

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA “SAN JUAN” DE
CHOTA, CAJAMARCA, AÑO 2022**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO

Asesor:

M.Cs. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA

Cajamarca, Perú

2023




**Universidad
Nacional de
Cajamarca**
"Norte de la Universidad Peruana"



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Melva Nardely Yrigoín Tarrillo
DNI: 48389114
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Gestión de la Educación
2. Asesor: M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
El Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA "San Juan de Chota, Cajamarca, año 2022
6. Fecha de evaluación: **12/09/2025**
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **23%**
9. Código Documento: **3117:497486117**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO
Fecha Emisión: **01/12/2025**

Firma y/o Sello
Emisor Constancia


M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
DNI: 27732528

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2023 by
MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU




PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 17:00 horas, del día 06 de diciembre de dos mil veintitres, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. SEGUNDO RICARDO CABANILLAS AGUILAR** como *Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Jurado*, **Mg. JORGE SEGUNDO PONCE GONZÁLEZ**, **Mg. SANTOS AGUSTO CHÁVEZ CORREA**, y en calidad de Asesor el **M.Cs. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA "SAN JUAN" DE CHOTA, CAJAMARCA, AÑO 2022"**, presentado por la **Bachiller en Educación MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO**


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de 17 (diecisiete) Excelente la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Educación MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las 19:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
Asesor


.....
Dr. Segundo Ricardo Cabanillas Aguilar
Director de la Unidad
Jurado Evaluador


.....
Mg. Jorge Segundo Ponce González
Jurado Evaluador


.....
Mg. Santos Augusto Chávez Correa
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Con todo mi afecto y cariño designo este trabajo a mis progenitores:

Roberto Yrigoín Bustamante y María Zenaida Tarrillo Delgado y a
toda mi familia, que con mucho esfuerzo y sacrificio han estado ahí,
para apoyarme de una y otra manera.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a Dios, por permitirme seguir con vida y así poder cumplir uno de mis propósitos, también agradezco al Doctor Ricardo Cabanillas, quien me motivó para realizar mi maestría, asimismo agradezco a mi esposo Lenin Francisco Rafael Rodrigo, por su ayuda invaluable y a mi hijo Alalín Ilinovichs Rafael Yrigoin, por motivarme a concretizar el presente trabajo sea realidad.

A mis padres Roberto y Zenaida, por su infinita comprensión y animarme día tras día para realizar este trabajo de investigación.

Y reconozco de manera frecuente a las personas que de diversas formas contribuyeron para culminar mi tesis, en particular a los señores catedráticos, quienes, mediante el proceso de maestría en Gestión de la Educación, transfirieron sus conocimientos, ideas y discernimientos para mi formación profesional.

EPÍGRAFE

“No dejes crecer la hierba en el camino de la amistad.
”.

(Sócrates)

ÍNDICE

	Págs.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE.....	vii
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema	1
2. Formulación del problema.....	1
3. Justificación de la investigación	5
3.1. Justificación teórica.....	5
3.2 Justificación práctica	5
3.3. Justificación metodológica.....	5
4. Delimitación de la investigación.....	6
4.1. Epistemológica	6
4.2. Espacial	6
4.3. Temporal	6
5. Objetivos de investigación	6
5.1. Objetivo general	6
5.2. Objetivos específicos.....	7

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación.....	8
1.1. A nivel Internacional.....	8
1.2. A nivel nacional	9
1.3. A nivel regional	10
2. Marco epistemológico.....	12
3. Marco teórico - científico de la investigación	12

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación.....	27
1.1. Descripción del perfil de la Institución Educativa.....	27
1.2. Breve reseña histórica de la Institución Educativa	28
1.3. Características, demográficas y socioeconómicas	28
1.4. Características culturales y ambientales	29
2. Hipótesis de la investigación.....	29
2.1. Hipótesis general.....	29
2.2. Hipótesis específicas.....	29
3. Variables de investigación	30
4. Matriz de operacionalización de variables	31
5. Población y muestra	33
6. Unidad de análisis.....	33
7. Métodos de investigación	33
8. Tipo de investigación	34
9. Diseño de Investigación.....	34
10. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	34
11. Descripción de los instrumentos.....	35
12. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	36
13. Validez y confiabilidad	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio.....	37
1.1. Variable 1: Clima Organizacional	37
1.1.1. Dimensión 1: Comunicación	37
1.1.2. Dimensión 2: Motivación.....	38
1.1.3. Dimensión 3: Confianza.....	39
1.2. Dimensión 4: Participación.....	39
1.2. Variable 2: Desempeño docente	40
1.2.1. Dimensión 1: Capacidades pedagógicas	40
1.2.2. Dimensión 2: Emocionalidad	41
1.2.3. Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	41
1.2.4. Dimensión 4: Relaciones Interpersonales	42

2. Resultados totales de las variables de estudio	43
2.1. Variable 1: Clima Organizacional.....	43
2.2. Variable 2: Desempeño Docente	43
3. Resultados de la correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente	44
3.1. Prueba de normalidad	44
3.2. Prueba de Hipótesis: Correlación de Spearman	45

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

1. Título.....	46
2. fundamentacion	46
3. objetivos	47
3.1. Objetivo General	47
3.2. Objetivos específicos	47
4. Descripcion metodológica.....	47
5. Presupuesto.....	49
6. Evaluacion.....	50
7. Apendices	50
CONCLUSIONES	51
SUGERENCIAS	52
REFERENCIAS	53
APENDICES Y ANEXOS	56

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Docentes de la Institución Educativa Ceba "San Juan"-Chota	33
Tabla 2. Nivel del clima organizacional según la D. Comunicación	37
Tabla 3. Nivel del Clima organizacional según la D. Motivación	38
Tabla 4. Nivel del Clima organizacional según Confianza	39
Tabla 5. Nivel del Clima organizacional según Participación	39
Tabla 6. Nivel de Desempeño Docente según la D. Capacidades Pedagógicas.....	40
Tabla 7. Nivel de Desempeño Docente según Emocionalidad	41
Tabla 8. Nivel de Desempeño Docente según Responsabilidad en desempeño de sus funciones	41
Tabla 9. Nivel de Desempeño Docente según Relaciones Interpersonales	42
Tabla 10. Nivel Global del Clima organizacional.....	43
Tabla 11. Nivel Global de Desempeño Docente	43
Tabla 12. Prueba de normalidad.....	44
Tabla 13. Correlación de las variables	45

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CEBA	Centro de Educación Básica Alternativa
C.O.	Clima Organizacional
D.D.	Desempeño Docente
DRE	Dirección Regional de Educación
EPG	Escuela de Posgrado
I.E.	Institución Educativa
MINEDU	Ministerio de Educación
PG.	Página
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local

RESUMEN

Este estudio se llevó a cabo con la finalidad de caracterizar el Clima Organizacional en relación con el rendimiento docente en la Institución Educativa CEBA "San Juan" Chota, Cajamarca, en el año 2022. La metodología adoptada fue aplicada, adoptando un enfoque cuantitativo, y el diseño de investigación adoptó un enfoque no experimental, empleando una metodología correlacional. Los enfoques metodológicos empleados incluyen el método científico y el analítico. La población y muestra de estudio consistió en 13 educadores que desempeñan sus funciones en la Institución Educativa. El instrumento empleado fue el cuestionario, diseñado para cada una de las variables y aplicado a los educadores. Además, se empleó la técnica de encuesta. Los hallazgos indican que, en la variable clima organizacional, se logró un nivel medio, con una comunicación del 91,7%, una motivación del 75,0%, una confianza del 41,7% y una participación del 91,7%. Por otro lado, en la variable rendimiento docente, se registró un nivel elevado, con capacidades pedagógicas del 75,0%, emocionalidad del 66,7%, responsabilidad en el desempeño de funciones del 50,0% y relaciones interpersonales del 66,7%. Se llega a la conclusión de que existe una calificación directa y positiva ($Rho=0,472$) entre el clima organizacional y el rendimiento docente en la Institución Educativa CEBA "San Juan" de Chota, Cajamarca, en 2022, lo que implica que se alcanzaron los objetivos establecidos y que la hipótesis se corroboró.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of characterizing the Organizational Climate in relation to teacher performance at the CEBA "San Juan" Chota Educational Institution, Cajamarca, in the year 2022. The adopted methodology was applied, taking a quantitative approach, and the research design adopted a non-experimental approach, employing a correlational methodology. The methodological approaches employed include the scientific and analytical methods. The study population and sample consisted of 13 educators who perform their duties at the Educational Institution. The instrument used was the questionnaire, designed for each of the variables and applied to the educators. Additionally, the survey technique was employed. The findings indicate that, in the variable organizational climate, a medium level was achieved, with communication at 91.7%, motivation at 75.0%, trust at 41.7%, and participation at 91.7%. On the other hand, in the variable of teacher performance, a high level was recorded, with pedagogical skills at 75.0%, emotionality at 66.7%, responsibility in the performance of duties at 50.0%, and interpersonal relationships at 66.7%. It is concluded that there is a direct and positive correlation ($Rho=0.472$) between the organizational climate and teacher performance at the CEBA "San Juan" Educational Institution in Chota, Cajamarca, in 2022, which implies that the established objectives were achieved and the hypothesis was corroborated.

Key words: Organisational climate, Teacher performance

INTRODUCCIÓN

En los años recientes, en un entorno mutable, la convivencia pacífica es esencial dado que promueve un rendimiento óptimo. No obstante, el sistema educativo se encuentra en un proceso simultáneo y fluctuante, que se evidencia en el desarrollo de nuevos conocimientos del ser humano. La sesión educativa debe sincronizarse con estas transformaciones. Para una gestión efectiva, se requiere un ambiente laboral y organizacional estable que complemente y potencie la velocidad de los cambios. Los gestores del cambio deben actuar como actores activos que optimizan el capital humano de la institución, facilitando su participación en los diversos roles que deben cumplir para alcanzar los objetivos establecidos sin enfrentar obstáculos significativos, con el objetivo de adaptarse a circunstancias fluctuantes.

Iniciando, debo señalar que he seleccionado este tema debido a que el sistema educativo se encuentra en un proceso continuo y dinámico que se evidencia en la concepción de nuevos saberes y el progreso de la sociedad. La institución educativa debe alinearse con estas transformaciones, para una gestión efectiva que requiera un ambiente laboral y organizacional estable que complemente y potencie la velocidad de los cambios. Los gestores del cambio deben actuar como actores activos que aprovechen el capital humano de la institución, facilitando su participación en los diversos roles que deben cumplir para alcanzar los objetivos establecidos sin enfrentar obstáculos significativos, buscando adaptarse a situaciones fluctuantes.

Además, se destaca la relevancia de desempeñarse en una entidad educativa en la que prevalezca un entorno propicio, en el que se establezcan reglas de avenencia armónica que promuevan el vínculo dinámico entre sus integrantes. Por lo tanto, es imperativo

considerar las emociones de los individuos que participan en una entidad educativa, las concepciones que se generan acerca de su identidad, su autopercepción, las capacidades que poseen, y el rumbo que consideran que deben seguir como entidad. En otras palabras, para que los estudiantes se sientan respaldados por la institución y se evidencie en un ambiente organizacional positivo y en el rendimiento del personal laboral, incluyendo directivos, docentes, estudiantes, progenitores y el público en general.

Las restricciones inherentes a la Institución Educativa Ceiba "San Juan" en Chota, Cajamarca, en el año 2022 radican en la ausencia de un clima organizacional favorable y un rendimiento docente deficiente, factores que han propiciado la deserción estudiantil, la falta de interés y motivación por parte del profesorado, generando así preocupación entre los estudiantes y sus respectivas familias. Por consiguiente, la implementación de una encuesta con cuestiones similares a las que se aplicó permitió identificar la carencia existente entre los empleados de la Institución Educativa CEBA.

Esta tesis se estructura en cinco capítulos: El Capítulo I proporciona una descripción detallada del problema de investigación, la formulación del problema, la justificación, la delimitación y los objetivos. El Capítulo II Acerca de los antecedentes de la investigación, el debate teórico, las variables, así como sus relativas dimensiones. En el tercer capítulo, se modula el marco metodológico, las hipótesis, las variables, el matiz de operacionalización, la población y modelo, la unidad de análisis, los métodos, el tipo y el diseño de investigación, las metodologías e instrumentos de validación en la recolección y procesamiento de datos, así como la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados. El Capítulo IV expone los hallazgos y el debate en relación con los objetivos específicos y generales instituidos. La oferta de mejora

se especifica en el Capítulo V. En última instancia, se exponen las conclusiones, recomendaciones y anexos.

El Autor.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

Una escala global, el clima organizacional y el beneficio de un educador han demostrado ser fundamentales y valiosos en el progreso constante y la eficacia de existencia en las organizaciones. Lo que, respecta en los Recursos Humanos, este fenómeno impulsa a instituciones educativas para explorar innovadoras estrategias de gestión del rendimiento laboral, centrándose en aspectos personales, con el objetivo de potenciar la búsqueda y el incremento de su competitividad. En consecuencia, esta problemática demanda alternativas de mejora para establecer un ambiente laboral adecuado y, para ende, robustecer el desempeño laboral.

Hoy en día la ergonomía es considerada la base para conquista de las entidades que logren con eficacia y el operador conserve una excelente aptitud de vida en el espacio donde transcurre generalmente 8 horas diarias, por lo cual el clima organizacional se manifiesta de manera natural y pretende calificarlo. El clima organizacional, que ha evidenciado una mayor relevancia en los entornos laborales, se caracteriza por las agudezas que el empleado tiene de las estructuras y métodos que se desarrollan en el entorno profesional. Por tanto, es imperativo que los educadores estén motivados a desempeñar sus funciones y a minimizar la oscilación o desinterés laboral. Para toda entidad educativa, es crucial cultivar un personal de excelencia laboral, que, debido a su sobresaliente rendimiento y clima, tenga la posibilidad de transformarse en el recurso más valioso de la institución, y que sea motivado a continuar en la entidad.

En la actualidad en nuestro país no se distingue, claramente un buen desempeño docente por parte de los mismos en el nivel secundario, creemos que es por la falta de un adecuado clima organizacional. Concurren una serie de acontecimientos que perturban el normal desarrollo de las actividades escolares, por ejemplo: el sistema deficiente de comunicación interna de la Institución que deviene de manera formal e informal, la comunicación tiene un papel primordial, que se trata de una de las columnas principales para la buena marcha de la organización; sin embargo, a menudo se proporciona más atención a la comunicación externa, mientras que la comunicación interna permanece en segundo plano y en otros momentos, los responsables de la organización no dan la correspondida importancia a la comunicación o no administran correctamente su habilidad comunicativa.

Es por ello, que debemos discernir la importancia de conocer la comunicación porque contribuye al mecanismo de la organización; por lo tanto, es un activo que se tiene que tramitar continuamente de forma educada. Existen dos tipos: comunicación informal se efectúa por los medios organizacionales, esta comunicación se asume con directivos y empleados del mismo centro de trabajo que puede ser verbal o escrita, pero dicha comunicación es conservada en el interior de la organización donde utiliza a modo personal, sin embargo, todavía prevalece en el ámbito laboral.

Mientras que la comunicación formal se fundamenta en los canales y sistemas elegidos oficialmente, esta situación podría generar una mala imagen institucional en el frente externo, con los organismos tutelares del Estado, las organizaciones privadas y la población en general, también la falta de estímulos de diferente naturaleza contribuye al desarrollo de un inadecuado clima organizacional, por ejemplo: una buena remuneración (aguinaldos y bonificaciones), capacitaciones docentes permanentes, como parte de un programa de mejoramiento continuo, son algunos de los elementos o factores que podrían

propiciar el clima organizacional.

Por otra parte, la provincia de Chota, es una zona productiva y en desarrollo, tiene muchas entidades estatales como privadas, de gran importancia y que conducen un alto número de colaboradores, un lugar económicamente activo por personas administrativas en negocios, el aliento hacendoso de la gente ha permitido fortalecerse como una ciudad eminentemente comercial y de empalme para las otras provincias y departamentos. Con el departamento que más se comercializa es Cajamarca y las capitales, Chiclayo, Trujillo, entre otros. Chota al ser una ciudad productora ha tenido un acrecentamiento exponencial destacándose en entidades privadas las cuales son: Pitagoras, Sigma Visión, Raijp, Epperson, Mimi Eistem, San Isidro, semillitas de amor, también cuenta con concesiones mineras en las provincias de Santa Cruz, Hualgayoc, Contumazá, San Pablo, Cutervo, San Ignacio, Jaén, estas entidades atienden la cadena de atención a la ciudadanía e instauran la gobernabilidad en la provincia de Chota departamento de Cajamarca, pero se logra instituir que las empresas públicas y privadas de la provincia de Chota sin embargo no encuadran en la investigación del ambiente laboral, ni en el aumento del desenvolvimiento profesional y se excluye sus utilidades, esta necesidad no se toma importancia las organizaciones en el bien del progreso del personal; todavía se opera al recurso del trabajador de manera cotidiana, se encauza simplemente en el elemento producción para agrandar las ganancias de los colaboradores y coexiste apatía a las necesidades de él, incluso no se nivela las bienestar entre contratante y contratado.

En su totalidad, guardan modelos acostumbrados y monótonos para la dirección del personal, no se indaga en innovar el talento y la gestión humana. La problemática se enmarca en la escasez de evaluación al ejercicio laboral y tampoco se mide el clima organizacional. Conocemos que el ambiente en organizaciones estampa discrepancia en entidades públicas o privadas con el objetivo de ser una empresa de eficaz asentada en el trabajo.

En la I.E. CEBA “San Juan” de Chota se persiste la ausencia de uno o más factores mencionados anteriormente, la cual genera el alejamiento de un apropiado clima organizacional, que trae como consecuencia inevitable el mal desempeño docente. Finalmente, con la presente tesis de investigación se abordó la problemática planteada, para el estudio sistemático, donde propongo 2 cuestionarios y una propuesta de mejora, para fortalecer el ambiente organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022 y así sobrellevar con calma los cambios que se está dando a nivel mundial y que de una u otra forma se han ido extendiendo hasta nuestros lugares de trabajo perjudicando la convivencia.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022?

2.2.Problemas derivados

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022?
- ¿Cómo mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022?

3. Justificación de la investigación

3.1. Justificación teórica

La argumentación hipotética de indagación radica en el análisis de la problemática contemporánea del rendimiento docente en la mencionada institución educativa. En cierta medida, la educación estaría rescatando un papel central en la educación de los escolares. Este es el enfoque que las instituciones educativas más humanizadas, o que están en proceso de hacerlo, deben tener en cuenta en el futuro.

3.2 Justificación práctica

De contraste con los objetivos planteados, la intervención en resolución de problemáticas planteados, mediante la implementación de los instrumentos propuestos, facilitará la identificación de las falencias de los programas educativos que han descubierto hasta la fecha el rendimiento docente y el ambiente institucional. Por consiguiente, sostenemos que un proyecto de esta índole (práctico) contribuiría significativamente a la comprensión y desarrollo de programas de mejora continua, dado que, si se evidencia su eficacia en esta población, podría ser replicado en otras situaciones análogas.

3.3. Justificación metodológica

Este estudio es significativo, porque se detectó las causas del debilitamiento del clima organizacional y su posterior adecuación a un sistema más efectivo de las relaciones humanas en el contexto de la educación básica. Propiciando estudios en los diferentes aspectos inherentes al clima organizacional.

4. Delimitación de la investigación

4.1.Epistemológica

El desarrollo se circunscribe en el modelo del método positivista y adopta una metodología cuantitativa, en el contorno de estudios sociales, específicamente en el ámbito educativo, persigue la objetividad de la ponderación entre las variables clima organizacional y rendimiento docente, utilizando técnicas estadísticas y matemáticas para la determinación de hipótesis. La metodología de investigación cuantitativa garantizará que las variables sean cuantificadas, desde los valores estadísticos hasta su análisis teórico posterior.

4.2.Espacial

La tesis se desarrolló en la I.E. CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca.

4.3.Temporal

Este estudio de indagación se efectuó durante el año académico 2022. El campo en cuestión abarca la gestión de la formación, la investigación, el manejo de liderazgo, la ciencia y el entorno institucional, así como el tema central de las organizaciones en los centros educativos del campo y la ciudad.

5. Objetivos de investigación

5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.

5.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel del clima organizacional en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.
- Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.
- Establecer la relación que existe entre el nivel del clima organizacional y el nivel desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.
- Formular una propuesta de mejora del clima organizacional y del desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1. A nivel Internacional

Constanza (2018) efectuó una investigación con la intención de lograr la maestría en el grado académico de Psicología en la universidad de Bogotá DC, titulada "Liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes". Este trabajo se desarrolló en la universidad privada de Bogotá, Colombia. En conclusión, existe una evaluación y la estimulación laboral, el liderazgo transformativo y el rendimiento profesor. Además, es identificado la motivación interna, el colectivo de trabajo y el entorno para los motivadores es la necesidad de adquirir habilidades de liderazgo transformacional. Las conclusiones formuladas por el escritor sugieren que concurre entre las dos variables.

Hernández (2018) presenta su tesis de magister en educación en la Universidad de la Sabana-Colombia, cuyo título del proyecto es Representación del Clima Organizacional en la Institución Educativa Oficial La Balsa. El propósito de la investigación caracteriza fuer el ambiente organizacional, con un enfoque particular en las relaciones interpersonales y los conflictos, utilizando un bosquejo etnográfico y una trascendencia descriptiva. El diagnóstico culmina con la detección de factores institucionales que favorecen el clima, así como aquellos con influencia perjudicial, que exigen estrategias de intervención organizacional. Se deduce de las conclusiones formuladas por los autores que, en esta variable de clima organizacional, el resultado adquiere relevancia al ser extenso en sus diversas etapas.

1.2. A nivel nacional

Flores, Polo y Torres (2018), durante su estudio de maestría, denominada: *Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima*, presentada en la Universidad Marcelino Champagnat Lima-Perú. El objetivo fue establecer la Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP. De acuerdo a la respuesta concluyó que los profesores se sitúan predominante en estándar adecuado (59, 5); 20, 5 % estándar alto; y 19, 9%, en un nivel bajo. A partir de las terminaciones dadas por los autores, se concibe que la comprensión emocional interviene en la labor de los docentes, ya que fortalece las habilidades de autoconciencia, automotivación, regulación, empatía y habilidades sociales.

Flores, et al. (2018), en su disertación maestra titulada: *La inteligencia emocional y el rendimiento docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima*, una investigación realizada en la Universidad Marcelino Champagnat, ubicada en Lima, Perú. El propósito fue establecer la Inteligencia en las emisiones y el rendimiento profesores en los Centros Educativos de la Facultad de Ciencia y Tecnología (FAP). Según los hallazgos, se deduce que la totalidad de los educadores se asientan predominantemente en un logro apropiado (59, 5); el 20, 5 % en un nivel elevado; y el 19, 9% en un nivel bajo. Las conclusiones derivadas de las afirmaciones de los autores sugieren que la razón emocional desempeña un papel crucial en el beneficio docente, dado que potencia las competencias de autoconciencia, automotivación, regulación, empatía y habilidades sociales.

Canaza (2019) llevó a cabo una indagación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle como parte de las obligaciones para su posgrado en administración y especialización en gestión pública. El discernimiento del alumno en proporción al clima organizacional y el rendimiento docente en el Centros de Educación

Superior Tecnológica Clorinda Matto de Turner, situado en Calca, Cusco. La intención de esta publicación fue discernir la evaluación con el clima organizaciones y el interés de profesores en función a la percepción de los alumnos. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 145 educandos pertenecientes al plan de estudios de técnica en enfermería, guías oficiales del turismo y la mecánica automotriz. Para la compilación de información, se emplearon dos interrogatorios modificados como herramientas de comprobación: la dimensión organizacional, con 30 elementos, utilizados por Córcega y Sobero (2009), y la encuesta de Livaque (2017) como herramienta para cuantificar el rendimiento docente. Se llega a la conclusión de que las dimensiones del clima institucional, que incluyen la toma de facultades y las conexiones intrapersonales y estimulación, exhiben un nivel intermedio, con porcentajes de 82%, 87.6%, 80.7%, 80% y 82.1%. Según estos hallazgos, concurre una compensación significativa directa entre el clima organizacional y el rendimiento docente. De acuerdo con la evaluación de Rho de Spearman, cuyo valor es 0.479, la relación entre las variables se caracteriza como moderada. Las conclusiones formuladas por el autor sugieren una evaluación significativa y directa con las dos variantes: el clima organizacional y el rendimiento del profesor.

1.3. A nivel regional

Valentín (2022) en su disertación de maestría titulada "Clima organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la municipalidad provincial de Cajamarca", 2020. La investigación es de carácter aplicado, con un nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se aplicó el instrumento de cuestionario y la metodología de encuesta a 12 funcionarios pertenecientes al Aparato de

gasto del Municipalidad Provincial de Cajamarca. Los resultados se confirman dado que el entorno organizacional ordinario fue valorado como "regular" por el 50% de los participantes en la encuesta, por otro lado, la motivación del trabajo fue evaluada por el 41% de los encuestados como "bajo". Con base en las terminaciones formuladas por el autor, se puede inferir que la variable del ambiente organizacional ejerció una influencia "regular" en la variable de rendimiento laboral.

Saldaña y Pérez (2018) en el informe final que elaboró para optar el grado de magister en Gestión de la Educación, se centran en la siguiente cuestión: El ambiente corporativo y el rendimiento instructivo en una institución educativa de nivel básico regular, presentada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. El objetivo es instaurar la mejora positiva entre el ambiente institucional y el rendimiento del maestro. La modalidad de investigación y el diseño de investigación son no experimentales y transeccionales, con un enfoque descriptivo correlacional. El conjunto poblacional y modelo comprendieron 32 educadores de nivel inicial, primario y secundario. Los instrumentos para la recogida de datos consistieron en un interrogatorio destinado a la evaluación de la variable clima laboral y otro instrumento destinado a la evaluación del rendimiento docente. De acuerdo con los hallazgos, se desarrolló una evaluación media efectiva entre el clima institucional y el rendimiento del maestro. Las conclusiones formuladas por el autor sugieren que, en las dos variables, se observará una dependencia media auténtica en el presente estudio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

2. Marco epistemológico

El presente compromiso de investigación se enfoca desde un paradigma explicativo, está respaldada y diseñada de acuerdo con los postulados del mencionado paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, pues en el estudio de la realidad abordada, se trabaja con el procedimiento hipotético metódico, con el esbozo correlacional y con el procesamiento de datos estadísticos para obtener conclusiones lógicas y objetivas.

3. Marco teórico - científico de la investigación

3.1. Clima Organizacional

Likert y Barriga (2016) postulan que la interpretación del clima organizacional se interrelacionan tres categorías variables: la principal está vinculada a la organización organizativa y gestión: medidas, disposiciones, capacidades y condiciones; la segunda vinculada a los conocimientos organizacionales: estimulación laboral, complacencia laboral, avisos, vínculos interpersonales, entre otras; y las variables conclusivas, derivadas de las dos variables previas, ejercen un compromiso significativo en la organización, la producción, las ganancias y las pérdidas.

La base teórica fundamental en torno al clima organizacional se deriva de las investigaciones de Lewis et al., 1939, que postulan que el comportamiento de un individuo en el entorno laboral no se limita a sus atributos individuales, sino que también se encuentra influenciado por su percepción del clima laboral y los elementos constitutivos de una organización.

Indubitablemente, las hipótesis ordinarias del campo administrativo conciben reseña al entorno de la organización o al ámbito profesional o clima corporativo, pero no con la firmeza especial de los bosquejos de Rensis Likert, en los escasos estudiados han expresado un

ofrecimiento teórico al respecto. Es rotular, la teoría única determinada al entorno del clima institucional es perfeccionada por el aludido autor, conocimiento por el cual se la ha empañado como referencia primordial del presente trabajo, pero además las de Mc Gregor, Herzberg y otros investigadores.

Martín (1999) sostiene que en el contexto colectivo se evidencian dos academias de movimiento predominantes: la estructuralista y la humanista. Martín argumenta que, en el contexto escolar, tal como se articula por los sistemas: “el clima inicia a partir de semblantes equitativos del lugar de empleo, como el volumen de la institución, la aglutinación o concentración de la adquisición de disposiciones, cantidad de niveles diferenciados de potestad, el ejemplo de la disposición del procedimiento característico” (p. 25). De este modo, se comprende los componentes climáticos se enfocan primordialmente en elementos ordenadas de carácter objetivo. Martín también señala que, desde la aparición de la escuela humanista, "el clima se define como la unidad de discernimientos globales que las personas asumen de su medio ambiente y manifiesta la interrelación entre los rasgos íntimos del sujeto y la organización" (p.26).

En ese contexto, la perspectiva estructural y humanista destaca las peculiaridades propias de una organización que la desempatan de otras y despliegan atribuciones sobre el proceder humano.

Como conclusión, se puede aseverar que el clima organizacional constituye elementos de afectividad del personal que trabaja en toda la entidad, dado que incide en los rasgos individuales de manera negativa o positiva, dependiendo de las técnicas de motivación implementadas y presentes en la institución.

3.1.1. Teorías del clima organizacional

En las teorías existentes sobre el clima de la organización en el ámbito de las instituciones poseemos:

a) Teoría sobre el clima laboral de Mc Gregor.

La obra titulada "El lado humano de la empresa", Chávez (2011) averigua la teoría sindicada con el procedimiento laboral y propone dos modelos denominados "teoría X" y "teoría Y". No obstante, nos centraremos exclusivamente en la "hipótesis Y". Este postulado que el carácter natural, intelectual y material necesario para el trabajo es análogo al exigido por el recreo y la expansión. Los individuos necesitan desmotivaciones de grado superior y un entorno apropiado que les impulse y facilite la consecución de sus fines y objetivos personales. Bajo circunstancias convenientes, los personajes no solo aceptarán el compromiso, sino que también administrarán su adquisición.

b) Teoría de los factores de Herzberg.

Herzberg (2010), en su postulado de los dos componentes, que se fundamenta en el método Maslow, categoriza dos clases de necesidades en función de los seres humanos inferiores y superiores. Los elementos de cuidado se refieren a componentes circunstanciales de un entorno laboral que exigen una atención continua para prevenir la insatisfacción, a aspectos incluidos como la remuneración y otras gratificaciones, las condiciones laborales apropiadas, la protección y la forma de inspección. La estimulación y las complacencias únicamente alcanzan el provenir de fuentes íntimas y las posibilidades que el empleo ofrece para la construcción propia. Según esta teoría, el asalariado percibe su trabajo a modo insignificante consigue manifestar apatía, a pesar de tener precaución con los factores ambientales. En consecuencia, recae sobre los administradores la obligación de instalar un ambiente estimulante y dedicar todo su esfuerzo para potenciar su desempeño laboral.

3.1.2. Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional comprende diversas extensiones, las cuales se han seleccionado únicamente algunas para la indagación, dado que hacen del clima en el centro educativo.

Las indagaciones destinadas a cuantificar el clima laboral han recurrido a Martín (1999), quien propone el subsiguiente exploratorio de clima laboral en los colegios determinado en Tagiuri y que comprende las sucesivas extensiones:

- **La comunicación.**

Se refiere a la interacción humana corporativa que implica la transmisión y acogida de encargos entre participantes en una etapa de total concordancia, constituyendo un componente fundamental de la avenencia y un componente que impone las modalidades de integración en las entidades.

En consecuencia, a su utilidad óptima las organizaciones, es imperativo cuidar un aviso efectivo. Es evidente que no concurren colectivos sin comunicación. Sin embargo, no se alcanza conceptualizar la conexión meramente con la transferencia de importe entre las partes, eventuales que debe existir una agudeza de los significados transmitidos. Estas interpretaciones comprenden las averiguaciones, conceptos, objetivos y aspiraciones de la organización, tal como lo señala Martín (1999). Se refiere al proceso a través del cual se divulgan y cogen datos, ideas, dictámenes y actitudes con el objetivo de alcanzar comprensión y acción. Desde una perspectiva etimológica, se deriva del latín *comunicare*, que se cambia como colocar en común o distribuir algo.

- **Motivación.**

Según Robbins (1987) "Se refiere al deseo de efectuar un esfuerzo considerable para adquirir los objetivos de la formación, establecida por la contingencia de compensar alguna escasez" (p.123). En otras palabras, constituye uno de los componentes fundamentales para el clima organizacional. La motivación se precisa como todos los elementos capaces de inducir, sostener y orientar la conducta hacia un objeto específico. Asimismo, se conceptualiza como el estímulo que impulsa a un individuo a seleccionar y ejecutar una acción en circunstancias específicas. Hoy en día, la estimulación se ha transformado en un componente crucial en la gestión del personal, requiriendo un conocimiento profundo y, más allá de ello, un dominio efectivo. Solo la organización estará en condiciones de cultivar una cultura robusta y confiable.

- **Confianza.**

Se refiere a una sólida convicción en la honradez, plenitud o credibilidad de otro individuo, que facilitará que los personajes compartan insuficiencias y aspiraciones en niveles ascendentes de relevancia y colaboren eficazmente en la consecución de objetivos comunes. Fuentes (1999). Se trata de una necesidad emocional articulada y comunicada de manera racional y nítida a lo largo del proceso de negociación, que facilita la interacción con nuestros interlocutores y la identificación de nuestros valores.

- **La participación.**

Grado en el que el cuerpo docente y otros accesorios del centro educativo se involucran en los trabajos de la institución, en los miembros inscritos en equipos de trabajo. Grado en el que el cuerpo docente fomenta la implicación de los pares, progenitores y educandos. Nivel de alineación de conjuntos, tanto informales como formales, y su comportamiento en relación con las acciones del centro educativo. ¿Cuál es la medida de colaboración en equipo, la modalidad de instrucción de profesores y la costumbre de las

tertulias? Nivel de relación externa e interna del establecimiento. Según Martín (1999). Se refiere a la contribución en una actividad de manera intuitiva y cognitiva. Una aportación intuitiva se determina por ser impetuosa, contigua y apasionada, mientras que una participación cognitiva se caracteriza por ser premeditada y derivada de un proceso de adquisición de conocimiento.

3.2. Desempeño docente

La descripción de ocupación docente es señal que convierte en la representación, pero no en el asiento de la teoría. Evaluar el desempeño docente es de suma importancia tanto como del estudiante. En la disposición que obtengamos efectos con un pequeño error, y así contribuya a una buen desempeño y enseñanza de los docentes.

Montenegro (2005) mantiene que, “el rendimiento docente se define como la ejecución de su cargo; éste se encuentra manifiesto por resúmenes sindicados al propio docente, al escolar y al medio circundante”. Además, la ocupación se manifiesta en diversos niveles o campos, incluyendo: el espacio sociocultural, el ambiente laboral, el entorno a la clase y sobre el propio maestro mediante el ejercicio reflexivo" (p.59). En este contexto, el rendimiento docente está intrínsecamente vinculado con las actividades implementadas mediante los métodos de instrucción y amaestramiento, en el que se anticipa la obtención de un resultado positivo en el aprendizaje.

Además, Torres y Zegarra (2015) sostienen que el rendimiento de los docentes se vincula con la ejecución de las responsabilidades inherentes a cada educador, y se encuentra explícito por integrantes vinculados al profesor, al alumno y al espacio social en el que se despliega.

Rodríguez (1999) articula la siguiente afirmación: La evaluación del rendimiento académico establece un proceso ineludible en el marco de la evaluación institucional. Mediante esta se atribuye acción y valor al curso. Se refiere a la creación de evaluaciones sobre normativas,

procesos, estructuras y resultados con el objetivo de efectuar modificaciones que reflejen ser urinarios y útiles para la consecución más eficaz de los objetivos" (p.48). La apreciación del rendimiento del profesor se caracteriza a modo de una causa sistemática de adquisición de reseñas legítimos y confiables, con el objetivo primordial de evaluar, el impacto pedagógico tangible que crea en los alumnos la laboral competitivo de los educadores. Esto se refleja en aspectos como sus habilidades pedagógicas, su carácter emocional, su compromiso laboral, su destreza de lo comprendido de la materia que brinda y el ambiente de su interacción hacia los compañeros, estudiantes y administrativos. Por otro lado, se deriva que la causa de valoración implica una causa de comprensión de una realidad tangible, dinámica y dinámica, en la que se manifiestan una multitud de factores, tanto evidentes como no tan evidentes. En un contexto de esta índole, la evaluación del rendimiento académico destacaría en aquellas situaciones dificultosas, en función de los escenarios y labores emprendidas en el cuerpo magistral. Esta valoración se cristianizaría la una práctica habitual de la optimización integral del proceso de aprendizaje.

Sin duda, la actividad que ejerce el profesor en cada una de sus tareas de enseñanza compone un elemento primordial del proceso educativo, a razón que es un profesional que debe ostentar un dominio científico, didáctico y técnico de su labor, para cultivar en cualquier contexto sociocultural, iniciando el desarrollo de habilidades, capacidades y actitudes formativas, para establecer situaciones necesarias para un aprendizaje demostrativo.

3.2.1. Teorías psicológicas del Desempeño Docente

Según Valdés (2004) los alcances de los importantes estereotipos psicológicos para la teoría y la habilidad didáctica, preexisten actuales en los centros educativos. Entre ellas tenemos:

a). La teoría conductista (John Watson, 1913)

Concibe que el amaestramiento alcanza a exponerse a manera de sucesos visibles de la gestión y el lugar que lo envuelve; en otro apartado, Heredia y Sánchez (2013) ultiman que “a menudo el conductismo, el asunto de enseñanza se consigue aprender con más honradez cuando se centraliza en la instigación y la contradicción, íntegro a que son más expeditamente visibles” (p. 91).

Watson (1930) cree que la duplicación como caución para formarse, persistentemente y cuando se provean las asistencias oportunas, se consigue asumir un alto beneficio. Bajo el conductismo, el ejercicio docente reside en manipular el reforzamiento efectivo y no emplear la punición para averiguar un amaestramiento apropiado. Skinner (1968), reflexiona que el aprendizaje se inventa por una sucesión de prácticas de conciliación, que consiguen ser atractivos o no, y rechaza la imagen de que simplemente a través de provocaciones externas se alcanzan a forjar el aprendizaje.

b). Teoría humanista (Abraham Maslow, 1962)

La ocupación docente se sustenta en la correspondencia de obediencia hacia los alumnos, se compensan de considerar sus requerimientos y aptitudes, asimismo de formar un lugar en que se anime la declaración mutua. Los medios pedagógicos corresponden ser transmitidos sin ninguna condición y este avivara el aprendizaje autónomo. No se debe restringir y se debe admitir la autodeterminación y la creatividad en las aulas.

Maslow considera que el gozo de los individuos se adquiere en avenencia con un mandato ordenado y es así, como el profesor en su función de mediador, aprueba la realización del estudiante. De convenio con lo diseñado por Ortiz (2013) “El docente debe ser un mediador de la habilidad permisible de autorrealización de los educandos, sus energías didácticas

corresponden dirigirse a adquirir que las acciones de los estudiantes estén auto adiestradas al autoaprendizaje y la creatividad” (p. 21).

3.2.2. Teorías pedagógicas que fundamentan el desempeño docente.

Conmemorar que los enunciados antes declarados, la ocupación docente envuelve una vasta progresión de extensiones o hechos deseables en el salón de clases y esto se normaliza a lo que se observa a modo de un trabajo bueno con los alumnos. Centralmente estas teorías dogmáticas se pueden aludir:

a). Teoría y práctica de una educación liberadora (Paulo Freire, 1980)

Este fragmento del argumento latinoamericano enfrascado en distinciones financieras y generales, es la promesa que a mediados del siglo pasado. Su estudio surge de la destreza a manera de a efectuar un examen de la dependencia asociativa a la educación y la familia, y de cómo la variedad que subyugada a tomar medidas los sistemas educativos, de tal modo que divulga su pensamiento a la sociedad oprimida (Freire, 2005). Como lo esboza Carreño (2009) “las sustituciones aplican a sus modeladores educativos como manuales de permanencia de un método mutuo que beneficia” (p. 202).

Con este estudio, se consigue vislumbrar que el rol docente en la alineación de individuos debe quedar en la exploración de concebirlos más humano, convertir al alumno e independizarlo. Para ello el profesor deberá poseer práctica no solo como experto de la educación, sino como ser integro sumergido en los inconvenientes de su contorno y delicado con inventar permutaciones que independicen tanto al agobiado como al agobiador; además, debe poseer disposición humanista y ser delicado a Zubiría (2013), se corresponde crear individuos sagaces, con pericias y capacidades eruditas. La promesa aparece a raíz que se cree que en la actualidad simplemente se está instituido especulativamente a las personas, abandonando la alineación en valores; habitualmente, se investiga una formación expedita

reservada a la manufacturación. La imagen elemental es que, a través de un buen trabajo docente efectivo y más humano, se alcanzar edifica de los aprendizajes significativos, para conseguir se debe dar más jerarquía a los valores sobre las reglas y pautas.

Para tal fin, el desempeño de los profesores se conviene reflexionar la ilustración de aptitudes cordiales para ello deberá filtrarse por tres etapas: la etapa de la sensibilidad, donde se le manifiesta al alumno el sentimiento y objeto del nuevo amaestramiento. El período cognitivo, por el cual se desdobra el contenido, por ello debe ser adecuado con lo expuesto en el período inicio. La fase expresa, por intermedio de la cual se muestran los materiales epistémicos para la ficción y puesta en práctica de lo estudiado; persiguiendo estos tres cursos, el discípulo es consecuente de lo que comprende, lo consigue comunicar y colocar en práctica.

b). La teoría humanista de Peñaloza, 1995

Walter Peñaloza, con esta teoría mantiene que la enseñanza debe situarse en vivir las acciones y rutinas con intenciones epistémicas, pero a su vez sin objetivo cognoscitivo (Ayala, 2013). La imagen que se indaga de una formación completa, los profesores no les conviene difundir conceptos que conlleven a beneficiar destrezas y productos a expensas de los demás. Se comprometen considerar los productos existentes en la ciencia si ansía adquirir una formación completa.

Mediante esta teoría, se reflexiona que la labor docente se estableció en el progreso y hartazgo de conocimientos epistemológicos, alcanza reflejar en menoscabo de los alumnos. No se debe estimular lo intelectual por sobre la convivencia, pues la persona y su trato con el medio y la sabiduría no se obtiene apartar. La articulación y el progreso con la devoción, la política, lo ética, lo legal, lo financiero y científico, asimismo como de todos los exteriores que envuelven la subsistencia y la sabiduría de una comunidad, sobrelleva a que los educandos sean unas personas humanas e íntegras.

3.2.3. Dimensiones del desempeño docente

El desenvolvimiento del profesor comprende múltiples extensiones, de las cuales se han seleccionado únicamente algunas investigaciones, dado que son las que comprueban su relevancia en los centros educativos.

- **Capacidad pedagógica**

Se refiere al compendio de habilidades, competencias, modos y valores requeridos para llevar a cabo una pedagogía de calidad.

De acuerdo con Valdés (2004), "la acción pedagógica constituye uno de los campos de mayor complejidad del trabajo humano". El éxito en su ejecución exige al educador la exigencia de tener una consistente formación de la ciencia, así que los conocimientos recónditos, capacidades y prácticas pedagógicas" (p. 61).

- **Emocionalidad**

Se precisa imperceptiblemente como un momento complicado y multifuncional que se convierte en permutas corporales y síquicos que a su vez hacen figura de modo trascendental en la tendencia y en la administración.

"Los métodos apasionados y los cambios exaltados y efectos (...) constituyen la representación común y distintiva que aprecian los sentimientos." La conmoción se define como la experiencia directa y contigua de algunos sentimientos" (Valdés, 2004, p. 66).

- **Responsabilidad en su desempeño de sus funciones**

El compromiso administrativo del servidor público en el desempeño de sus obligaciones, se procede por la acción u omisión de sus obligaciones y necesidades.

Valdés (2004) incluye en su evaluación la precisión y ayuda, en los niveles de colaboración en sesiones didácticas o en espacios de deliberación de los profesores, el

acatamiento de normativas, la formación continua, la participación del personal en la en las decisiones que toma la institución, entre otros factores.

- **Relaciones interpersonales**

Son las que organizan los conocimientos de interacción informativa y afectiva entre los sujetos, que tienen contactos directos. La formación de conexiones interpersonales que potencializa un clima socioemocional.

En relación con esta dimensión, Valdés (2004) sostiene que: Es imperativo considerar la complejidad de las interacciones del colectivo escolar, sus organizaciones, el colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). Las interacciones entre docentes y estudiantes desempeñan un papel crucial, no solo en el contexto académico, sino también en las tareas que el docente lleva a cabo fuera del aula (p.69).

3.2.4. Importancia del desempeño docente en las Instituciones Educativas

La relevancia del rendimiento académico a modo apertura fundamental para el régimen educativo e indispensable de la educación. La estimación del rendimiento docente requiere de herramientas de evaluación confiables que fomenten la optimización de su experiencia pedagógica, una mejora en la eficacia de los aprendizajes estudiantiles y, como resultado, se alcanzará una educación de alta calidad.

4. Definición de términos básicos

Condiciones organizacionales. Se describe al vínculo de conocimientos que posee el sujeto respecto a la ordenación en que se desempeña, la percepción ha desarrollado respecto a ella en requisitos de independencia, estructura, premios, respeto, espontaneidad, apoyo y apertura (Desseler 1993, p. 183).

Según Gutiérrez (2017) el clima organizacional fomenta la reseña a la fraternidad que debe existir entre docentes y sujetos que laboran en el Centro Educativa en favor de logros y desempeños docentes, alumnos y comunidad.

Desempeño docente. Se describe al proceso de congregación de experiencias profesionales, destreza personal y compromiso social con el objetivo de formar crónicas demostrativas al asociarse los manuales que tener en la adecuación estudiantil. Este proceso facilita la aportación en la dirección didáctica, los fortalecimientos de un saber colectivo democrático, y la intervención en el diseño, práctica y la valoración de habilidades docentes a nivel estatal y nacional, con el objetivo de animar a los alumnos al arrastre y el progreso de aptitudes y destrezas para la vida" (Robalino, 2005).

Comunicación. Se refiere a la interacción humana comunitaria que implica la transmisión y acogida de mensajes entre participantes en un curso de total reciprocidad, constituyendo un componente fundamental de la armonía y un componente que dicta las modalidades de organizaciones socializadas.

En consecuencia, para una actividad óptima en las organizaciones, es imperativo conservar una comunicación efectiva. Se reconoce que no existen colectivos sin diálogo. Sin embargo, no se consigue conceptualizar la declaración meramente con la transferencia de significados entre los integrantes, acaso que debe existir una agudeza de los conceptos entregados. Estos

conceptos comprenden las pesquisas, conceptos, objetivos y aspiraciones de la institución, tal como lo señala Martín (1999).

Motivación. De acuerdo con Robbins (1987), "es la aspiración de formar mucho brío por alcanzar los términos de la clasificación, establecido por el evento de compensar algunas necesidades" (p.123).

Confianza. Se refiere a una sólida convicción en la veracidad, moralidad o confiabilidad de otro individuo, lo que facilitará que los individuos que cooperen a sus necesidades y aspiraciones en niveles ascendentes de relevancia y colaboren eficazmente en la consecución de objetivos comunes. Fuentes (1999). Se trata de una necesidad emocional articulada y comunicada de manera racional y nítida a lo largo del proceso de negociación, que facilita la interacción con nuestros interlocutores y la identificación de nuestros valores.

La participación. Categoría en el que el cuerpo docente y otros integrantes de entidades educativas que implican en las acciones del centro educativo, en las partes colegiadas en equipos de compromiso. Grado en el que el cuerpo docente fomenta la implicación de los pares, progenitores y alumnos. Grado de instrucción de grupos, tanto formales como informales, y su comportamiento en relación con las acciones del centro educativo. ¿Cuál es el grado de colaboración en grupos, la modalidad de formación de profesores y la costumbre de los círculos? Nivel de coherencia externa e interna del establecimiento. Según Martín (1999). Se refiere a la contribución en una actividad de manera intuitiva y cognitiva. Una participación instintiva se describe por ser impulsiva, contigua y apasionada, mientras que una intervención cognitiva se caracteriza por ser premeditada y derivada de un proceso de adquisición de conocimiento.

Capacidad pedagógica. Se refiere al compendio de sabidurías, competencias, cualidades y productos requeridos para llevar a cabo una pedagogía de alta eficacia. De acuerdo con Valdés (2004), "la tarea pedagógica constituye uno de los campos de mayor complejidad del trabajo humano". El éxito en su ejecución exige al educador la exigencia de tener una consistente formación académica, así como recónditas instrucciones, habilidades capacidades pedagógicas" (p. 61).

Emocionalidad. Frecuentemente se caracteriza como un estado complejo y multifactorial que se manifiesta en transformaciones físicas y psicológicas que ejercen una influencia significativa en el pensamiento y la conducta. "Los conocimientos entusiastas y los cambios y afectos (...) establecen la representación frecuente y distintiva en la que se aprecian las emociones." La conmoción se define como la práctica mediata y contigua de cualquier efecto" (Valdés, 2004, p. 66).

Responsabilidad. El encargo administrativo del funcionario público en la ejecución de sus obligaciones y deberes se origina a partir de la acción u omisión de sus deberes y obligaciones. Valdés (2004) incluye en su evaluación el apoyo y responsabilidad, el nivel de contribución en las sesiones didácticas o en espacios de deliberación entre los maestros, el acatamiento de las normativas, la formación continua, la participación propia en las providencias de la institución, con otros factores.

Relaciones interpersonales. Representan un asunto de interacción informativa y cordial de los sujetos, que se desarrolla a través de encuentros directos. La instauración de vínculos interpersonales potencia un ambiente socio psicológico favorable. Valdés (2004) sostiene que las relaciones entre docentes y estudiantes desempeñan un papel decisivo, no solo en el contexto académico, sino también en las tareas que el profesor conlleva fuera del salón (p.69).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

1.1.Descripción del perfil de la Institución Educativa

La Institución Educativa CEBA “San Juan” de Chota con código modular:0759712, se localiza en el ámbito urbano, en el distrito de Chota, provincia Chota, departamento de Cajamarca, cuenta con un área de 2213.12m² de área construida. Tiene 163 años de servicio público.

La Institución Educativa es de gestión estatal. Se localiza en una zona de un sector socioeconómico D. Cuenta con 180 estudiantes aproximadamente en el nivel de secundaria. Son aulas únicas de 1° a 4°. En cuanto a la infraestructura, tiene salones amplios con buena ventilación. La luminosidad es resplandeciente y natural. Se cuenta con pizarra a tiza y acrílica, con patio de normal dimensión para desarrollar las actividades institucionales. Esta frente de la plaza de armas de la provincia de Chota.

En dicho Centro Educativa la participación de la familia a la escuela de padres es defectuosa y si concurren es solo por desempeñar con las normas de la Institución, más no es tomado como responsabilidad de escoltar a sus hijos en el aprendizaje ya que prefieren sus actividades agrícolas. La gran totalidad de educandos provienen de familias disfuncionales en cuyo ambiente se observa apatía de algunos estudiantes para ser mejores en la vida. Los estudiantes de educación secundaria, son juventudes que proceden de la zona urbana, su edad es de 13 a 22 años la mayoría de ellos muestran timidez al corresponder con sus compañeros y con los profesores, son poco comunicativos, intranquilos, pero con aspiración de superación en la vida.

Frente a esta problemática se pretende desarrollar la actual investigación con el objetivo de optimizar la labor en las instituciones y la ocupación docente en dicho colegio.

1.2 Breve reseña histórica de la Institución Educativa

La Institución Educativa CEBA “San Juan” de Chota ha sido fundada por el Mariscal Ramón Castilla en la fecha 15 de mayo de 1816, teniendo como local la casona de propiedad de la familia Osorez Gáñez situado en el centro histórico de la localidad de Chota, ubicado en la calle José Osorez 466. Es una I.E. mixta en el Nivel: básica alternativa y tiene las siguientes modalidades: inicial e intermedio. Se atiende a los estudiantes en tres turnos: mañana, tarde y noche, esta Institución corresponde a la Dirección Regional de Educación DRE CAJAMARCA.

1.3. Características, demográficas y socioeconómicas

La Provincia de Chota tiene un clima templado, que se caracteriza por presentar una temperatura de 12°C, con aparición de heladas en épocas determinadas del año, además las precipitaciones pluviales son altas, registrándose las lluvias con mayor intensidad entre los meses de diciembre a abril. Chota tiene como principal actividad económica a la agricultura, la ganadería y el comercio. Al ser una zona agrícola, donde produce (papas, habas, arveja, cebada, ocas, y ollucos), por su elevación es apropiada para la plantación de productos andinos (papa y choclo) y ganadera por la crianza de animales menores, la elaboración de queso y el comercio, son actividades económicas complementarias. Existen, en menor proporción, hogares que perciben ingresos de bodegas, de artesanía (colchas, frazadas, alfombras, alforjas, chales y ponchos) y agroindustria.

1.4. Características culturales y ambientales

“Chota” una provincia cuyo nombre procede del inglés shutter que significa encerrar, procedente del inglés medieval, a su vez del inglés antiguo, es un valle con una hermosa vista panorámica. También se encuentra el bosque de piedras de Negropampa, El Mirador, El Pata Toro, El Campamento, entre otros lugares turísticos, se encuentra ubicado en una altitud de 2388 m.s.n.m; las tradiciones festivas y comida típica de la localidad pueden convertir a este lugar en un atractivo turístico. Tiene un clima templado y los pobladores de la zona son familias humildes.

2. Hipótesis de la investigación

2.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.

2.2. Hipótesis específicas

- El nivel del clima organizacional es bajo en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.
- El nivel de desempeño docente es bajo en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.
- La relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente es baja en la I.E. CEBA de Chota, Cajamarca, 2022.
- La adecuada selección de estrategias facilitará la elaboración de una propuesta coherente para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.

3. Variables de investigación

V01: Clima organizacional

V02. Desempeño de docente

4. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/ instrumentos
Variable 01: Clima organizacional	Según Gutiérrez (2017) el clima organizacional hace referencia a la fraternidad que debe existir entre profesores y personal que labora en el colegio en favor de los logros y desempeños de los docentes, estudiantes y comunidad.	El ambiente organizacional se deriva de la interacción entre las extensiones de comunicación, motivación, familiaridad y colaboración.	Comunicación	- Comunicación / de transferencia de información. - Rapidez / agilidad. - Respeto, aceptación. - Espacios y horarios. - Ocultar información.	1,2,3,4,5,6,7	Encuesta. Cuestionario
			Motivación	- Satisfacción. - Reconocimiento. - Prestigio. - Autonomía.	8,9,10,11,12,13,14	
		El proceso de mediación se llevará a cabo utilizando las Preguntas del Clima institucional de Mario Martín Bris (1999), proporcionado por Yolanda Pérez Huamán en 2012.	Confianza	- Confianza. - Sinceridad.	15,16,17,18,19	
			Participación	- El profesorado propicia la participación. - Equipos y reuniones de trabajo. - Grupos formales e informales. - Coordinación.	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
Variable 02 Desempeño docente	“Causa de congregación de sus capacidades expertos, su destreza personal y su compromiso”	El desempeño del profesor percibe el resultado de la interacción de las	Capacidades Pedagógicas	- Definición, explicitación y conducción de los objetivos que comparte. - Selección, organización y procedimiento de los temas.	1,2,3,4,5,6	Encuesta.
		Dimensiones capacidad pedagógica,	Emocionalidad	- Manejo de medios de instrucción.		

	<p>general para: modular conexiones demostrativas entre los mecanismos que resaltan la alineación de los colegiales; comunicar en la administración formativa; reforzar una cultura laboral democrática, e interponerse en el esbozo, ejecución y estimación de habilidades pedagógicas específicas y oriundas, para producir en los alumnos amaestramientos y perfeccionamiento de habilidades y capacidades para la vida” (Robalino, 2005)</p>	<p>emocionalidad, compromiso en su ocupación y relaciones intrapersonales. Se medirá con el cuestionario de Héctor Valdés Veloz, (2004) adaptado por Luis Salluca Salluca (2010)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud pedagógica. - Autoestima. - Capacidad para proceder con justicia, y naturalismo. - Nivel de satisfacción con la labor que realiza. 	7,8,9,10,11,12	Cuestionario
			Responsabilidad en el desempeño de funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad y asistencia a su colegio y a sus clases. - Grado de colaboración en las sesiones 13 - 18 metodológicas o en jornadas de deliberación entre los profesores. - Grado de independencia profesional concerniente alcanzada para cumplir su tarea en el Colegio. 	13,14,15,16,17,18	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de ansiedad y agudeza de las dificultades de sus estudiantes. - Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. - Flexibilidad para admitir la variedad de opiniones y efectos de los estudiantes y obediencia seria por sus discrepancias de especie, familia y contexto socioeconómico. 	19,20,21,22,23,24	

5. Población y muestra

5.1. Población

La población investigativa se compone de un director, nueve educadores varones y dos educadoras mujeres, doce educadores en total que desempeñan ocupaciones en la Institución Educativa CEBA "San Juan" ubicada en Chota, Cajamarca, en el año 2022. Se puntualiza en la tabla correspondiente.

Tabla 1

Docentes de la Institución Educativa CEBA "San Juan" de Chota

	Mujeres	Director	Varones	Total
DOCENTES	2	1	9	12

5.2. Muestra

La muestra es idéntica a la población debido a la escasez de docentes. Por lo tanto, para llevar a cabo el estudio de manera conveniente, se ha seleccionado el total de la población (12) de la Institución Educativa CEBA "San Juan" en Chota, Cajamarca, en el año 2022.

6. Unidad de análisis

La investigación se constituye de tofos y cada uno de los educadores que constituyen el modelo de estudio en el CEBA "San Juan" ubicada en Chota, Cajamarca.

7. Métodos de investigación

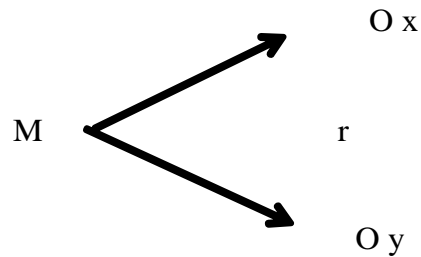
En este trabajo se utilizará el método científico con énfasis en la investigación social; asimismo, se manejará el método analítico para el análisis estadístico a fin de comprobar los datos y resultados de dicha tesis (salgado.2018)

8. Tipo de investigación

Este estudio se implementa, adoptando un enfoque cuantitativo para aproximarse a la realidad educativa predominante.

9. Diseño de Investigación

Se trata de una investigación no experimental, con diseño descriptivo correlacional



Donde:

M = Muestra

Ox = Conjunto de información sobre la V 01.: Clima organizacional

Oy = Conjunto de información sobre la V02.: Desempeño docente

r = relación entre Ox y Oy.

10. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Para la obtención de datos se ha empleado la siguiente lista de técnicas e instrumentos:

- Encuesta.

Es una técnica elemental que permite acopiar los fichas en campo para el lograr de los objetivos. Mediante Cuestionarios, que está compuesto por una lista de ítems. Que forjar los datos citados para la actual investigación. La valoración es 1,2,3,4, y 5 y escalar nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

- Cuestionario.

Es el conjunto de preguntas propiamente dichas para la recolección de datos que se empleará en el modelo de estudio.

El cuestionario sobre clima institucional de docentes se ha adaptado en base a 30 ítems de evaluación. Se trata de un cuestionario de cuatro dimensiones: Comunicación I: mide la Comunicación, Rapidez, Respeto, aprobación, espacios, horarios y esconder pesquisa; estimulación II, evalúa la complacencia, afirmación, influencia e independencia; Confianza III, mide la familiaridad y franqueza; Intervención IV, evalúa la intervención, dispositivos y tertulias de compromiso, grupos formales e informales y combinación. El tiempo de aplicación fue de 20 minutos a cada uno de los profesores de primaria y secundaria para evaluar el clima organizacional de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota. Asimismo, el cuestionario sobre desempeño docente se ha adaptado en base a 24 ítems de evaluación. Se trata de un cuestionario de tres dimensiones: Capacidades pedagógicas I, orientación de los objetivos; emocionalidad II, evalúa la vocación pedagógica, autoestima; Responsabilidad en el ejercicio de sus quehaceres III, mide participación y puntualidad a la escuela y clases, grado de aportación en las sesiones, grado de libertad; relaciones interpersonales IV, evalúa nivel de ansiedad y problemas de estudiantes, nivel de expectativa y flexibilidad. El tiempo de aplicación es de forma individual a los docentes primaria y secundaria con una duración de 30 minutos

11. Descripción de los instrumentos

La herramienta para medir clima institucional se constituye de 30 preguntas para evaluar las cuatro dimensiones de la variable clima institucional de docentes. El instrumento para valorar el desempeño docente consta de 24 preguntas que servirán para la evaluación de cuatro dimensiones de desempeño docente.

12. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

En la actual investigación, para el argumento de datos, se operará el software estadístico SPSS versión 25. Se utilizarán tablas estadísticas, para que a través de ellas se perciba y se represente el procedimiento de las variables. La indagación estadística se mirará en frecuencias y porcentajes.

13. Validez y confiabilidad

Para la validez de contenidos y constructos de la investigación, se asumió en cuenta el Juicio de dos Expertos. El instrumento ambiente institucional y desempeño de los profesores fue validado por el Dr. Ricardo Cabanillas y Mag. Waldir Díaz Cabrera de la Universidad Nacional de Cajamarca. Con experiencia en investigación.

La confiabilidad fue realizada mediante el Alfa de Crombach, en el cual se consiguió un valor de 0,948 para el instrumento global, por lo tanto, el instrumento es fiable en su totalidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

En este apartado se incorpora las tablas, utilidad de la indagación acopiada de los docentes mediante los cuestionarios y de la matriz de evaluación, en la cual se alcanza observar los productos en desiguales niveles de las variables clima organizacional y desempeño docente.

1.1. Variable 1: Clima Organizacional

1.1.1. Dimensión 1: Comunicación

Tabla 2

Nivel del Clima Organizacional según la D. Comunicación

	N	%
Regular	11	91.7
Muy alta	1	8.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos logrados de la aplicación del cuestionario para calcular la variable Clima Organizacional.

Análisis y discusión

Según los resultados de la tabla 2, el nivel del clima organizacional es regular (11), porque ha alcanzado un 91.7 %, es decir; los profesores demuestran un clima organizacional favorable y finalmente el nivel de clima organizacional muy alto (1) es 8.3 %. En conclusión, de acuerdo a los resultados demostrados los docentes, tienen REGULAR Y MUY ALTO nivel de clima organizacional.

Estos resultados se asimilan a los hallados de Canaza (2019), concluye que la variable clima institucional con sus dimensiones liderazgo, toma de disposiciones, declaración, relaciones interpersonales y motivación presentan un nivel medio con los porcentajes de

82%, 87.6% 80.7%, 80% y 82.1%. De acuerdo a estos resultados concurre dependencia directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los profesores y según la semejanza de Rho de Spearman, cuyo valor es 0.479, se instaure como sobria la relación de las variables, se entiende que, existió dependencia directa y significativa entre las dos variables: el clima organizacional y el desempeño docente.

1.1.2. Dimensión 2: Motivación

Tabla 3

Nivel del Clima Organizacional según la D. Motivación

	N	%
Regular	9	75.0
Alta	2	16.7
Muy alta	1	8.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Clima Organizacional.

Análisis y discusión

según lo expuesto en la tabla 3 de la dimensión motivación, el 75% de docentes, está en un nivel regular (9), el 16.7% ha logrado un alto nivel (2) y el 8.3% ha generado un nivel muy alto (1). En terminación: los docentes se localizan su nivel de motivación de manera REGULAR, ALTA, Y MUY ALTA.

Estas consecuencias se asimilaran a los encontrados por Constanza (2014), donde estos resultados se examinaron con las pruebas no paramétricas del coeficiente de similitud de Spearman y prueba de Kruskal Wallis, donde se muestra que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo.

1.1.3. Dimensión 3: Confianza

Tabla 4

Nivel del Clima Organizacional según Confianza

	N	%
Regular	5	41.7
Alta	7	58.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Clima Organizacional

Análisis y discusión

Según los resultados de la tabla 4 de la dimensión la confianza, el 41.7 % de docentes, está en un nivel regular (5), el 58.3% ha logrado un alto nivel (7). En conclusión: los docentes se encuentran en un nivel de confianza de manera REGULAR Y ALTA.

Al respecto, Sánchez (2016) Los resultados fueron muy significativos con respecto al clima organizacional y la labor docente, se entiende que, el clima organizacional influyó de manera significativa en el desempeño docente de dicha Institución Educativa.

1.2. Dimensión 4: Participación

Tabla 5

Nivel del Clima Organizacional según Participación

	N	%
Regular	11	91.7
Muy alta	1	8.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable clima organizacional.

Análisis y discusión

según las derivaciones de la tabla 1 de la dimensión Participación el 91.7 % de docentes, está en un nivel regular (11), el 8.3% ha logrado un muy alto (1). En conclusión: los docentes

se hallan en un nivel de Participación de manera REGULAR Y MUY ALTA.

Hernández (2018), ultima que el clima organizacional es multidimensional, hay valoraciones escalares, se entiende que, en esta variable de clima organizacional el resultado es significativo al ampliarse en sus distintas fases.

1.2. Variable 2: Desempeño docente

1.2.1. Dimensión 1: Capacidades pedagógicas

Tabla 6

Nivel de Desempeño Docente según el D. Capacidades Pedagógicas

	Frecuencia	%
Regular	2	16.7
Alta	9	75.0
Muy alta	1	8.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Desempeño Docente.

Análisis y discusión

En la tabla 6 la dimensión 1, en capacidades pedagógicas, el 16.7% de docentes, está en un nivel regular (2), el 75.0% ha logrado un alto nivel (9) y el 8.3% ha generado un nivel muy alto (1). En conclusión: los docentes se encuentran la dimensión de capacidades pedagógicas de manera REGULAR, ALTA, Y MUY ALTA.

Al respecto, Saldaña y Pérez (2018), se determinaron que está relación positiva media entre el clima institucional y el desempeño docente, se entiende que, en las dos variables hubo relación positiva media.

1.2.2. Dimensión 2: Emocionalidad

Tabla 7

Nivel de Desempeño Docente según Emocionalidad

	Frecuencia	%
Alta	8	66.7
Muy alta	4	33.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Desempeño Docente.

Análisis y discusión

En la tabla 7, de la dimensión 2, se trata de Emocionalidad, el 66.7% de docentes, está en un nivel alto (8) y el 33.3 % ha logrado un nivel muy alto (4). Concluye que los docentes se encuentran en la dimensión de Emocionalidad de manera ALTA, Y MUY ALTA.

Flores, Polo y Torres (2018), de acuerdo a los resultados hallados en esa investigación muestran que los docentes se sitúan eminentemente en un nivel conveniente (59, 5); 20, 5 % en un nivel alto; y 19, 9%, en un nivel bajo. En lo que incumbe al desempeño docente, los descubrimientos en este trabajo, se entiende que los profesores que cumplen los niveles alto, regular y bajo, indican que la inteligencia emocional influye en estos tres aspectos de desempeño docente.

1.2.3. Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Tabla 8

Nivel de Desempeño Docente según Responsabilidad en desempeño de sus funciones

	Frecuencia	%
Regular	3	25.0
Alta	6	50.0
Muy alta	3	25.0
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Desempeño Docente.

Análisis y discusión

En la tabla 8, de la dimensión 3, en compromiso en el desempeño de sus funciones, el 25.0 % de docentes, está en un nivel regular (3), el 50.0 % ha logrado un alto nivel (6) y el 25 % ha generado un nivel muy alto (3). En conclusión: los docentes se encuentran en la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones de manera REGULAR, ALTA, Y MUY ALTA.

Flores, Polo y Torres (2018), las consecuencias encontradas en esa investigación mencionan que los profesores se colocan eminentemente en un nivel adecuado (59, 5); 20, 5 % en un nivel alto; y 19, 9%, en un nivel bajo. En lo que concierne al desempeño del maestro, los hallazgos en este trabajo, se entiende que los docentes que cumplen los niveles alto, regular y bajo, indican que la inteligencia emocional influye en estos tres aspectos de desempeño docente.

1.2.4. Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Tabla 9

Nivel de Desempeño Docente según Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	%
Alta	8	66.7
Muy alta	4	33.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Desempeño Docente.

Análisis y discusión

En la tabla 9, de la dimensión 4, en relaciones interpersonales el 66.7 % de docentes, está en un nivel alto (8), el 33.3 % ha logrado un nivel muy alto (4). Se concluye que los docentes se encuentran en la dimensión relaciones interpersonales de manera ALTA, Y MUY ALTA.

Al respecto, Saldaña y Pérez (2018), los resultados determinaron que está correspondencia verdadera media entre el clima laboral y el desempeño del maestro, se entiende que, en las dos variables hubo relación positiva media.

2. Resultados totales de las variables de estudio

2.1.Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 10

Nivel Global del Clima Organizacional

	Frecuencia	%
Regular	11	91.7
Muy alta	1	8.3
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Clima Organizacional.

Análisis y discusión

En la tabla 10, el Nivel Global del Clima organizacional, el 91.7 % de docentes, está en un nivel regular (11), el 8.3 % ha logrado un nivel muy alto (1). En conclusión: los docentes se sitúan en el Nivel Global del Clima organizacional de manera ALTA, Y MUY ALTA.

Hernández (2018), concluye que el clima organizacional es multidimensional, hay valoraciones escalares, se entiende que, en esta variable de clima organizacional el resultado es significativo al extenderse en sus diferentes fases.

2.2. Variable 2: Desempeño Docente

Tabla 11

Nivel Global de Desempeño Docente

	Frecuencia	%
Regular	1	8.3
Alta	8	66.7
Muy alta	3	25.0
Total	12	100.0

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para medir la variable Desempeño Docente.

Análisis y discusión

En la tabla 11, el Nivel Global de Desempeño del Profesor, el 8.3 % de profesores, están en un nivel regular (1), el 66.7 % ha logrado el nivel alto (8) y el 25.0 % ha generado el nivel muy alto (3). En conclusión: los docentes se localizan en el Nivel Global de Desempeño Docente de manera REGULAR, ALTA, Y MUY ALTA.

Constanza (2018) , los resultados de la actual investigación se reconocieron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y expusieron que no existe una reciprocidad entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, se indicó la correlación entre la motivación interna y externa, grupo de trabajo y el medio para los motivadores es la requisición con el liderazgo transformacional, se concibe que, entre las dos variables no coexistió correlación.

3. Resultados de la correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente

3.1.Prueba de normalidad

Hipótesis a contrastar:

Ho: Los datos analizados siguen una distribución normal

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.530	12	0.000	0.327	12	0.000
Desempeño docente	0.364	12	0.000	0.753	12	0.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

De los resultados obtenidos en la tabla 12 y según el criterio Shapiro - Wilk (muestras pequeñas < 50), se rechaza la suposición nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir los datos analizados no persiguen una repartición normal, por lo que usaremos la prueba de correlación de Spearman.

3.2.Prueba de Hipótesis: Correlación de Spearman

Tabla 13

Correlación de Spearman: Clima Organizacional y Desempeño Docente

			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.472
		Sig. (bilateral)		0.121
		N	12	12
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0.472	1.000
		Sig. (bilateral)	0.121	
		N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13, nos presenta la prueba de correlación positiva de Spearman (Rho = 0.472) con una significación estadística de 0.121, lo que muestra que la relación entre el Clima organizacional y el desempeño docente es en términos generales regular.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

1. Título

Propuesta de clima organizacional para fortalecer y mejorar en el desempeño docente de los profesores de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca 2022.

2. Fundamentación

La alternativa de mejora para fortalecer el clima organizacional en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa CEBA “San Juan” de Chota, busca anticipar un cambio en la sociedad, en la familia, en las redes sociales y el sistema educativo, logrando así docentes, comunicativos, motivados, confiables, interactivos y con destrezas pedagógicas. En este espacio, los maestros con discernimiento y recomendaciones que orienten a tomar de disposiciones para fortalecer el clima organizacional y el desempeño docente. “La educación nos capacita para conocernos y apreciarnos entre nosotros mismos, autorregular nuestras emociones y actuaciones, instituir relaciones humanas sanas, asemejar el propósito y sentido en lo que hacemos y luchar con variados retos, tanto para adquirir nuestro perfeccionamiento personal como para la avenencia” (CNE, 2020). Es decir, existe la convicción clara, que la aptitud del desempeño docente es un elemento clave para originar aprendizajes eficaces con la comunidad estudiantil. Fundamento que lo que hace un docente en su recinto de clases está influenciado por sus características personales y sus prácticas profesionales, en la moldura de un conjunto de variables externas.

El movimiento de un buen clima institucional se afirma en técnicas cualitativas para averiguar sobre cómo ha de modificar un centro educativo para su progreso, entonces, la idea es que las instituciones aprendan sobre las comunidades de aprendizaje, con enfoque, liderazgo y sabidurías sincrónicas y con una organización que identifique sus problemas, visualice los

procedimientos y emprenda desde los canjes hacia un ascenso.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Fortalecer el clima organizacional de los docentes mediante el desarrollo de talleres en la I.E.

“San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.

3.2. Objetivos específicos

- Mejorar el clima organizacional para un buen desempeño docente.
- Promover la comunicación para un mejor clima organizacional y desempeño docente.
- Fortalecer el clima organizacional y desempeño docente para una convivencia de calidad.

4. Descripción metodológica

La presente propuesta de mejora se desarrollará mediante talleres interactivos. La estrategia es de acción participativa y activa de los docentes de la I.E. “San Juan “de Chota. Las actividades desarrolladas se detallan en programación de una matriz.

Matriz metodológica del clima organizacional y desempeño docente

N°	DOMINIO TEMÁTICO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	MATERIALES	TALLERES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS	FECHA/DURACIÓN
01	Comunicación	Diálogo mediante Juego: “Sacar cita”	Hoja y lapicero	Taller 1: Aprendo a comunicarme conmigo mismo y los demás.	Ponente	Docentes	Marzo – 2 horas
02	Capacidades pedagógicas	Compartir habilidad a través de la Dinámica: “La ruleta”	Laptop, proyector y nombres	Taller2: Ampliando mis conocimientos pedagógicos.	Ponente	Docentes	Abril – 2 horas
03	Motivación	Identificar el talento mediante juego entre docentes.	Participante con gestos.	Taller 3: Reconociendo mi talento y de los demás por medio de la motivación	Ponente	Docentes	Mayo – 2 horas
04	Emocionalidad	Cantamos: “La profesorita”	Canto, laptop, proyector	Taller 4: Identificar las emociones de si mismo y los demás.	Ponente	Docentes	Mayo – 2 horas
05	Confianza	Juego de roles	Docentes	Taller 5: Desarrollando la confianza.	Ponente	Docentes	Mayo – 2 horas
06	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Diseño mediante un juego las partes de un animal con los ojos vendados	Docentes, dibujo y plumón	Taller 6: Asumir con responsabilidad mis funciones.	Ponente	Docentes	Mayo – 2 horas
07	Participación	Promover la participación mediante el juego de la momia.	2 participantes, papel higiénico y cinta embalaje.	Taller 7: Promoviendo la participación activa.	Ponente	Docentes	Mayo – 2 horas
08	Relaciones interpersonales	Desarrollo en compañerismo mediante el juego de la “silla”.	12 participantes, sillas.	Taller 8: Desarrollando la convivencia con los demás.	Ponente	Docentes	Mayo – 2 horas

5. Presupuesto

Tabla 14

Presupuesto desagregado de la propuesta de mejora

RUBRO	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
I. Materiales	03	Papel bond a color A4	Millar	20.00	60.00
	50	Plumones acrílicos	Unidad	5.00	250.00
	100	Papelotes	Unidad	0.50	100.00
	50	Plumones para papel	Unidad	5.00	250.00
	15	USB	Unidad	25.00	25.00
	100	Lapiceros	Unidad	0.50	50.00
	100	Lápices	Unidad	0.50	50.00
	5	Corrector	Unidad	2.50	12.50
	10	Tajadores	Unidad	2.00	20.00
Sub total "A"					817.50
II. Servicios	100	Tipiado (Módulo)	Servicio	50.00	500.00
	10	Impresiones	Millar	27	270.00
	100	Fotocopias	Millar	0.55	55.00
	60 horas	Internet	Servicio	1.00	60.00
Sub total "B"					885.00
III. Personal profesional	4 horas	Psicólogo	Servicio	50.00	200.00
	16 horas	Ponente (tesita)	Servicio	00.00	0.00
Sub total "C"					200.00
IV. Movilidad local y alimentación	15 veces	Gastos de transporte	carro	40.00	600.00
	8 veces	Refrigerios	Desayuno	6.00	108.00
			Almuerzo	15.00	270.00
			cena	10.00	180.00
Sub total "D"					290.00
Otros		Imprevistos	Servicio		200
Sub total					
TOTAL (A, B, C, D)					2392.00

6. Evaluación

La evaluación aplicada al desarrollo de las acciones será formativa. Se manejará la encuesta como técnica para examinar las acciones de los docentes y como instrumento el cuestionario. Así en cada taller se registrará el nivel de participación activa de cada docente. La valoración se centrará en la participación y acción entre docentes. La metacognición permitirá ver los niveles de clima organizacional de los docentes, para fortalecer su desempeño. Finalmente, se terminará con la retroalimentación a los docentes.

7. Apéndices

(ver apéndice 3)

CONCLUSIONES

1. El Clima Organizacional se concierne de manera positiva moderada ($Rho = 0,472$) con el buen desempeño docente. Lo que determina que, cuando mejor sea el Clima Organizacional tendrá una mayor huella positiva en el buen Desempeño Docente de la Institución Educativa CEBA, “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022.
2. El Clima Organizacional es entre regular y muy alto, porque se ha alcanzado un (91.7 %), que los docentes demuestran un Clima Organizacional propicio en la Institución Educativa CEBA, “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022.
3. El 91.7 % se ha alcanzado clima organizacional regular y el 8.3 % el nivel de clima organizacional muy alto, en relación a los resultados demostrados, los docentes de la Institución Educativa CEBA, “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022. Tienen un nivel de clima organizacional. regular y muy alto.
4. El Nivel de Desempeño Docente, el 8.3 % , está en un nivel regular , el 66.7 % ha logrado nivel alto y el 25.0 % ha generado el nivel muy alto, por lo tanto, los docentes de la Institución Educativa CEBA, “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022. se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente de manera regular, alta, y muy alta.
5. Usando la evaluación de reciprocidad positiva de Spearman ($Rho = 0.472$) con una significación estadística de 0.121, muestra que la correspondencia entre el Clima organizacional y el desempeño docente es en términos generales es regular.

SUGERENCIAS

1. El director, se sugiere que conserve en el Plan Anual las Charlas virtuales o presenciales de orientación, con la finalidad de producir un buen clima institucional que se advierta el brillo en el desempeño laboral de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022.
2. A los docentes de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca, 2022, se recomienda coordinación, programar talleres virtuales o presenciales de capacitación, acerca del manejo de estrategias de comunicación asertiva y pasiva, para que mejore su desempeño laboral.
3. A los papas de la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, se les sugiere participar en talleres virtuales o presenciales organizado por el director y plana docente, para fortalecer la motivación y liderazgo, considerando el rol de padre es de suma importancia.
4. Al director de la UGEL y de la DRE de Chota, se le recomienda, promover talleres virtuales o presenciales, enfatizando como tema importante la participación y colaboración entre colegas de todos los grados, a fin de programar las actividades de aprendizaje que permitirá un mejor desempeño pedagógico.

REFERENCIAS

- Barriga, L. (2016) Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Canaza, H. (2019). *El clima organizacional y desempeño docente según la percepción del estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3247>
- Constanza, C. (2014). *Liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio U CATÓLICA.
<http://hdl.handle.net/10983/2084>
- Dessler, G. (1993) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall internacional.
- Flores, P. & Torres, K, J, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/544>
- García, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gutiérrez, L. (2017) *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada. Lima - Perú* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CE>

[Dg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Heredia, Y., & Sánchez, A. (2013). *Teorías del aprendizaje en el contexto educativo*. Editorial Digital.

Hernández, G. (2018). *Descripción del clima organizacional en la Institución Educativa Oficial La Balsa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3247>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Lingán, J. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de la red educativa "Amautas Competitivos" de la provincia de San Miguel* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1589>

Pérez, E., & Saldaña, R. O. (2018). *Clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa Básica Regular* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>

Pérez, Y. (2018) *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación*. Lima Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_R_elaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf

Robalino, M. (2005) *Formación, profesión y trabajo docente: nuevos escenarios y nuevas demandas*. Universidad Politécnica Salesiana. [dspace.ups.edu.ec:123456789/11023](https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11023)

- Rodríguez, I (1999). El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. (Tesis de Maestría). Facultad de Educación Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Sánchez, J. D. (2018). *Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Antenor Orrego" del distrito de Bellavista 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25607>
- Sánchez, S. (2016). *Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N 83006 del nivel primario* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1272>
- Torres, E. J. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú, *Revista Comunicación*, 6(2), 1-10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

APÉNDICE Y ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación, desarrollando el cuestionario de Clima Organizacional.

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted, que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, <u>cómo cree</u> que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación <u>le</u> otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					

	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud? que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la <u>Institución</u> Educativa?					
	PARTICIPACIÓN					
19	¿Qué le parece la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	En su opinión, ¿cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Nota: Adaptado de Prez (2010)

Anexo 2: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas:

Agradezco su colaboración por su aporte con la Investigación, desarrollando el cuestionario de Desempeño Docente.

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con un aspa (x) en solo uno de los cuadros de cada pregunta
- 1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta**

		1	2	3	4	5
	Capacidades pedagógicas					
1	Usted demuestra que domina la temática en su área.					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes.					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje.					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6	Percibe que sus estudiantes se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención.					
	Emocionalidad					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes.					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su Institución.					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás					

	comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
	Relaciones interpersonales					
19	Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes.					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado.					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

Nota: Adaptado de Sulluca (2010)

Apéndice 1: Baremos de valoración de instrumentos

Baremo de valoración para identificar el clima organizacional en los docentes

Nº	NIVELES	DESCRIPCIÓN
1	Muy bajo	Carece de clima organizacional.
2	Bajo	Escaso nivel de clima organizacional.
3	Regular	Regular nivel de clima organizacional.
4	Alto	Buen nivel de clima organizacional.
5	Muy alto	Muy buen nivel de clima organizacional.

Baremo de valoración para identificar el desempeño docente

Nº	NIVELES	DESCRIPCIÓN
1	Muy baja	Carece de desempeño docente.
2	Baja	Escaso de desempeño docente.
3	Regular	Regular de desempeño docente.
4	Alta	Buen desempeño docente.
5	Muy alta	Significativo desempeño docente.

Apéndice 2: Matriz general de datos de las variables

Tabla 15

Matriz general de datos de la variable: Clima organizacional.

Pregunta Profesor es	COMUNICACIÒN							MOTIVACIÒN							
	P1_ A	P2_ A	P3_ A	P4_ A	P5_ A	P6_ A	PUNTAJE_D1 _A	P7_ A	P8_ A	P9_ A	P10_ A	P11_ A	P12_ A	P13_ A	PUNTAJE_D2 _A
1	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	4	34
2	3	3	3	3	4	2	18	4	4	4	3	4	3	4	26
3	4	3	3	2	4	2	18	4	4	3	2	3	4	4	24
4	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	4	3	3	2	18	3	2	4	4	3	3	4	23
6	3	4	3	4	4	1	19	3	4	4	3	3	3	4	24
7	4	4	4	3	4	1	20	4	4	3	3	4	4	4	26
8	3	3	3	4	4	2	19	3	4	4	3	2	4	3	23
9	4	3	3	4	4	2	20	3	3	4	4	3	3	4	24
10	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	4	4	3	4	24
11	3	4	3	4	3	1	18	3	3	4	2	3	4	4	23
12	3	5	3	4	3	1		3	3	4	2	3	4	4	

CONFIANZA						PARTICIPACIÓN														
P14_ A	P15_ A	P16_ A	P17_ A	P18_ A	PUNTAJE_D 3 A	P19_ A	P20_ A	P21_ A	P22_ A	P23_ A	P24_ A	P25_ A	P26_ A	P27_ A	P28_ A	P29_ A	P30_ A	PUNTAJE_D 4 A		
4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	9		
4	3	3	4	5	19	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	6		
4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	8		
3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	6		
3	3	2	3	4	15	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	7		
3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	7		
4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	2	1	2	4	4	3	4	4	8		
3	2	3	4	5	17	4	3	3	3	2	1	2	4	4	3	4	4	8		
4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	8		
3	3	3	4	2	15	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	7		
4	4	5	5	1	19	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	6		
4	4	5	5	1		3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	6		

PUNTAJE_GLOBAL_A
98
72
71
65
67
70
75
70
76
67
70
10

Nota: Cuestionario de clima organizacional.

Tabla 16

Matriz general de datos de la variable: Desempeño docente.

Pregunta PROFESOR ES	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							EMOCIONALIDAD						
	P1_ D	P2_ D	P3_ D	P4_ D	P5_ D	P6_ D	PUNTAJE_D1_ D	P7_ D	P8_ D	P9_ D	P10_ D	P11_ D	P12_ D	PUNTAJE_D2_ D
1	5	5	4	5	5	2	26	5	5	5	5	5	4	29
2	4	4	4	3	4	2	21	4	4	4	4	3	3	22
3	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
6	4	3	4	3	2	2	18	4	4	3	4	4	4	23
7	4	5	4	4	3	1	21	3	4	4	5	4	4	24
8	5	5	4	4	4	3	25	4	5	4	5	3	4	25
9	3	4	4	3	2	1	17	4	3	3	4	4	4	22
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	5	5	27

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES							RELACIONES INERPERSONALES							PUNTAJE_GLOBA L D
P13_ D	P14_ D	P15_ D	P16_ D	P17_ D	P18_ D	PUNTAJE_D 3_D	P19_ D	P20_ D	P21_ D	P22_ D	P23_ D	P24_ D	PUNTAJE_D 5_D	
4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	92
3	4	4	3	2	4	20	4	4	4	4	4	4	4	71
3	5	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	75
4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	100
3	5	4	4	4	3	23	5	3	4	4	3	4	4	72
3	5	4	3	3	4	22	5	4	4	4	3	5	5	77
2	5	4	4	3	2	20	5	4	5	5	4	5	5	80
2	4	3	4	2	2	17	4	3	4	4	3	4	4	64
2	5	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	4	78
2	4	4	5	4	4	23	3	4	4	4	3	5	5	79
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	5	5	88

Nota: Cuestionario desempeño docente.

Apéndice 3: Taller del Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

TALLER 1

TÍTULO: Aprendo a comunicarme conmigo mismo y los demás.

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO 20'	Presentación y bienvenida al taller 1. Motivación por medio del juego "Sacar cita". Organizamos en equipos de trabajo.	Presentación
PROCESO 120'	<p>COMUNICACIÓN Cada equipo de trabajo va escenificar un caso que haya ocurrido en la I.E. por falta de comunicación.</p> <p>DIÁLOGO Mediante el juego de "Sacar la cita" y las escenificaciones se hace la reflexión de cómo debemos generar diálogo para crear un mejor clima organizacional.</p> <p>ORGANIZACIÓN Explicar la importancia de los que cada docente desempeña en su área para evitar mal entendidos.</p> <p>CLIMA Participa un integrante de cada equipo de trabajo cuales son las cosas positivas que ayudan al tener in mejor clima en la I.E.</p>	<p>Conversatorio</p> <p>-Ponente</p> <p>-Docentes</p>
EVALUACIÓN 40'	Cada equipo de trabajo elabora un compromiso de manera practica cómo entablar una buena comunicación con uno mismo y los demás.	Ficha de autoevaluación

TALLER 2

TÍTULO: Ampliando mis conocimientos pedagógicos.

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO	Presentación y bienvenida al taller 2. Motivación: Compartir habilidad a	Presentación

20'	través de la Dinámica: “La ruleta” Organizamos en equipos de trabajo.	
PROCESO 120'	<p>CONOCIMIENTO</p> <p>Cada equipo de trabajo va explicar porque carece o es deficiente de conocimiento según el caso que se les va entregar.</p> <p>DIÁLOGO</p> <p>Mediante el caso: Construyen un dialogo en favor o en contra.</p> <p>PEDAGOGÍA</p> <p>Explicar la importancia de la pedagogía, sus ventajas y desventajas.</p> <p>SOCIALIZACIÓN</p> <p>Cada equipo de trabajo en pleno socializa sus conclusiones realizadas en equipos de trabajo.</p>	<p>REFLEXIÓN</p> <p>-Ponente</p> <p>-Docentes</p>
EVALUACIÓN 40'	Por medio de la ruleta según sus nombres van contentando a las preguntas si cumplen con los que exige la PEDAGOGIA “SÍ” y “NO”	<p>Ficha de autoevaluación</p> <p>(Examen de conocimientos pedagógicos)</p>

TALLER 3

TÍTULO: Reconociendo mi talento y de los demás por medio de la **motivación**

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO 20'	<p>Presentación y bienvenida al taller 3</p> <p>Motivación mediante el juego “Yo tengo talento”</p> <p>Organizamos en equipos de trabajo.</p>	Presentación
PROCESO 120'	<p>MOTIVACIÓN</p> <p>Reflexionan cada uno las siguientes interrogantes: ¿Qué me mueve? ¿Por qué lo hago? ¿Cómo lo hago?</p> <p>COMPARTIR</p> <p>Voluntariamente van compartiendo su respuesta de las preguntas.</p>	<p>REFLEXIÓN</p> <p>-Ponente</p> <p>-Docentes</p>

	CONVERSTORIO De acuerdo a su respuesta se explica la importancia de sentirse MOTIVADOS y la esencia de ser Docentes por vocación. CONCLUSIONES Reforzar nuestra vocación docente Recordar el motivo de educar Dar lo mejor de mí es formar nuevos ciudadanos.	
EVALUACIÓN 40'	Cada uno elabora un compromiso en relación al tema de la motivación	Ficha de autoevaluación

TALLER 4

TÍTULO: Identificar las **emociones** de sí mismo y los demás.

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO 20'	Presentación y bienvenida al taller 4 Motivación mediante el canto "Profesorcita" Organizamos en equipos de trabajo.	Presentación
PROCESO 120'	EMOCIONALIDAD Reflexionan cada uno las siguientes interrogantes: ¿Qué me gusto? ¿Por qué me gusto esa frase o palabra? ¿Cuál es el mensaje? PARTICIPACIÓN Voluntariamente van compartiendo su respuesta de las preguntas. EMOSIONES Explicación sobre como identificamos las emociones y de qué manera controlar. CONCLUSIONES Escogen una emoción y en equipos elaboran sus conclusiones cómo identifican y cómo controlan. Comparte en pleno uno de los integrantes.	REFLEXIÓN -Ponente -Docentes
EVALUACIÓN 40'	Cada uno elabora un compromiso en relación al tema de la emocionalidad	Ficha de autoevaluación

TALLER 5

TÍTULO: Desarrollando la **confianza**.

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO 20'	Presentación y bienvenida al taller 5 Motivación mediante juego “de roles” Organizamos en equipos de trabajo.	Presentación
PROCESO 120'	CONFIANZA Explica el ponente sobre que es la confianza, cómo se adquiere y cómo o cuando se pierde. EN UNO MISMO – LOS MEMAS Identificar si te sientes seguro de ti mismo Si tienes seguridad en algún colega Esperas resultados de la responsabilidad asignada a ti mismo y al otro. CASOS -En exposición -Programación -Aniversario EQUIPOS DE TRABAJO Escenifican cada uno de los casos asignados. CONCLUSIONES El ponente hace la reflexión en base a las escenificaciones y concluye que: “La Confianza se gana no se merece”	Acción
EVALUACIÓN 40'	Cada uno elabora un compromiso en relación al tema de la emocionalidad	Ficha de autoevaluación

TALLER 6

TÍTULO: Asumir con **responsabilidad mis funciones**

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
-----------------	------------------	-------------------

INICIO 20'	Presentación y bienvenida al taller 6 Motivación mediante juego “coloco la cola al animal” Organizamos en equipos de trabajo.	Presentación
PROCESO 120'	RESPONSABILIDAD Explica el ponente sobre que es la responsabilidad, cómo se adquiere y cómo o cuando se pierde. I.E.- MI ÁREA - Conozco mis responsabilidades - Participó en las actividades de la I.E. relacionadas a mi área. - Preparo mis actividades con anticipación y con los colegas del área o en relación - Soy individualista o hago en equipo. FUNCIONES - Conozco mis funciones - Asumo mis funciones sin presión. - Invado sus funciones de otros docentes CONCLUSIONES El ponente afianza la reflexión en base a lo reflexionado.	Conversatorio
EVALUACIÓN 40'	Cada uno elabora un compromiso en relación al tema responsabilidad de funciones.	Ficha de autoevaluación

TALLER 7

TÍTULO: Promoviendo la **participación** activa.

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO 20'	Presentación y bienvenida al taller 7 Motivación mediante juego “coloco la cola al animal” Organizamos en equipos de trabajo.	Presentación
PROCESO 120'	CONVERSATORIO <ul style="list-style-type: none"> - El profesorado propicia la participación. - Equipos y reuniones de trabajo. - Grupos formales e informales. 	Conversatorio

	- Coordinación. CONCLUSIONES	
EVALUACIÓN 40'	Cada uno elabora un compromiso en relación al tema	Ficha de autoevaluación

TALLER 8

TÍTULO: Desarrollando las **relaciones interpersonales**

MOMENTOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA
INICIO 20'	Presentación y bienvenida al taller 8 Motivación Organizamos en equipos de trabajo.	Presentación
PROCESO 120'	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. - Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes. - Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica. <p>CONCLUSIONES El ponente afianza la reflexión en base a lo reflexionado.</p>	Conversatorio
EVALUACIÓN 40'	Cada uno elabora un compromiso en relación al tema	Ficha de autoevaluación

Anexo 1: Instrumento de validación

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (JUICIO DE EXPERTOS 01)

Yo, SEGUNDO RICARDO CABANILLAS AGUILAR, identificado Con DNI N° 26607960 Con Grado Académico de DOCTOR EN CIENCIAS, MENCIÓN EDUCACIÓN, Universidad: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

Hago constar que he leído y revisado los treinta (30) ítems del cuestionario del Clima Organizacional correspondiente a la Tesis de Maestría: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022 del maestrante MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cuatro (04) dimensiones: Comunicación (06 ítems), Motivación (07 ítems), Confianza (05 ítems) y Participación (12 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
30	30	100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 31 de marzo de 2022

Apellidos y Nombres del evaluador: CABANILLAS AGUILAR, SEGUNDO RICARDO



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (JUICIO DE EXPERTOS 01)

Apellidos y Nombres del Evaluador: CABANILLAS AGUILAR, SEGUNDO RICARDO
Grado Académico: Doctor en Ciencias

Título: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA "San Juan", Chota, Cajamarca, 2022

Autor: Melva Nardely Yrigoin Tarrillo
Fecha: Cajamarca, 31 de marzo de 2022

Nº Ítem	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)	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	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	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	

27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	

EVALUACIÓN: No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%



 FIRMA
 DNI: 26607960

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (JUICIO DE EXPERTOS 02)

Yo, WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA, identificado Con DNI N° 27732528 Con Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS, MENCIÓN PSICOPEDAGOGÍA COGNITIVA, Universidad: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.

Hago constar que he leído y revisado los treinta (30) ítems del cuestionario del Clima Organizacional correspondiente a la Tesis de Maestría: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022 del maestrante MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cuatro (04) dimensiones: Comunicación (06 ítems), Motivación (07 ítems), Confianza (05 ítems) y Participación (12 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
30	30	100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 30 de marzo de 2022

Apellidos y Nombres del evaluador: DÍAZ CABRERA, WIGBERTO WALDIR

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (JUICIO DE EXPERTOS 01)

Apellidos y Nombres del Evaluador: DÍAZ CABRERA, WIGBERTO WALDIR
Grado Académico: Maestro en Ciencias

Título: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa
CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022

Autor: Melva Nardely Yrigoin Tarrillo

Fecha: Cajamarca, 30 de marzo de 2022

Nº Ítem	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)	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	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	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	

27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	

EVALUACIÓN: No válido, Mejorar ()

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Válido, Aplicar (X)



FIRMA

DNI: 27732528

Anexo 2: Instrumento de validación

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTOS 01)

Yo, SEGUNDO RICARDO CABANILLAS AGUILAR, identificado Con DNI N° 26607960 Con Grado Académico de DOCTOR EN CIENCIAS, MENCIÓN EDUCACIÓN, Universidad: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

Hago constar que he leído y revisado los veinticuatro (24) ítems del cuestionario del Desempeño Docente correspondiente a la Tesis de Maestría: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022 del maestrante MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cuatro (04) dimensiones: Capacidad pedagógica (06 ítems), Emocionalidad (06 ítems), Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (06 ítems) y Relaciones interpersonales (06 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
24	24	100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 31 de marzo de 2022

Apellidos y Nombres del evaluador: CABANILLAS AGUILAR, SEGUNDO RICARDO



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTOS 01)

Apellidos y Nombres del Evaluador: CABANILLAS AGUILAR, SEGUNDO RICARDO
Grado académico: Doctor en Ciencias

Título: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA "San Juan", Chota, Cajamarca, 2022

Autor: Melva Nardely Yrigoin Tarrillo
Fecha: Cajamarca, 31 de marzo de 2022

Nº Ítem	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)	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	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	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	

EVALUACIÓN: No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%


FIRMA
DNI: 26607960

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTOS 02)

Yo, WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA, identificado Con DNI N° 27732528 Con Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS, MENCIÓN PSICOPEDAGOGÍA COGNITIVA, Universidad: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.

Hago constar que he leído y revisado los veinticuatro (24) ítems del cuestionario del Desempeño Docente correspondiente a la Tesis de Maestría: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022 del maestrante MELVA NARDELY YRIGOIN TARRILLO.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cuatro (04) dimensiones: Capacidad pedagógica (06 ítems), Emocionalidad (06 ítems), Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (06 ítems) y Relaciones interpersonales (06 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA “San Juan”, Chota, Cajamarca, 2022

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
24	24	100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 30 de marzo de 2022

Apellidos y Nombres del evaluador: DÍAZ CABRERA, WIGBERTO WALDIR

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTOS 02)

Apellidos y Nombres del Evaluador: DÍAZ CABRERA, WIGBERTO WALDIR
Grado académico: Maestro en Ciencias

Título: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa CEBA "San Juan", Chota, Cajamarca, 2022

Autor: Melva Nardely Yrigoin Tarrillo
Fecha: Cajamarca, 30 de marzo de 2022

Nº Ítem	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)	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	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	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	

EVALUACIÓN: No válido, Mejorar ()
Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Válido, Aplicar (X)



FIRMA
DNI: 27732528

ABSTRACT

The present research had as objective to describe the organizational environment according to Teaching Performance in educative institution CEBA "San Juan" Chota, Cajamarca, 2022.

Methodology was Applied type with a quantitative approach and a research design is non experimental with correlational methodology.

The methods used were scientific method and analytic. Population and sample was formed by 13 teachers whom work in educative institution. The instrument to collect data was a questionnaire, which was made for each of the variables and was applied to the teachers, moreover a survey was used.

The results show about organizational environment variable, has reached a regular overage, communication (91,7%), motivation (75, 0%), confidence (41,7%) and participation (91,7%); whereas pedagogical skills (75,0%) emotionality (66,7%), responsibility in Performance of duties (50,0%), and interpersonal relationship (66,7%).

In conclusion, exist a direct and positive relationship ($Rho=0,472$) between organizational environment and Teaching Performance in CEBA "San Juan" de Chota, Cajamarca, 2022, the objectives of the research were achieved and the hypothesis has been confirmed.

Key words: organizational environment, Teaching Performance



Mg. Danesi M. Muñoz Sánchez
Esp. Idiomas Extranjeros
44483221

Apéndice

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETOS	HIPÓTESIS	VARIAB LES	DIMENSIO NES	INDICADORES/ ÍTEMS	ÍTEM S	INSTRUM ENTOS	METODOLOGÍA								
Principal	General	General	Variable01: Clima organizacional	Comunicació n	- Comunicación /traslado de información. - Rapidez/agilidad. - Respeto, aceptación. - Espacios yhorarios. - Ocultar información.	1,2,3,4, 5,6,7	Encuesta. Cuestionario a docentes	TIPO DE INVESTIGACIÓN: La presente investigación es explicativa con enfoque cuantitativo. POBLACIÓN Y MUESTRA La población y muestra de estudio es la misma estará constituida por 12 docentes que laboran en dicha Institución Educativa CEBA “San Juan “de Chota, Cajamarca, 2022. <table><tr><td></td><td>Mujer es</td><td>Varon es</td><td>Tot al</td></tr><tr><td>DOCEN TES</td><td>2</td><td>10</td><td>12</td></tr></table> La muestra quedó constituida por el 100 % de la población (12). EL ESQUEMA DE DISEÑO ES EL SIGUIENTE Se trata de una investigación no experimental, con diseño descriptivo correlacional 		Mujer es	Varon es	Tot al	DOCEN TES	2	10	12
	Mujer es	Varon es		Tot al												
DOCEN TES	2	10		12												
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en el desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de chota, Cajamarca, 2022.	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, Cajamarca,2022.	Existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. CEBA “San Juan” de Chota, en el 2022.		Motivación	- Satisfacción. - Reconocimiento - Prestigio. - Autonomía.	8,9,10, 11,12,1 3,14										
			Confianza	- Confianza. - Sinceridad.	15,16,1 7,18,19											
				Participación	- El profesorado propicia la participación. - Equipos y reuniones detrabajo. - Grupos formales e informales. - Coordinación.	20,21,2 2,23,24 ,25,26, 27,28,2 9,30										
Específicos	Específicos	Derivadas	Variable 02	Capacidades pedagógicas	- Definición, explicitación orientación y	1,2,3,4, 5,6,	Encuesta. Cuestionario a docentes									

					alcanzada para desarrollar su tarea en la Institución.			
¿Qué relación existe entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño docente en la I.E. CEBA de Chota, Cajamarca, 2022?	Medir la relación que existe entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño docente en la I.E. CEBA de Chota, Cajamarca, 2022.	La relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente es bajo en la I.E. CEBA de Chota, Cajamarca, 2022.		Relaciones interpersonales	- Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. - Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes. - Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	19,20,21,22,23,24		
¿Cómo mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. CEBA "San Juan" de Chota, Cajamarca, 2022.	Formular una propuesta de mejora del clima organizacional y del desempeño docente en la I.E. CEBA "San Juan" de Chota, Cajamarca, 2022.	La adecuada selección de estrategias facilitará la elaboración de una propuesta coherente para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "San Juan" de Chota, Cajamarca, 2022.						