo definimos como el lugar o medio donde se desarrollan las interrelaciones entre el personal que conforman la institución educativa en este caso director, docentes, personal, y padres de familia. La forma en la que se vinculan estas personas determinará el clima organizacional de la organización, la cual será evaluada a través de un cuestionario compuesto por 17 ítems.

Variable 2: Desempeño docente

Capacidad de desenvolvimiento frente a sus alumnos y su forma de lograr el aprendizaje en ellos aplicando sus conocimientos y su experiencia profesional. La variable fue evaluada con un cuestionario construido para esta investigación la cual tiene 20 ítems.

Tabla 1
Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices	Escalas	Técnica	Instrumento
VI. Clima Organizacional	Comunicación	Nivel de desarrollo personal	0=Nunca	LIKERT	Encuesta	Cuestionario
	Motivación	Nivel de desempeño de tareas	1=Casi nunca			
	Confianza	Grado de Relaciones sociales	2=A veces			
	Participación	Grado de políticas administrativas	3= Casi siempre			
V2. Desempeño docente	Capacidades Pedagógicas	Nivel de desarrollo personal	0=Nunca	LIKERT	Encuesta	Cuestionario
	Emocionalidad	Nivel de desempeño de tareas	1=Casi nunca			
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Grado de relaciones sociales	2=A veces			
			3=Casi siempre			
			4=Siempre			

Nota: Elaboración propia

Hipótesis

El clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca, se relacionan significativamente.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E “Juan XXIII” Cajamarca.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa “Juan XXIII” Cajamarca.
- Identificar el nivel de Desempeño docente en la Institución Educativa “Juan XXIII” Cajamarca.
- Determinar la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan XXIII” Cajamarca.
reformular

METODOLOGÍA

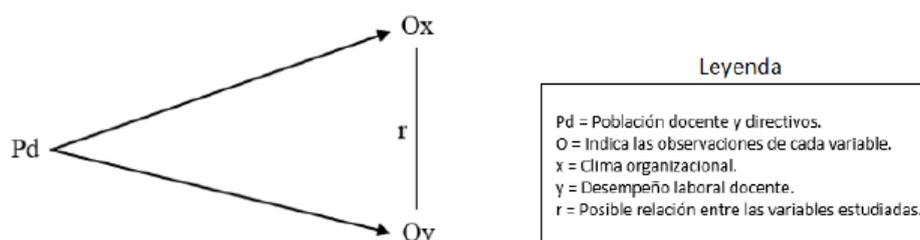
Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue Básica según Hernández et al. (2014), busca obtener respuestas sobre el grado de relación existente entre clima organizacional y desempeño de la labor docente del de la Institución Educativa “Juan XXIII” de Cajamarca.

Diseño de investigación.

El diseño elegido es el descriptivo correlacional transversal, que busca comparar medias de grupos sin atribuir causalidad (Hernández, 2016), por ello se utilizó el esquema siguiente:



Población – muestra

La población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores entre el director, jerárquicos y docentes del I.E. “Juan XXIII” de Cajamarca.

Técnicas e instrumentos de investigación

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta la cual persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Esta técnica está orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información. Realizada con el propósito de obtener información más espontánea y abierta.

Se empleó 2 censos, el primero con 16 ítems distribuidos en cuatro dimensiones con opciones de respuesta de dicotómica SI-NO el cual recoge información del clima organizacional. En tanto, el segundo instrumento contiene 12 ítems distribuidos en 3 dimensiones con opciones de respuesta de dicotómica SI-NO el cual recoge información del desempeño docente.

Dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y Alpha de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información.

La información se procesó con uso y aplicación del software estadístico SPSS v 24; considerando la estadística descriptiva para presentar los resultados de las variables y de sus respectivas dimensiones, así como de la estadística inferencial que permitió generalizar los resultados de la muestra hacia la población. La hipótesis estadística definida fue contrastada mediante la herramienta estadística (no paramétrica), Rho de Spearman, que permitió comparar los niveles de clima organizacional, desempeño docente, a partir de sus medias.

RESULTADOS

Estadística descriptiva

Variable: clima organizacional

Tabla 2

Descriptivos variable: Clima Organizacional.

Media	11.68
Error típico	0.345
Mediana	12
Moda	13
Desviación estándar	2.436
Varianza de la muestra	5.936
Curtosis	0.348
Coefficiente de asimetría	-0.316
Rango	12
Mínimo	5
Máximo	17
Suma	584
Cuenta	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre Clima organizacional.

La Tabla 2 resume la estadística descriptiva de la evaluación de la variable Clima organizacional, considerando sus dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, y participación. Los valores de la media: 11.68, mediana: 12 y moda: 13, considerando una escala de 0 a 20, dan cuenta de una valoración media obtenida a partir de la aplicación del cuestionario. En este caso, la oscilación de la media muestral alrededor de la media poblacional es pequeña, con un nivel de confianza de 95%, tal como nos indica el error típico de 0.345; de igual modo el valor de la desviación estándar de 2.436 pone en evidencia la homogeneidad de criterios de los encuestados.

Tabla 3
Niveles de valoración, variable: clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel 1	22	44,0
	Nivel 2	23	46,0
	Nivel 3	5	10,0
	Total	50	100,0

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre la variable: clima organizacional.

La Tabla 3, nos indica la división en niveles de las valoraciones obtenidas de los docentes, como resultado de la aplicación del censo cuestionario, respecto a la variable clima organizacional. Considerando los puntos de corte en 9.2, 11.7 y 14.1, se observa que el nivel medio se ubica el mayor número de evaluados, y en el nivel superior (nivel 3), el menor.

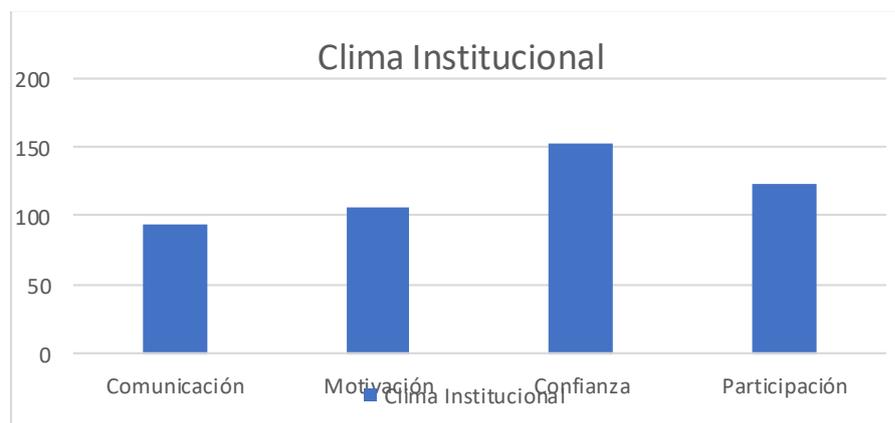


Figura 1. Valoración global de las dimensiones del clima organizacional.

En la Figura, se muestra la valoración global de la variable: clima organizacional, considerando sus dimensiones. Se aprecia que, la dimensión: confianza, es la que está mejor consolidada en la institución. Respecto a las demás dimensiones, siendo la dimensión comunicación, la menos favorecida desde el punto de vista de los docentes censados.

Variable: Desempeño docente.

Tabla 4

Descriptivos variable: Desempeño docente.

Media	11.64
Error típico	0.21
Mediana	12
Moda	14
Desviación estándar	1.47
Varianza de la muestra	2.15
Curtosis	0.15
Coficiente de asimetría	-0.47
Rango	6
Mínimo	8
Máximo	14
Suma	582
Cuenta	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre la variable: Desempeño docente.

La Tabla 4 resume la estadística descriptiva de la evaluación de la variable Desempeño docente, los valores de la media: 11.64, mediana: 12 y moda: 14, considerando una escala de 0 a 20, también, dan cuenta de una valoración media obtenida a partir de la aplicación del cuestionario censo a los docentes de la Institución Educativa “Juan XXIII” de Cajamarca. Del mismo modo, la oscilación de la media muestral alrededor de la media poblacional es pequeña, con un nivel de confianza de 95%, tal como nos indica el error típico de 0.21; y el respectivo valor de la desviación estándar de 1.47, pone en evidencia la homogeneidad de criterios de los encuestados.

Tabla 5

Niveles de valoración de la variable: Desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel 1	22	44,0
	Nivel 2	28	56,0
	Total	50	100,0

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre la variable Desempeño docente.

La Tabla 5, nos indica la división en niveles de las valoraciones obtenidas de los docentes, como resultado de la aplicación del censo cuestionario, respecto a la variable desempeño docente. Considerando los puntos de corte en 10.2, 11.6 y 13.1, se observa que el nivel medio se ubica el mayor número de evaluados, sin embargo, no se observa la presencia de evaluados en el nivel superior (nivel 3).

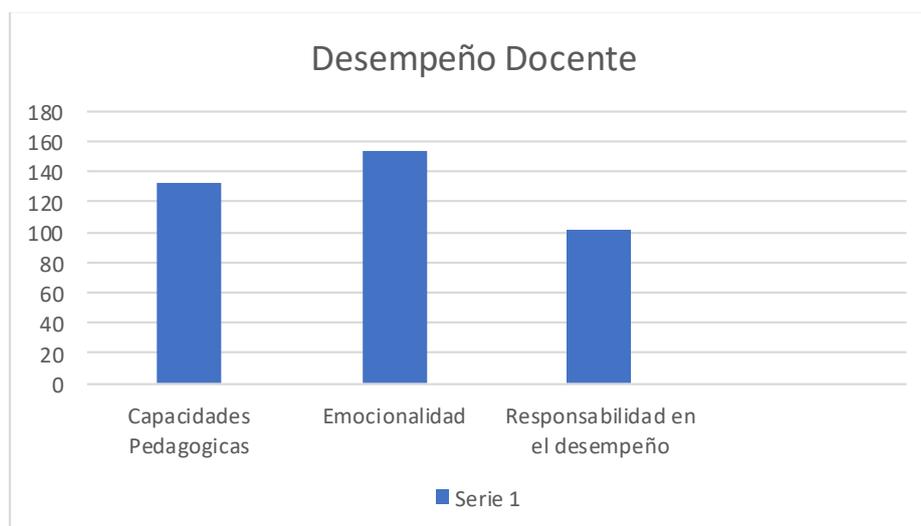


Figura 2. Valoración global de las dimensiones del desempeño docente

En la Figura 2, se aprecia que, en la institución, la dimensión emocionalidad, es la que está mejor consolidada respecto a las demás dimensiones, siendo la dimensión responsabilidad en el desempeño, la menos favorecida desde el punto de vista de los docentes censados.

Estadística inferencial

Formulación de hipótesis

H0: Hipótesis nula

El clima organizacional y desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca, no se relacionan significativamente.

H1: Hipótesis alterna

El clima organizacional y desempeño docente en la I. E “Juan XXIII” Cajamarca, se relacionan significativamente.

Nivel de significancia:

El nivel de significancia, considerado fue: $5\% = 0.05$

Elección de la prueba estadística

Evaluándose la normalidad de datos con Shapiro-Wilk para muestras menor o igual a 50, se indica que los datos no son normales. Por tanto, se escogió una prueba no paramétrica.

La prueba estadística se llevó a cabo por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman por tratarse de una prueba que relaciona dos variables categóricas ordinales.

Estimación del p valor

El p valor se calculó con uso del software estadístico SPSS v. 24, a través de la secuencia: analizar, correlacionar, bivariar.

Tabla 6*Correlación Rho de Spearman. Variables clima organizacional y desempeño docente.*

		Desempeño docente (agrupado)	
Rho_de_Spearman	Clima	Coefficiente_de_correlación	0,474**
	organizacional	Significancia bilateral	0,001
	(agrupado)	N	50

** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 6, con $p = 0.001 < 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95%, significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador; es decir, existe una relación significativa estadísticamente, entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente; en el que, además, el coeficiente de correlación de 0.474 nos indica que el grado de correlación es cercana a positiva media.

Tabla 7*Correlación Rho de Spearman. Dimensión Comunicación (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.*

		Desempeño docente (agrupado)	
Rho_de_Spearman	Comunicación	Coefficiente_de_correlación	,150
	(agrupado)	Significancia bilateral	,300
		N	50

La tabla 7 Con $p = 0.300 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95%, significa que, de debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Comunicación (variable clima organizacional), y la variable desempeño docente.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Motivación (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.

		Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_	Motivación(agrupado)	Coeficiente_de_correlación ,270
Spearman		Significancia bilateral ,058
		N 50

La Tabla 8 Con $p = 0.058 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95%, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Motivación (variable clima organizacional), y la variable desempeño docente.

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Confianza (variable Clima organizacional), y variable: Desempeño docente.

		Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_	Confianza(agrupado)	Coeficiente_de_correlación 0,153
Spearman		Significancia bilateral 0,28
		N 50

La Tabla 9, con $p = 0.280 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95%, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Confianza (variable clima organizacional), y la variable: desempeño docente.

Tabla 10

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Participación (variable clima organizacional), y variable: desempeño docente.

		Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_	Participación(Coeficiente_de_correlación	,259
Spearman	agrupado)	
	Sig. (bilateral)	,069
	N	50

La Tabla 10, con $p = 0.069 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 95%, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Participación (variable clima organizacional), y la variable desempeño docente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis

La presente investigación buscó identificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente, para lo cual se contó con una muestra seleccionada a la que se le aplicó encuestas para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional con el desempeño docente y se obtuvo que: A partir de la Tabla 3 y Tabla 4, se observa un calificativo medio y homogéneo respecto a ambas variables de estudio (clima organizacional y desempeño docente), lo cual está en correspondencia con la uniformidad de caracteres y puntos de vista de los docentes evaluados. Los criterios de valoración para el ingreso a la docencia en la Institución son coherentes, objetivos y válidos; razón por la cual, sus docentes presentan niveles similares de madurez y preparación.

La Tabla 4 y Tabla 6, simplemente ponen de manifiesto una distribución normal de las evaluaciones realizadas a los docentes, en la que el nivel medio de puntuación se presenta con mayor frecuencia. Lo señalado anteriormente evidencia que existe una relación positiva débil y muy débil entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente lo que implica que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. Por ello se puede deducir la importancia de que el ambiente donde se desenvuelve el docente sea armonioso y satisfactorio para producir efectos positivos los cuales influyen en su desempeño y por ende la calidad educativa.

Discusión

Fue de suma importancia citar trabajos de investigación similares al presente pues encontramos que en el caso (Rivas, 2018), se le otorgo mucha importancia a los aspectos motivacionales los que no fueron muy valorados por los docentes; (Livaque, 2016), encontró un nivel de significancia en la relación existente entre las variables clima organizacional y desempeño docente; (Medina, 2017), por su parte logra determinar que la variable clima organizacional no es muy influyente sobre la variable desempeño docente. Las dimensiones consideradas para cada una de las variables fueron elegidas a partir de teorías y teniendo en cuenta la realidad de la institución educativa Juan XXIII de Cajamarca, tal que se conoce que un buen clima organizacional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz. Una limitación del presente estudio es que los resultados pueden estar sesgados debido a que se basa sólo en la percepción de los docentes. Otra limitación de la investigación ha sido el grado de representatividad de la muestra ya que se ha considerado sólo a docentes disponibles al momento de aplicar la encuesta, por lo que no se podrá generalizar los resultados, pero por estos resultados obtenidos, es importante realizar nuevos estudios, pues si logramos optimizar los factores que nos llevan a lograr que los estudiantes tengan incremento en su nivel de aprendizaje, cumpliremos con la meta principal de la docencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El clima organizacional, presenta estadísticos descriptivos de: media: 11.68, mediana: 12 y moda: 13, en una escala de 0 a 20, error típico de 0.345, desviación estándar de 2.436; lo que varía en forma muy leve con respecto de la media muestral alrededor de la media poblacional, siendo evidente que son homogéneos los criterios de los docentes evaluados, con un nivel de confianza de 95%.

Con respecto al desempeño docente, presenta estadísticos descriptivos de: media: 11.64, mediana: 12 y moda: 12, en una escala de 0 a 20, error típico de 0.21, desviación estándar de 1.47; lo que nos evidencia una pequeña variación de la media muestral alrededor de la media poblacional, por ende, es homogéneo el criterio de los docentes evaluados, con un nivel de confianza de 95%. Entonces se pudo determinar que el nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente de la institución educativa Juan XXIII con un nivel de confianza de 95%,

Se indica que existe correlación positiva moderada entre clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca con p valor de 0.001 y coeficiente Rho (de Spearman) de 0.474.

Se da conocer que existe correlación positiva baja entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan XXIII” Cajamarca no significativa.

Recomendaciones

Tomando como referencia los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantean lo siguiente:

- Indagar si la relación existente entre las variables clima organizacional, desempeño docente, depende de otras dimensiones o tienen relación con otras variables que no fueron consideradas para la presente investigación.
- Identificar otras variables que influyan directamente con el clima organizacional de las instituciones educativas, para colaborar con la investigación que incrementen las técnicas de desarrollo en el campo de la productividad educativa de la institución.
- Identificar otras variables que influyan directamente con el desempeño docente, en el afán de promover y mantener la calidad de los docentes en la institución educativa Juan XXIII.
- Proponer investigaciones para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente, pues estas variables son de suma importancia dentro de las instituciones educativas y se beneficiaría no sólo la institución sino la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, F. (2015). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial*. . Trujillo.: Universidad Cesar Vallejo.
- Anderson, C. (1982). «*The search for school climate: a review of the research*». New York: Educational Research 52 (3), p. 368-420.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas, pag. 17.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Sao Paulo: Mc Graw Hill.
- Díaz, A. y. (20 de julio de 2009). *Un aporte a la gestión pública*. Obtenido de www.eumed.net/libros/2009b/550/: Texto completo en www.eumed.net/libros/2009b/550/
- Díaz, H. (2010). *Estrategias que aplican los Docentes para Integrar a los Padres*. Salamanca. Salamanca - España.: Universidad de Salamanca.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Flores, J. (2016). *Programa de Estimulación Temprana*. . Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Goncalves, A. (2000). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Madrid: Schneider y Hall.
- Guerrero, W. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista*. Callao- Lima: Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman.
- J. Gibson, J. (2018). *Las Organizaciones*. España: McGraw-Hill Interamericana.

- Livaque, P. (2016). *“El clima laboral y el desempeño docente en la facultad de obstetricia, Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.*
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. . Madrid: Universidad de Alcalá-MEC.*
- Martín, M. y. (1999). *Clima de Trabajo y Eficiencia de centros Docentes: Relaciones Causales. España: Universidad de Alcalá. España: Universidad de Alcalá.*
- Medina, C. (2017). *Influencia del Clima Organizacional Sobre la Satisfacción de los Docentes. Quito - Ecuador: Universidad Santo Domingo de Guzmán.*
- Mena, L. (2019). *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto. Bolivia: Universidad Mayor de San Martín .*
- Ouchi, W. (2016). *Clima y Cultura Organizacional. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.*
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano. Lima - Perú: Universidad de Piura.*
- Real academia, E. (2001). *Diccionario de la Lengua Española. Madrid: RAE.*
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.*
- Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Rizo, L. (2017). *El desempeño del docente en función a profesionales y personal. Guayaquil- Ecuador: Universidad de Guayaquil.*

Rodríguez. (2016). *Diagnostico Organizacional*. México D.F.: Alfa & Omega grupo editor.

Saldaña, R. (2018). *Clima Institucional y Desempeño docente en una I. E. de Educacion basica regular de Cajamarca*. Cajamarca- Perú: Universidad Privada Guillermo Urrelo.

Sanabria, P. (2018). *Marco para el Emprendimiento*. . Cali - Colombia.: Universidad de la Sabana.

Valdés, M. (2017). *Desempeño Docente, Evaluación*. Lima: Universidad Privada de Lima.

Ventura, S. (2018). *Clima organizacional de los trabajadores asistenciales del instituto Nacional de Oftalmología*. Lima: Cesar Vallejo.

Zapata, A. (2018). *Cultura Organizacional*. Cali - Colombia: Universidad del Valle. Cali - Colombia.: Universidad del Valle.

ANEXOS

Anexo 1

CENSO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN XXIII DE CAJAMARCA.

INDICACIONES: El contenido de este CENSO es confidencial y será manejado exclusivamente por la investigadora. Las preguntas que se realizan a continuación se refieren a Clima organizacional.

Marque la respuesta que considere correcta: SI, NO

1. CLIMA ORGANIZACIONAL		ALTERNATIVAS	
Nº	ITEMS	SI	NO
Comunicación			
1	¿En la institución, es cordial la comunicación entre sus miembros?		
2	¿La comunicación existente facilita la armonía en la institución?		
3	¿La institución incentiva la comunicación interna y externa?		
4	¿La institución tiene mucho interés en la opinión de sus colaboradores?		
Motivación			
5	El director aplica técnicas para retroalimentar la integración de los docentes en la institución.		
6	El director reúne los requisitos de un buen líder para la solución de conflictos en la institución.		
7	El director promueve capacitaciones para los docentes y personal administrativo de la institución.		
8	El director promueve dinámicas con el personal docente para aminorar el stress dentro de la institución educativa.		

Confianza			
9	Me satisface mantener una postura amical durante un diálogo.		
10	A menudo expreso lo que pienso y siento durante un diálogo.		
11	A menudo brindo ayuda inmediata cuando algún compañero lo solicita.		
12	Soy amigable con todo el personal de la institución, del mismo modo que con mis amistades preferidas.		
Participación			
13	Me gusta mostrar que soy puntual para dar buen ejemplo a mis alumnos.		
14	Me gusta ser cumplido con los plazos estipulados.		
15	A menudo propongo ideas para desarrollar el trabajo.		
16	Me gusta escuchar y apoyar las ideas de los demás en mi equipo de trabajo.		

Anexo 2

CENSO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN XXIII DE CAJAMARCA.

INDICACIONES: El contenido de este CENSO es confidencial y será manejado exclusivamente por la investigadora. Las preguntas que se realizan a continuación se refieren al Desempeño docente.

Marque la respuesta que considere correcta: SI, NO

2. DESEMPEÑO DOCENTE		ALTERNATIVAS	
N°	ITEMS	SI	NO
Capacidad Pedagógica			
1	Le brindo la debida importancia a mi capacitación profesional.		
2	Cuando inicio una actividad, casi siempre la termino.		
3	Me propongo metas cortas que puedo cumplir a corto plazo.		
4	Me siento capaz de resolver los problemas que se me presentan con optimismo.		
Emocionalidad			
5	Planifico mis actividades diarias para la realización de mis clases.		
6	Evalúo continuamente a mis alumnos para poder captar donde fue débil mi enseñanza.		
7	Le otorgo mucha importancia en el espacio y ambiente de enseñanza.		
8	Le otorgo mucha importancia a los materiales que permitan favorecer el aprendizaje y bienestar de mis estudiantes.		

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones			
9	Le doy espacio en mi tiempo y presupuesto a las capacitaciones profesionales al menos dos veces al año.		
10	Motivo siempre a mis estudiantes con ejemplos de la vida real y/o profesional de los temas de la clase.		
11	Me es interesante el poder brindar charlas como ponente en temas de mi especialidad.		
12	No es importante la actualización profesional de mi especialización.		

Anexo 3

CENSO CLIMA ORGANIZACIONAL

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **ZELADA VASQUEZ MARIA LUZ**

Grado Académico: **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.**

Título de la Investigación: **El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la LE. “Juan XXIII” Cajamarca.**

Autor: **Miranda Montoya Moisés**

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	

EVALUACION: No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Fecha: **Cajamarca, 04 de diciembre de 2021.**



Zelada Vásquez María Luz
 DNI: 43460354

CENSO DESEMPEÑO DOCENTE

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **ZELADA VASQUEZ MARIA LUZ**

Grado Académico: **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.**

Título de la Investigación: **El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca.**

Autor: **Miranda Montoya Moisés**

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	

EVALUACION: No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Fecha: **Cajamarca, 04 de diciembre de 2021.**



Zelada Vásquez María Luz
DNI: 43460354

CENSO CLIMA ORGANIZACIONAL

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Sempertegui Ramírez Vilma**

Grado Académico: **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.**

Título de la Investigación: **El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca.**

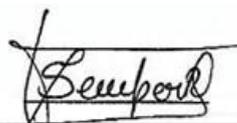
Autor: **Miranda Montoya Moisés**

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	

EVALUACION: **No válido, Mejorar ()** **Válido, Aplicar (X)**

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Fecha: **Cajamarca, 04 de diciembre de 2021.**



**Sempertegui Ramírez
Vilma**

DNI: 27422398

CENSO DESEMPEÑO DOCENTE

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Sempertegui Ramírez Vilma**

Grado Académico: **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.**

Título de la Investigación: **El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca.**

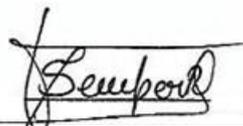
Autor: **Miranda Montoya Moisés**

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	

EVALUACION: No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Fecha: **Cajamarca, 04 de diciembre de 2021.**



**Sempertegui Ramírez
Vilma**

DNI: 27422398

CENSO CLIMA ORGANIZACIONAL

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **ZELADA VASQUEZ MARIA LUZ**

Grado Académico: **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.**

Título de la Investigación: **El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. "Juan XXIII" Cajamarca.**

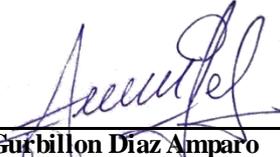
Autor: **Miranda Montoya Moisés**

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	

EVALUACION: No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Fecha: **Cajamarca, 04 de diciembre de 2021.**



Hermelinda
DNI: 26689423

CENSO DESEMPEÑO DOCENTE

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Gurbillon Diaz Amparo Hermelinda**

Grado Académico: **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.**

Título de la Investigación: **El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. “Juan XXIII” Cajamarca.**

Autor: **Miranda Montoya Moisés**

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	

EVALUACION: No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Fecha: **Cajamarca, 04 de diciembre de 2021.**


Gurbillon Diaz Amparo
Hermelinda
DNI: 26689423

Anexo 4

Clima Organizacional																			
COMUNICACIÓN				MOTIVACIÓN						CONFIANZA						PARTICIPACIÓN			
D11				S11	D21				S21	D31	S31				D41				S41
P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	
0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3
1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4
0	1	1	1	3	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	0	0	1	1	2
0	0	1	0	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
0	1	1	1	3	1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	1	0	0	1	2
0	0	1	1	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	1	0	1	0	2
0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	2
0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3
0	1	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3
0	0	1	1	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4
0	1	1	0	2	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1
0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2
0	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2
0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	0	1	0	0	1
0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2
0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3
1	0	1	1	3	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2
1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	1	1	0	1	3	0	1	0	1	2
0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2
1	0	1	1	3	1	0	0	1	2	1	0	1	1	3	1	0	1	1	3
0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3
0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	1	1	1	0	3	1	0	1	1	3
0	0	1	1	2	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	1	0	1	1	3
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	1	1	0	1	3
0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	1	1	3
0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
0	1	0	0	1	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1
0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2
1	0	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3
0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1
0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4

0	0	1	0	1	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4
0	1	1	1	3	1	0	1	1	3	1	1	1	0	3	0	0	0	1	1
0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3
0	0	1	1	1	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
0	0	1	1	0	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	0	1	0	1	2
1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3
0	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	1	0	1	1	3
0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3
0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0	0	0	1	1
0	0	0	1	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	1	0	0	1	2
0	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3
1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2
0	1	1	1	1	1	0	1	0	2	1	0	1	1	3	0	1	1	1	3
0	1	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2
0	1	1	1	0	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3
				94					106					152					123

Anexo 5

Desempeño docente														
CAPACIDADES PEDAGOGICAS				EMOCIONALIDAD					RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
D11		S11		D21		S21			D31				S31	
P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	
1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1
1	1	0	0	2	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3
0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	0	0	2
1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	1	1	0	0	2
0	1	0	0	1	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	1	0	0	0	1
1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	0	1	1	3	1	1	0	1	3	0	1	0	1	2
1	1	0	1	3	1	0	1	1	3	1	1	0	1	3
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2
0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	4
1	1	1	0	3	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1
1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2
1	0	1	1	3	1	0	1	1	3	0	1	0	0	1
1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3
1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	2
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1
1	0	1	0	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
1	0	0	0	1	1	1	0	1	3	1	0	0	1	2
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	0	0	2
1	0	0	1	2	1	0	1	1	3	0	1	0	1	2
1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	1	0	0	2
1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1
1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	1	1	0	3	1	0	1	1	3	0	0	0	1	1
1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	1	1	1	3

0	1	0	0	1	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3
1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	1	0	0	2
1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1
1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	0	1	1	0	2
1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
1	1	1	0	3	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1
1	1	1	1	4	1	0	0	1	2	1	0	0	1	2
1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	1	1	0	1	3
1	0	1	0	2	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2
0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1
0	1	1	0	2	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3
0	1	0	1	2	1	0	1	1	3	1	1	0	1	3
1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	1	1	0	0	2
1	0	0	1	2	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2
1	1	0	0	2	1	0	0	1	2	0	1	0	1	2
0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2
				132					154					102