

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Escuela Profesional de Administración**



*Una Institución Adventista*

**Clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en  
los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”,  
durante el período 2017**

Por:

Joel Roberto Villarreal Quispe

Edith Balderrama Cañari

Asesora

Lic. Lazo Palacios Nancy Abigail

**Lima, abril de 2018**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios, de la Facultad de Ciencias Empresariales,  
Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la  
Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA SALVADOR, DURANTE EL PERIODO 2017" constituye la memoria que presenta los Bachilleres Villarreal Quispe Joel y Balderrama Cañari Edith para aspirar al título de Profesional de Administración y Negocios Internacionales cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 5 días del mes de febrero del año 2019.



---

Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOPERCEPCIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SALVADOR", DURANTE EL  
PERIODO 2017

# TESIS

Presentada para optar el título profesional de Administración y  
Negocios Internacionales


## JURADO CALIFICADOR



Lic. David Junior Elías Aguilar Panduro  
Presidente



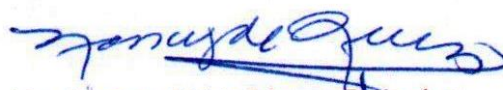
Mg. Ricardo Elías Jarama Soto  
Secretario



Lic. Rosa Ana Cuadros Zvietcovich  
vocal



Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre  
vocal



Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios  
asesor

Lima, 25 de abril de 2018

## **DEDICATORIA**

A Dios por sus bendiciones. A mi madre Mery Quispe por su apoyo incondicional, a mi padre Guido Villarreal por su guía y apoyo, y a mi hermano Eliezer Villarreal Quispe (Joel Roberto Villarreal Quispe).

A Dios, por ayudarme a cumplir una meta en vida y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además por su infinito amor.

A mi madre Anita Cañari Vega, por su apoyo incondicional en cada momento, por sus consejos, por la motivación constante, por su amor y cariño (Edith Balderrama Cañari).

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por guiarnos y ayudarnos en el transcurso del procedimiento para la realización de esta investigación.

A nuestra alma mater la Universidad Peruana Unión por brindarnos una educación profesional integra.

Asimismo, a nuestra asesora de tesis, Lic. Nancy Lazo, por su guía en el desarrollo de la investigación.

Al Doctor Alfonso Paredes por sus consejos para la orientación de la investigación.

A los directivos y docentes de la “Institución Educativa Adventista Salvador”, por brindar apoyo para el trabajo investigativo.

## Contenido

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>14</b>
1.1 Descripción del problema .....	14
1.2 Formulación del problema .....	16
1.2.1 Problema general .....	16
1.2.2 Problemas específicos .....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos .....	17
1.4 Justificación de la investigación .....	17
1.4.1 Teórica .....	18
1.4.2 Institucional.....	18
1.4.3 Social.....	19
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
2.1 Marco teórico.....	20
2.1.1 Antecedentes de investigación.....	20
2.1.1.1 Antecedentes nacionales .....	20
2.1.1.2 Antecedente internacional.....	22
2.2 Bases teóricas.....	23
2.2.1 Origen del clima organizacional. ....	23
2.2.2 Definición del clima organizacional. ....	24
2.2.3 Dimensiones de clima organizacional .....	25
2.2.3.1 Estructura .....	25

2.2.3.2 Recompensa .....	26
2.2.3.3 Relaciones interpersonales.....	27
2.2.3.4 Identidad .....	27
2.2.5 Teorías del clima organizacional .....	27
2.2.5.1 Teoría de los dos factores .....	27
2.2.5.2 Teoría de las necesidades de McClelland.....	28
2.2.5.3 Teoría X y teoría Y .....	29
2.2.5 Definición del desempeño laboral .....	30
2.2.7 Dimensiones de la autopercepción del desempeño laboral.....	31
2.2.7.1 Capacidad pedagógica .....	31
2.2.7.2 Emocionalidad .....	31
2.2.7.3 Responsabilidad.....	32
2.2.7.4 Relaciones interpersonales.....	33
2.2.8 Modelos del desempeño docente .....	34
2.2.8.1 Modelo centrado en el perfil del docente.....	34
2.2.8.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos .....	34
2.2.8.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.....	35
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Tipo de estudio.....	36
3.2 Diseño de investigación .....	36
3.2.1 Identificación de variable.....	36
3.2.2 Interpretación del coeficiente de Pearson .....	37
3.3 Hipótesis de la investigación .....	38
3.3.1 Hipótesis general:.....	38
3.3.2 Hipótesis específicas.....	38
3.4 Operacionalización de variables .....	39
3.5 Población y muestra.....	41

3.5.1 Delimitación espacial y temporal.....	41
3.5.2 Definición de la población .....	41
3.5.2.1 Población de la investigación.....	41
3.5.2.2 Criterio de inclusión.....	42
3.5.2.3 Criterio de exclusión .....	42
3.6 Instrumento .....	42
3.6.1 Diseño del instrumento de investigación .....	42
3.6.2 Validación de expertos.....	43
3.6.2.1 Confiabilidad.....	43
3.6.2.2 Análisis factorial. ....	47
3.7 Procesamiento de los datos .....	50
3.7.1 Técnicas de recolección de datos .....	50
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Descripción del lugar de estudio.....	51
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	51
4.3 Resultados inferenciales .....	56
4.3.1 Hipótesis general.....	56
4.3.2 Hipótesis específica 1 .....	58
4.3.3 Hipótesis específica 2 .....	59
4.3.3 Hipótesis específica 3 .....	60
4.3.4 Hipótesis específica 4 .....	61
4.4 Discusiones .....	63
<b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>65</b>
5.1 Conclusiones.....	65
5.2 Recomendaciones .....	65
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>67</b>



## Lista de tablas

Tabla 1 <i>Grado de confiabilidad del clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral</i> .....	44
Tabla 2 <i>Prueba de confiabilidad del instrumento del clima organizacional</i> .....	455
Tabla 3 <i>Nivel de confiabilidad por cada ítem del clima organizacional</i> .....	455
Tabla 4 <i>Grado de confiabilidad por dimensiones del clima organizacional</i> .....	477
Tabla 5 <i>Prueba de KMO y Bartlett- clima organizacional</i> .....	477
Tabla 6 <i>Prueba de confiabilidad de la autopercepción del desempeño laboral</i> .....	488
Tabla 7 <i>Nivel de confiabilidad por ítem de la autopercepción del desempeño laboral</i> .....	488
Tabla 8 <i>Prueba de KMO y Bartlett- de la autopercepción del desempeño laboral</i> .....	49
Tabla 9 <i>Resultados de las dimensiones e indicadores del clima organizacional de la I.E.A “Salvador”</i> .....	52
Tabla 10 <i>Resultados descriptivos sobre la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la I.E.A “Salvador</i> .....	54
Tabla 11 <i>Correlación entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral, según la percepción de los docentes de la I.E.A “Salvador”</i> .....	57
Tabla 12 <i>Correlación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción del desempeño laboral en los docentes</i> .....	588
Tabla 13 <i>Correlación entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción del desempeño laboral en los docentes</i> .....	59
Tabla 14 <i>Correlación entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción del desempeño laboral en los docentes</i> .....	60
Tabla 15 <i>Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones de autopercepción del desempeño laboral en la I.E.A “Salvador</i> .....	62

## Lista de figuras

<i>Figura 1. Ubicación de la institución</i> .....	41
--	----

## Lista de anexos

<i>Anexo 1</i> Matriz de consistencia.....	73
<i>Anexo 2</i> Cuestionario del clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes.....	74
<i>Anexo 3</i> Autorización para realizar proceso investigativo a la Institución Educativa Adventista “Salvador”.....	77
<i>Anexo 4</i> Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos.....	78

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la correlación entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017. Este trabajo desarrolla un estudio correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población en estudio es de 48 docentes. Para medir el clima organizacional: estructura, recompensa, relaciones interpersonales e identidad, se utilizó un cuestionario adaptado por Angélica Crespín (2012); y el cuestionario de autopercepción del desempeño laboral que fue creado por Ana Morocho (2012), consta de cuatro dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales. Los resultados mediante la correlación de Pearson evidencian que existe correlación significativa positiva media entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente  $r = 0,572$ , significativo a un sigma  $p$ - valor = 0.000. Además, existe correlación significativa positiva media entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas de  $r = 0,437$  significativo en el nivel 0,002. También, existe correlación significativa positiva media entre el clima organizacional y la emocionalidad de  $r = 0,495$ , significativo en el nivel 0,000. Luego, existe correlación significativa positiva media entre el clima organizacional y la responsabilidad de  $r = 0,592$ , significativo en el nivel 0,000. Finalmente, existe correlación significativa positiva media entre el clima organizacional y relaciones interpersonales de  $r = 0,482$ , significativo en el nivel 0,000. Se concluye que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones en los docentes. Por lo tanto, a mayores niveles de clima organizacional, los docentes de la I.E.A “Salvador” presentan un mayor desempeño laboral.

*Palabras clave:* Clima organizacional, autopercepción del desempeño, capacidades pedagógicas, responsabilidad, relaciones interpersonales.

---

## ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the correlation between organizational climate and self-perception of job performance in the teachers of the Adventist Educational Institution "Salvador", during the period of 2017. This work develops a correlational study with a non-experimental cross-sectional design. The population in the study is 48 teachers. To measure organizational climate: Structure, Reward, Relationships and Identity, the questionnaire that was used was adapted by Angelica Crespín (2012) with the name "Questionnaire of Organizational Climate for Teachers"; and the job performance questionnaire was created by Ana Morocho (2012). It has four dimensions: pedagogical capacity, emotionality, responsibility, and interpersonal relationships. The results through Pearson correlation show that there is a significant positive medium correlation between organizational climate and self-perception of work performance, obtaining the coefficient  $r = 0.572$ , significant at a sigma  $p$ -value = 0.000. There is a significant positive medium correlation between organizational climate and pedagogical capacities of  $r = 0.437$ , significant at the 0.002 level. There is also a significant positive medium correlation between organizational climate and emotionality of  $r = 0.495$ , significant at the 0.000 level. There is a significant positive medium correlation between organizational climate and responsibility of  $r = 0.592$ , significant at the 0.000 level. Finally, there is a significant positive medium correlation between organizational climate and interpersonal relationships of  $r = 0.482$ , significant at the 0.000 level. It is concluded that organizational climate is significantly correlated with the self-perception of job performance and its respective dimensions. Therefore, higher levels of organizational climate in the teachers of the I.E.A "Salvador" present a higher work performance.

Keywords: Organizational climate, self-perception of performance, pedagogical abilities, responsibility, interpersonal relationships.

## INTRODUCCIÓN

La alta competitividad en un mundo globalizado conlleva a plantear las mejores estrategias administrativas para llegar a tener el éxito empresarial, y uno de los secretos de la rentabilidad está en invertir en el talento o capital humano. Siendo el clima laboral un tema indispensable a enfocarse, ya que permite examinar las relaciones de los colaboradores entre: sus jefes, su función laboral y sus compañeros de trabajo. Por ello, el clima viene a ser la percepción colectiva del ambiente en el que se desarrollan los colaboradores. Y en virtud de ello se llega a aumentar la autopercepción del desempeño laboral para su mejor optimización productiva e institucional.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos:

El capítulo I se centra en el planteamiento del problema, que a su vez está dado por la descripción del problema, formulación del problema y justificación.

El capítulo II el marco teórico; además, se subdivide en antecedentes de investigación y bases teóricas.

El capítulo III desarrolla la metodología de investigación. Se tomó en cuenta el tipo de estudio, diseño de investigación, hipótesis de investigación, operacionalización de variables, todo sobre la población y muestra a estudiar, instrumento y procesamiento de datos.

El capítulo IV se estableció la descripción del lugar de estudio, resultados descriptivos de las variables, resultados inferenciales y discusiones de los resultados.

Finalmente, el capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

En las organizaciones empresariales o educativas a nivel global, el clima organizacional es un factor fundamental para el buen desempeño laboral de sus trabajadores, por la razón que en un clima adecuado el potencial humano despliega todas sus capacidades, conocimientos, valores; aplica y comparte sus experiencias a fin de lograr los grandes propósitos establecidos en el centro laboral, que luego los resultados laborales determinan el éxito o la eficacia de la institución o en algunos casos su existencia.

La situación educativa de América Latina y el Caribe muestra que existen, en la mayoría de los países bajos estatus, malos salarios, deficientes condiciones laborales que influyen de una manera negativa en contar con mejores profesores. También los docentes tienen que saber manejar varias estrategias pedagógicas que permiten a sus estudiantes el desarrollo de actitudes y motivaciones para participar en la sociedad a lo largo del tiempo. El 78% de quienes ejercían la docencia en primaria y el 70% en secundaria contaban con formación docente certificada. Sin embargo, en varios países entre un quinto y la mitad de los profesores no poseía certificación (Bellei, 2013).

Las instituciones educativas adventistas con presencia en la mayoría de países del mundo establecen en su filosofía lo siguiente: “La educación adventista imparte mucho más que un conocimiento académico. Promueve el desarrollo equilibrado de todo el ser espiritual, intelectual, física y socialmente. Se extiende en el tiempo hasta abarcar la eternidad” (Mathews y Thayer, 2002). Entonces, bajo esta concepción se entiende que el clima organizacional en sus instituciones es adecuado y el desempeño laboral de sus trabajadores es positiva; sin embargo, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la realidad de la Asociación Educativa Adventista Central Sur ASEACES, ubicadas en Lima Metropolitana?

Después de observar, se puede expresar que el clima organizacional y el desempeño laboral se ve afectado por las decisiones diversas que toman los que conducen la mencionada asociación, muchas veces sin tener en cuenta la programación académica y curricular que planifican cada institución adventista, generando en los docentes un exceso de actividades curriculares y extracurriculares; las cuales exigen dedicación extra horaria, a su vez que estas causan problemas de salud, y descuido de su hogar. Además, los salarios de los docentes están por bajo del promedio del sueldo de los profesores que laboran en el estado, situación que conlleva al trabajador a sentirse frustrado al no poder desarrollarse en algunos aspectos, tales como: económicos, auto capacitación profesional, acceso a estudios de los niveles más altos de la educación peruana (maestría y doctorado), etc.

En la Institución Educativa Adventista “Salvador”, como consecuencia de las decisiones ASEACES y otros problemas internos de la institución, perciben que sus remuneraciones son bajas; asimismo, perciben que la labor que realizan es sacrificada, y que no hay concordancia entre el trabajo que realizan y el reconocimiento económico; sin embargo, laboran con toda entrega por amor a la sociedad y a Dios.

Frente a toda esta problemática, se decidió desarrollar como materia de investigación el clima organizacional y la auto percepción del desempeño laboral en los docentes de la I.E.A “Salvador” que a continuación se formula como problema de investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Existe relación entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Existe relación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?
- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?
- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?
- ¿Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

Este proyecto de investigación tiene como objetivos:

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.



### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.
- Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.
- Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.
- Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Es transcendental la labor docente en la formación de los seres humanos, tanto en la parte académica como en el aspecto emocional; por lo tanto, las razones fundamentales de la investigación es analizar si el docente es plenamente consciente de su autopercepción de desempeño laboral y si el clima organizacional en la institución educativa es adecuado para la labor docente. Por lo tanto, los resultados de la investigación servirán de referente para mejorar el desempeño docente y la dinámica de los procesos internos de los diferentes estamentos de la institución educativa; a la vez permitirán ajustar procesos de enseñanza y aprendizaje en aras de alcanzar la calidad educativa del Perú. A continuación, se presentan otras razones:

### **1.4.1 Teórica**

Es trascendental reflexionar acerca los contenidos de las diversas teorías que tratan el clima organizacional; ya que se conceptualizan como el ambiente que percibe el colaborador en su trabajo, asimismo como las normas y pautas de conducta en las cuales se deben enmarcar sus integrantes para alcanzar sus grandes propósitos. Es pertinente aclarar que existen dos subconjuntos del clima organización, tales como: el clima formal, que predica los valores y costumbres idealizados que deben alcanzar; y el clima informal, que expresa los ideales que se debe alcanzar para lograr los objetivos en su conjunto.

Si bien es cierto existen teorías completamente desarrolladas acerca del clima organizacional; sin embargo, en algunas organizaciones esta teoría no ha trascendido a sus integrantes, ya que muchos trabajadores muestran conductas parcial o totalmente negativas al desarrollo de la organización, y los dirigentes en vez de desarrollar acciones que mejore la conducta y los valores de sus integrantes les sancionan hasta separarlos de la institución; entonces el ambiente se vuelve tenso y las relaciones entre áreas o sectores son conflictivas; a eso se suma el pragmatismo de quienes conducen las organizaciones al buscar resultados inmediatos. Por lo que en vano se establece un conjunto de normas y principios cuando los integrantes practican valores diferentes a lo establecido.

### **1.4.2 Institucional**

Es oportuno desarrollar la investigación porque contribuirá en la institución a tener resultados positivos en el desempeño debido a que la teoría que se generará servirá como marco de referencia para mejorar las relaciones humanas de los diferentes colaboradores de la organización; así mismo, se sugerirán pautas para mejoras el grado de satisfacción laboral en la institución. Además, en base a la teoría se elaborarán planes para mejorar las actitudes de sus miembros.

Finalmente, en base a la nueva concepción se podrá medir la percepción que los trabajadores tienen de su organización, que al ser diagnosticada a tiempo podrá ser potencializada para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, por ende la calidad del producto.

### **1.4.3 Social**

Los resultados de la presente investigación servirán a la organización y a sus similares de su entorno a obtener óptimos resultados en la productividad con estándares de calidad total, debido al desarrollo teórico del clima organizacional en la investigación; paralelo a ello, la metodología de enseñanza que se imparte serán mejorados por efecto de la aplicación teórica del estudio, beneficiará a los consumidores y en general a la población. Además, le servirá como patrón de conducta, de costumbres y valores a todas aquellas personas que se relacionan a diario en su centro laboral.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Marco teórico

##### 2.1.1 Antecedentes de investigación

###### 2.1.1.1 Antecedentes nacionales

El trabajo realizado por Maximiliana (2012) titulado: *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la red N°1 Pachacutec- Ventanilla*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral, según la opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec-Ventanilla. El tipo de investigación es descriptiva, correlacionar y de diseño no experimental. El tamaño de muestra fue 100 docentes. A efectos de la presente investigación, se asume una muestra no probabilística de tipo disponible. Por lo tanto, la muestra quedó conformada por 100 docentes pertenecientes a la red N°01 de Pachacutec en Ventanilla. La elección de los docentes por disponibilidad se realizó durante las visitas a las instituciones educativas de la red N° 1. Se aplicó un cuestionario de escala Likert que consta de 30 preguntas para el Clima Laboral y otras 24 preguntas para medir la autopercepción desempeño laboral. Los resultados fueron un valor  $r$  igual a 0,46, correlación media y un nivel de significancia de  $p=0,000$  para dicho nivel de significación,  $p$  menor a 0,05, lo cual nos permite responder la hipótesis general de investigación, llegando a la conclusión que hay una relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

La investigación dada por Mendoza (2011) titulado: *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9- Callao*, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- Callao. La investigación es de tipo

descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores; así mismo, se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable con escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido obtener los siguientes resultados: A nivel general, los resultados fueron  $r = 0,537$ , por consiguiente, permite responder la hipótesis general de investigación de que sí hay relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente, según la opinión de los padres de la institución educativa del Callao.

El trabajo de investigación desarrollado por Sacca (2010) titulado *Relación entre clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Fue de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal. Se halló utilizando el método estadístico de regresión y correlación una correlación conjunta de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente desempeño académico de 0,768, y un p-valor  $< 0,05$ , que permite afirmar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres. Con el método estadístico de correlación de Pearson, se halló, que existe relación en los recursos humanos con el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres. Existe relación entre las dimensiones procesos internos (valor  $r = 0,004$ ) y sistemas abiertos (valor  $r = 0,000$ ). Se sugiere estimular la relación entre el clima institucional y el desempeño académico a base de la participación de los docentes en eventos culturales, actividades extracurriculares; así mismo generar un plan para promover la investigación académica en los estudiantes.

### **2.1.1.2 Antecedente internacional**

La labor de investigación por Fernández (2006) titulado: *Clima Organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, con diseño no experimental, transeccional correlacional. La población estuvo compuesta por 497 docentes de las Escuelas Básicas objeto de estudio, seleccionándose una muestra intencional de 107 docentes. Los resultados indicaron que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente, Así mismo, en los resultados obtenidos de las dimensiones del clima organizacional, mantienen correlaciones bajas, sean positivas o inversas con las dimensiones de la supervisión del desempeño docente, indicando que las áreas del ambiente organizacional no están relacionadas con las áreas de la supervisión del desempeño del docente. Se recomienda hacer un monitoreo constante a los procesos de la institución, dirección y control; evaluando el desempeño del docente bajo el plan académico y estratégico establecido.

La labor investigativa fue dada por Caligiore & Díaz (2003) titulado: *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*, tuvo como objetivo diagnosticar al clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. Se realizó el Análisis de la Varianza y la Desviación Estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2,96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de

la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre medicina y enfermería referente la variable desempeño docente, aunque sí con nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones. Se plantea dar acciones que permitan orientar, optimizar y modernizar los métodos gerenciales y de toma de decisiones, así como acrecentar la flexibilidad y eficiencia de los mismos; así mismo, incentivar a que haya más investigación para poder elevar la calidad de la formación de los futuros profesionales.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Origen del clima organizacional.**

El clima surge bajo en tres ideologías o escuelas administrativas, relaciones humanas, el estructuralismo y el conductismo, permitiendo darle forma en su definición y función a través del tiempo, las cuales se presentarán a continuación:

El primer antecedente dado fue en la década del 30, se consideró al individuo como un ser socio psicológico; luego en la década de los 50, se enfocó en la estructura de la empresa con una función dinámica; y finalmente, en los años 60, se estudió el comportamiento humano en el impacto de su producción, y las condiciones físicas de su entorno.

Para Betzhold (2006) “la primera base de la investigación del clima organizacional partió del experimento diseñado por Lewin, Lippitt y White, quien estudió la relación del clima en el trabajo con los estilos de liderazgos”: democrático, *laisse faire* (liderazgo liberal) y autoritario. No obstante, según (Lewin, Lippitt y White, 1939) refutó que el individuo abarca aspectos psicológicos; por lo tanto, su comportamiento deriva del entorno laboral y que éste se desarrolla óptimamente en un ambiente social bajo un buen liderazgo en la organización.

Posteriormente, Chávez, Macluf y Beltrán (2016) sostienen que Weber aporta la teoría de estructuras de autoridad, así mismo hace énfasis a las actividades de la organización con base a las relaciones de estructura. Luego, (Santana y Cabrera, 2007) Morse y Reimer en 1956 publicaron un estudio donde concluyeron que en un ambiente no participativo del empleado en los procesos de decisiones se daba una disminución de lealtad, actitud, interés y desarrollo de trabajo, pero con altos resultados productivos para la empresa. Mientras que Argyris (1957, citado por Gómez, 2004), hace énfasis en el desarrollo de “una atmósfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización para que se pueda aceptar la existencia de un conflicto cuando este se presenta, identificarlo y emplear los recursos necesarios para resolverlo”.

Para los años 60, se da la escuela conductista en la administración, se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos del comportamiento que impactan en la producción y las condiciones físicas del entorno del trabajador (Chávez, Macluf y Beltrán, 2016). Para McGregor (1994) los jefes administrativos crean el clima organizacional a sus subordinados, que está en relación de su particular “cosmología directa” en la “Teoría X y la Teoría Y”. Finalmente, Maslow (1991) afirma que las necesidades humanas se presenta en niveles jerarquizados por orden de importancia, las cuales son: “fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y de autorrealización”.

### **2.2.2 Definición del clima organizacional.**

Es el medio ambiente mismo de una organización, una variedad de características que la describen, y que estas son percibidas individualmente por todos los miembros.

Marroquín y Pérez (2011) considera al clima laboral como un ambiente físico y humano donde se desempeñan todos los trabajadores. El comportamiento de los colaboradores se ve directamente afectado por el ambiente de la empresa (Fernández, 2006). De igual modo,



Chiavenato (2009), citado por Pérez (2012), para que el ambiente sea adecuado se debe dar la complacencia de las necesidades del individuo y el alza de la moral.

Por otro lado, según Brazon y Marin (2005) el clima tiene una diversidad de características, éstas pueden variar de acuerdo a la entidad, no obstante, tiene los mismos efectos en los trabajadores. Y sumado a esto, (Gibson, 1990 citado por Del Toro, Salazar & Gómez, 2011), dice que este grupo de características son las que hacen únicas a las organizaciones, siendo esta permanencia relativa en el tiempo.

Para Hernández, Méndez y Contreras (2014) “el clima está basado en percepciones colectivas del personal, en base a las variables como: la estructura, las políticas y las prácticas administrativas, y a los procesos que ocurren en la interacción cotidiana como: la comunicación, el liderazgo, el ejercicio de la jerarquía, etcétera”. La importancia está en cómo interpretan la realidad los colaboradores (Pérez, 2012). Y en base al comportamiento del talento humano se determina el éxito de una organización (Builes, Muñoz, García, Muñoz y Muñoz, 2012).

### **2.2.3 Dimensiones de clima organizacional**

#### ***2.2.3.1 Estructura***

Es un sistema organizativo, que con patrones dados y relacionados permite alcanzar las metas de la empresa.

Torres (2008) sostiene que la estructura organizacional funciona como un sistema a través de un proceso con el objetivo de fortalecer el funcionamiento de la organización. Siendo que, la “estructura es el resultado de las decisiones gerenciales, relativas a cuatro aspectos: la división del trabajo, bases para la conformación de las áreas, tamaño de los mismos y la delegación de la autoridad”, según Gibson, Ivancevich y Nonnelly (2004 como se citó en Rubio, 2009).

Para Argúelles (2007) la estructura se define como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización. Así mismo, Mintzberg (2000 citado por Torres, 2008) da énfasis a la estructura como la suma total de esas formas en una empresa, que está dividido y coordinadas entre sus diferentes tareas. Añadiendo a esto, Brazón & Marín (2005) refiere que estos patrones se interactúan y coordinan. Así, la estructura identifica los vínculos entre la forma de cómo se rige una organización y su misión, así como las funciones que desarrollan los trabajadores (Mendoza, 2011). Y su importancia radica en poner en orden las fases de la cadena productiva, afirmando las bases de donde se pueda dar los lineamientos de la organización y sentar las políticas de acuerdo a su entorno (Núñez, 2004).

#### **2.2.3.2 *Recompensa***

Se puede definir como una actividad motivadora que da la empresa al colaborador por su resultado obtenido.

Para Edel (2003) una recompensa es un objeto o evento atractivo que se proporciona como consecuencia de una conducta del trabajador en particular. Así, el colaborador se mostrará motivado en medida a la justicia de la recompensa que se da (Carrillo, 2014).

Con ello corrobora Cruz (2003) que para ser motivante una recompensa, es necesario que sea percibido por el trabajador de forma tal que esté en correspondencia con el esfuerzo dado y los resultados obtenidos.

### **2.2.3.3 Relaciones interpersonales**

Es la interacción social de los colaboradores en una empresa.

Según Gómez (2004), la interacción social permite el respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos en la solución de conflictos. En consecuencia, los trabajadores se verán motivados por ciertas necesidades cubiertas y lograrán sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que se relacionan (Páramo, 2012). En conclusión, para que aumente la productividad y se dé el logro de objetivos se necesita buenas relaciones interpersonales (Brazon y Marín, 2005).

### **2.2.3.4 Identidad**

La identidad viene a ser el sentido o sentimiento de pertenencia que tiene el colaborador hacia la organización.

Para Litwin y Stringer (1968), citado en Fernández (2006), recalca la importancia de este sentido de pertenencia, por el cual el trabajador comparte los objetivos personales con la organización; permitiendo llegar a un compromiso laboral y la confianza del trabajador hacia la empresa (Builes et al., 2012). Para alcanzar los objetivos y metas, los colaboradores internos marcan la diferencia ante la competencia (Muñoz, 2014).

## **2.2.5 Teorías del clima organizacional**

### **2.2.5.1 Teoría de los dos factores**

Según Stephen (2004), Herzberg estudió la relación del colaborador con su trabajo, y la actitud sobre ella determina el éxito o fracaso. Los dos factores son los siguientes:

- Los factores de higiene: Son factores externos, perteneciente a las políticas de la empresa, las condiciones físicas, el relacionamiento del individuo con los demás, el sueldo, calidad de supervisión, etc. Este factor es una necesidad del colaborador. Estas cuando son

adecuadas no producen la motivación correcta que se quiere, por ello, Herzberg recomienda centrarse en el siguiente factor, que es intrínseca, ya que no le puede gustar su puesto de trabajo pero lo puede considerar aceptable.

- Los factores motivadores: Este factor es sobre la satisfacción personal, como el desarrollo profesional, el reconocimiento para subir de puesto, etc. Importante factor que permite que el colaborador se supere en su trabajo, ya que es una necesidad básica tener satisfacción en la empresa.

Así, si se satisface el primer factor no se sentirá satisfecho ni insatisfecho; sin embargo, para el segundo factor permite que el colaborador este motivado en sus labores que desarrolla, por el cual, se recomienda centrarse más en la superación del colaborador, y dar incentivos para que éste tenga un óptimo desempeño laboral.

#### ***2.2.5.2 Teoría de las necesidades de McClelland***

Para esta teoría se enfoca en tres necesidades básicas que el colaborador tiene en la organización (Stephen, 2004):

- Necesidad del logro: Es el éxito de sobresalir, bajo determinadas metas personales. Así se distinguen por hacer mejor las cosas. Tienen más responsabilidad para tener mejores soluciones por lo que no optan por la suerte, prefieren los retos. Se centran más de cómo se desenvuelven y no como estos tienen influencia en los demás.

- Necesidad del poder: Es el deseo de generar un impacto en la empresa, lucha por tener influencia en los demás y a la vez hacerse cargo de ellos; prefieren la posición, competencia y el prestigio para su desempeño eficaz. Cuando más asciende el colaborador, mayor será su hambre de poder, lo cual es un estímulo para este individuo.

- Necesidad de afiliación: Es la necesidad de tener relaciones amicales cercanas, pertenencia a un grupo de afecto en la empresa. Así, un director o gerente con esta cualidad sería una clave de éxito para el clima laboral de su empresa.

### ***2.2.5.3 Teoría X y teoría Y***

Para McGregor (1994) el colaborador se divide en dos conductas, y son las siguientes:

- Teoría X: el colaborador tiene una repugnancia intrínseca hacia su trabajo y buscara la forma de evadirla; lo cual se siente obligado por los castigos que se imponen, amenazados y controlados. Prefieren que lo dirijan, que tener la ambición de desarrollarse personalmente en la empresa, por lo cual no es una persona de retos, prefiere la seguridad. En la conducta la necesidad satisfecha no motiva. Según Stephen (2004), los colaboradores eludirán las responsabilidades, y requerirán adiestramientos formales; así en esta teoría las necesidades de orden inferior dominan a los individuos.

- Teoría Y: Para esta teoría, los colaboradores pueden considerar el trabajo algo tan natural, por lo cual el trabajo es una fuente de satisfacción si es voluntariamente o una fuente de castigo donde se evitará si es posible. Otra cualidad es que el individuo tiene control de sí mismo para alcanzar sus objetivos, donde el compromiso con los objetivos es función de las recompensas relacionadas con realización eficaz. Así que en manos de la gerencia potenciar las cualidades de este tipo de individuo en la organización. Para esta teoría las necesidades orden superior rigen al individuo (Stephen, 2004).

Por lo tanto, se propone tener puestos de trabajo de mayor responsabilidad, estimulantes, así como también buenas relaciones interpersonales, para que el colaborador encuentre un medio de motivación en la empresa, y que éste esté vinculado con la satisfacción.

### **2.2.5 Definición del desempeño laboral**

El desempeño laboral se conceptualiza por el cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones que cumple el trabajador y que finalmente permite el alcance de metas y objetivos fijados por la organización.

Pazmiño (2015) define el desempeño a partir del trabajo eficaz de los colaboradores. Es decir, la eficiencia en el empleo de los recursos en la ejecución de sus funciones (Oscoco, 2015). Milkovich & Boudreau (1994), citado en González (2014), amplía como el grado de desempeño del trabajador que se mide a partir de su realización y rendimientos, esto permitirá llegar al propósitos o meta de la empresa . (Rivero, 2005) alude que es la medida de la eficiencia y la eficacia de una empresa.

Agrega Bohórquez (2004), citado en Rengifo (2014), que la calidad del desempeño se mide por el nivel de ejecución alcanzados por el trabajador dentro de la organización.

Cuesta (2010), citado en Durán (2015), asume que el desempeño laboral está estrictamente relacionado con el cumplimiento de objetivos del cargo o puesto de trabajo, atendiendo un conjunto de normas de la política de la organización. Para Casa (2013), define que cada trabajador alcanza las metas a corto, medio y largo plazo que tiene la entidad en sus determinado tiempo.

### **2.2.6 Definición de la autopercepción desempeño laboral**

Nolazco (2012) define que es una evaluación propia sobre las tareas y funciones desempeñadas por el mismo docente. Márquez y Robles (2008), citado en Morocho (2012), indica que el docente es responsable de su labor pedagógica en diferentes momentos, en forma eficiente y eficaz que realiza con los aspectos instructivos de las competencias.

Morocho (2012) menciona que la evaluación desempeño docente es constante y formativa, debe tomarse en cuentas los componentes que interponen en el curso de evaluación como la

responsabilidad, emocionalidad y las relaciones interpersonales con los docentes, alumnos y padres de familia. Que implica el cumplimiento de funciones propias que desarrolla el profesor en la escuela, se medirá a través de sus dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

## **2.2.7 Dimensiones de la autopercepción del desempeño laboral**

### ***2.2.7.1 Capacidad pedagógica***

Es la forma en que los docentes realizan determinar una buena medida de preparación, y el docente impulsa la independencia del alumno sin dejar de atender el grado de comprensión de las tareas.

Se define a la capacidad pedagógicas como conocimientos, capacidades y habilidades educativas que realiza el docente (Valdés, 2004 citado en Pérez, 2012). Es decir, el docente tiene la obligación de tener una buena formación científica. Así, Callomamani y Rogelio (2013) menciona que es la capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo.

Por otro lado, el docente fomenta la autonomía del estudiante sin dejar de atender el grado de comprensión de la tarea (Chiroque, 2006). Además, es vital que el profesor observe las formas de control y modificación de los sucesivos pasos que el alumno va dando en el proceso hacia la solución de problema. Los ejemplos que utiliza el docente estarán relacionados con la inclinación del estudiante hacia el logro de la tarea (Chiroque, 2006).

### ***2.2.7.2 Emocionalidad***

La emocionalidad es un estado emocional o sentimientos. Está relacionada con algunas características y es por ello que cada docente tiene que aprender a controlar sus emociones.

Según Valdés (2004), citado en Pérez (2012), la emocionalidad se define un estado emocional que se experimenta de una manera directa, inmediata o de cualquier sentimiento. Que incluye, vocación de servicios, nivel de autoestima y nivel de satisfacción (Molina, 2015).

La emocionalidad presenta algunas características que tiene que tener en cuenta la cultura humanística, relaciones interpersonales, respecto de opiniones de los demás, equilibrio emocional, afectividad, nivel de escucha y genera un ambiente democrático (Morocho, 2012). Es por ello que los profesores tienen que aprender a manejar sus emociones en casos negativos en el desarrollo de enseñanza y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas (Pérez, 2012).

### ***2.2.7.3 Responsabilidad***

Son los atributos relacionados con la asistencia, puntualidad, cumplimiento de funciones y normas.

Pérez (2012) define como la realización de sus funciones como docente. Valdés (2004), citado por Pérez (2012) considera la puntualidad, el grado de participación en las sesiones sistemáticas entre los docentes, el cumplimiento de las normas, etc.

Morocho (2012) menciona que se tienen que tener en cuenta el nivel de exactitud en el horario de clases, asistencia en aula, demostrar cultura, atender a los demás, tener ética profesional, y excelente comunicación.

Las responsabilidades es un factor clave, se refiere en base a la profesión y a sus patrones de práctica y ética.

Es importante que los docentes trabajen profundamente con los estudiantes porque deben influir en su formación, pero no imponiéndose, sino creando las condiciones para lograr el



clima adecuado y orientando las tareas encaminadas a estimular en sus discípulos la construcción de sus propios valores (Pérez & Paz, 2012).

#### ***2.2.7.4 Relaciones interpersonales***

Es la relación que tiene el docente hacia sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversión de opinión.

Molina (2015) define la capacidad de interrelacionar con los trabajadores y alumnos.

Valdés (2004), citado en Pérez (2012), define el carácter completo de las interrelaciones del colectivo escolar, organizaciones, familia, comunidad y organizaciones sociales. Es un papel importante las relaciones profesor –alumnos, no solo en clases, sino también en el trabajo que el docente desarrolla luego de clases.

Morocho (2012) menciona sus características, tomando en cuenta la generación de participación de la sociedad educativa responde en forma agradable, interés por alumnos, la fijación por los problemas de la comunidad estudiantil, y la participación en eventos.

Feldman (1998), citado en Berraza (2000), viene a decir que una “organización educativa saludable es aquella en la que las relaciones entre profesores, administradores y equipos directivos son relativamente armoniosas. Esas organizaciones centran sus energías en el cumplimiento de sus objetivos instrumentales (el desarrollo intelectual y el buen rendimiento académico de sus miembros) así como en el de sus objetivos expresivos (el desarrollo personal y el equilibrio emocional de sus miembros)”. Las relaciones interpersonales, implica la participación activa de todos sus miembros, independientemente del sexo o rol que represente.

Por ello, es importante fomentar y promover el respeto y reconocer de querer y ser querido como medio para conseguir un desarrollo de relaciones interpersonales. Finalmente, realizar reconocimiento y afecto que son valores específicos del ser humano.

## **2.2.8 Modelos del desempeño docente**

Existen diversos modelos de medición, sin embargo, la evaluación del desempeño se agrupa alrededor de cuatro modelos de medición eficiente del docente.

### ***2.2.8.1 Modelo centrado en el perfil del docente***

Este modelo se refiere en determinar el perfil ideal del docente y se elabora un cuestionario o autoevaluación con la conformación del perfil del docente.

Calcina (2013) evalúa el desempeño docente de acuerdo a su grado y características, según su perfil que determine un “Profesor ideal”. Estas características se establecen a partir de un perfil de percepción y observaciones que tienen los alumnos, padres de familia, directivos y profesores de lo que es un buen docente, que está relacionado con los logros y objetivos de sus alumnos (Stoner, 1994 citado en Lozano, 2014).

Establecido dicho perfil se elabora un cuestionario aplicativo de autoevaluación, que es mediante un examinador externo que entreviste al docente, pero dependiendo de las consultas de alumnos, padres de familia, docentes, y directivos (Álvarez, 2011). Se requiere la colaboración y acuerdo de diferentes grupos de actores educativo en la conformación del perfil del profesor adecuado (Ávila, 2010).

### ***2.2.8.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos***

Este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante los resultados alcanzados por los alumnos y se considera tres partes: prestar atención al alumno, descuida el proceso de enseñanza y el docente no es responsable absoluto del éxito.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño mediante las comprobaciones de los aprendizajes u objetivos alcanzados por los estudiantes (Schon, 1987, citado en Calcina, 2013). Es decir, se evalúa al docente mediante los resultados de la evaluación de los aprendizajes, la tasa de graduación, la tasa de desaprobados, etc.

Se consideran tres aspectos en este modelo que son los siguientes: Primero tener buen juicio en no solo mirar al docente, sino prestar interés en lo que sucedió a los alumnos como resultado de lo que hace el profesor. Segundo se descuidaría el desarrollo del adiestramiento y aprendizaje que es lo importante que determina la calidad instructiva. Tercero el docente no es el mayor, ni el responsable total del éxito de los alumnos puesto que hay múltiples factores, es decir, también lo son la dedicación de los padres, el empeño de alumno, etc. Solo uno de los factores es el desempeño del docente que manifiesta a sus alumnos (Mendoza, 2011).

### ***2.2.8.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula***

Se evalúa la capacidad del docente para establecer un ambiente favorable aunque se ha recibido crítica sobre la persona que realiza la evaluación.

Este modelo sugiere la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje dentro del aula. Ya que está relacionado con los logros de los estudiantes (Calcina, 2013) & (Mendoza ,2011). Es decir, el docente utiliza sus capacidades o estrategia de crear un ambiente favorable, los resultados serán de manera positiva.

Se emplea como instrumentos: pautas de observaciones, tablas o diferentes escalas de medidas de conductas del profesor que van a ser aplicados por el supervisor. Ávila (2010) & Guerrero (2012) mencionan que recibieron críticas referidos al individuo que hace la evaluación. Dicho modelo ha sido observado debido a la subjetividad del observador, ya que puede gratificar o perjudicar al docente de la institución educativa debido a la simpatía o antipatía hacia ellos fuera de ver la efectividad de la persona en sí.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

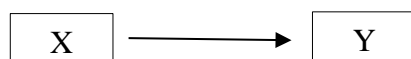
#### 3.1 Tipo de estudio

Este trabajo de investigación es de tipo correlacional; busca demostrar la dependencia probabilística entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral. Se tomó en cuenta la investigación básica, descriptiva y correlacional; ya que permitirá determinar y describir las predominantes de clima organizacional; y la correlación de esta última con la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”.

#### 3.2 Diseño de investigación

Este trabajo está desarrollado bajo un diseño no experimental porque no se manipulará la variable de estudio durante la investigación, es decir solo existe una correlación de variables. Por lo tanto, el diseño será transeccional correlacional/causal porque su medición será en un tiempo determinado.

El diagrama pertinente es el siguiente:



$M = O_x \text{ r } O_y$

Dónde:

M : Muestra de la Investigación

$O_y$  : Observación de la variable clima organizacional

$O_x$  : Observación de la variable autopercepción del desempeño laboral

r : Relación entre las dos variables.

##### 3.2.1 Identificación de variable

- **Variable 1:** Clima organizacional

**Dimensiones:** Estructura, recompensa, relaciones interpersonales e identidad.

- **Variable 2:** Autopercepción del desempeño laboral

**Dimensiones:** Capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad e relaciones interpersonales.

### 3.2.2 Interpretación del coeficiente de Pearson

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), “el coeficiente  $r$  de Pearson puede variar de -1,00 a +1,00; donde el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación:

-1,00 = Correlación negativa perfecta.

-0,90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0,75 = Correlación negativa considerable.

-0,50 = Correlación negativa media.

-0,25 = Correlación negativa débil.

-0,10 = Correlación negativa muy débil

0,00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0,10 = Correlación positiva muy débil.

+0,25 = Correlación positiva débil.

+0,50 = Correlación positiva media.

+0,75 = Correlación positiva considerable.

+0,90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1,00 = Correlación positiva perfecta.

Si  $p$ -valor es menor del valor 0,05, se dice que el coeficiente es significativo al nivel de 0,05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error)”.

### **3.3 Hipótesis de la investigación**

#### **3.3.1 Hipótesis general:**

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

#### **3.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.
- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.
- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.
- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

### 3.4 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Concepto	Definición Instrumental	Indicadores	Técnica/ Escala
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Estructura	Se refiere a la percepción que tienen los docentes acerca de la normatividad que se tiene que observar, los trámites y procedimientos en general, como se tienen que hacer las cosas.	1. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas. 2. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas. 3. La cantidad de trámites son necesarios para dar un buen servicio. 4. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados. 5. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.	1. Acepta las normas 2. Conoce sus funciones y responsabilidades. 3. Es eficiente en los trámites. 4. Se adapta al trabajo 5. Acepta los materiales otorgados.	Encuesta/ Likert
					<b>Fuente</b>
					Angélica Lucrecia Crespín Meza, 2012
	Recompensa	Es la percepción que tienen los docentes sobre la calidad de la recompensa que se recibe por la correcta realización de su trabajo.	6. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional. 7. En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas. 8. La institución reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.	1. Sistema de capacitaciones 2. Se siente conforme con su desempeño 3. Se siente recompensado con la institución.	<b>Escala</b>
					Nivel: 1= Muy en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni en acuerdo, ni desacuerdo; 4= De acuerdo; 5= Muy de acuerdo
	Relaciones	Es la percepción de tienen los docentes sobre la calidad de las relaciones entre los miembros de la organización, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.	9. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo. 10. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito. 11. Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.	1. Se relaciona positivamente 2. Coopera y ayuda mutuamente 3. Es proactiva.	<b>Aplicación</b>
Identidad	Es la percepción que tienen los docentes sobre el grado de pertenencia a su institución, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.	12. Me siento comprometido en presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo. 13. Considero importante mi trabajo en mi aula educativa. 14. Considero que la realización de mis actividades tiene impacto en la institución. 15. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución. 16. Disfruto trabajar en esta institución.	1. Se compromete con la institución 2. Esta identificad labor educativa 3. Aporta crecimiento para la institución en general. 4. Está satisfecho por la labor realizada. 5. Está satisfecho trabajar en esa institución	38 docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”	

## Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Concepto	Definición Instrumental	Indicadores	Técnica/ Escala
<b>AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	Capacidad pedagógica	La capacidad pedagógica se define como conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas que realiza o manifiesta el docente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posee dominio de los contenidos que imparte utilizando innovaciones pedagógicas.</li> <li>2. Utiliza un lenguaje sencillo y claro.</li> <li>3. Usa técnicas adecuadas en dinámicas de grupo</li> <li>4. Contribuye adecuadamente a un buen clima en el aula.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación.</li> <li>1.2 Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</li> <li>1.3 Calidad de comunicación verbal y no verbal.</li> <li>1.4 Alcance de su contribución a una adecuado clima de trabajo en el aula.</li> <li>1.5 Utilización de variedad de prácticas educativas.</li> <li>1.6 Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.</li> <li>1.7 Grado de información de marcha del aprendizaje de sus alumnos.</li> <li>1.8 Calidad de su presentación sobre el cargo social de la escuela.</li> <li>1.9 Efectividad de su capacitación y auto preparación.</li> <li>1.10 Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidad, y prenda a ejercerlos.</li> </ol>	Encuesta/ Likert
	Emocionalidad	La emocionalidad en los docentes es un estado que experimenta de manera directa, inmediata, de cualquier sentimiento en relación con sus alumnos, padres, directivos y colegas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es amable y cortes con sus alumnos, para que se sientan seguros y confiados.</li> <li>2. Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Vocación pedagógica.</li> <li>2.2 Autoestima.</li> <li>2.3 Capacidad para actuar con justicia y realismo.</li> <li>2.4 Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</li> </ol>	<b>Escala</b>
	Responsabilidad	Es el cumplimiento de sus funciones como docente y considera la puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas entre los docentes, el cumplimiento de normativa, etc.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia.</li> <li>2. Adecua su tiempo a las necesidades del colegio, fuera del horario académico para la elaboración de proyectos o actividades creativas e innovadoras.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.</li> <li>3.2 Grado de participación en jornadas de reflexión entre los docentes.</li> <li>3.3 Cumplimiento de la normativa.</li> <li>3.4 Nivel profesional alcanzado.</li> <li>3.5 Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.</li> <li>3.6 Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.</li> <li>3.7 Nivel profesional alcanzado.</li> </ol>	<b>Aplicación</b>
	Relaciones interpersonales	Es el carácter completo de las interrelaciones del colectivo escolar, organizaciones, familia, comunidad y organizaciones sociales. Es un papel esencial las relaciones maestro – alumnos, no solo en clases, sino también en el trabajo que el docente desarrolla fuera de clases.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Da confianza para la participación activa de sus alumnos</li> <li>2. Manifiesta interés particular por los alumnos más lentos y pasivos</li> <li>3. Da oportunidad a todos los alumnos por igual</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.</li> <li>4.2 Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.</li> <li>4.3 Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.</li> </ol>	<b>Fuente</b>  Ana Cecilia Morocho Cáceres, 2012



### 3.5 Población y muestra

#### 3.5.1 Delimitación espacial y temporal

La población en este estudio se dio como participantes a 48 docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”.

#### 3.5.2 Definición de la población

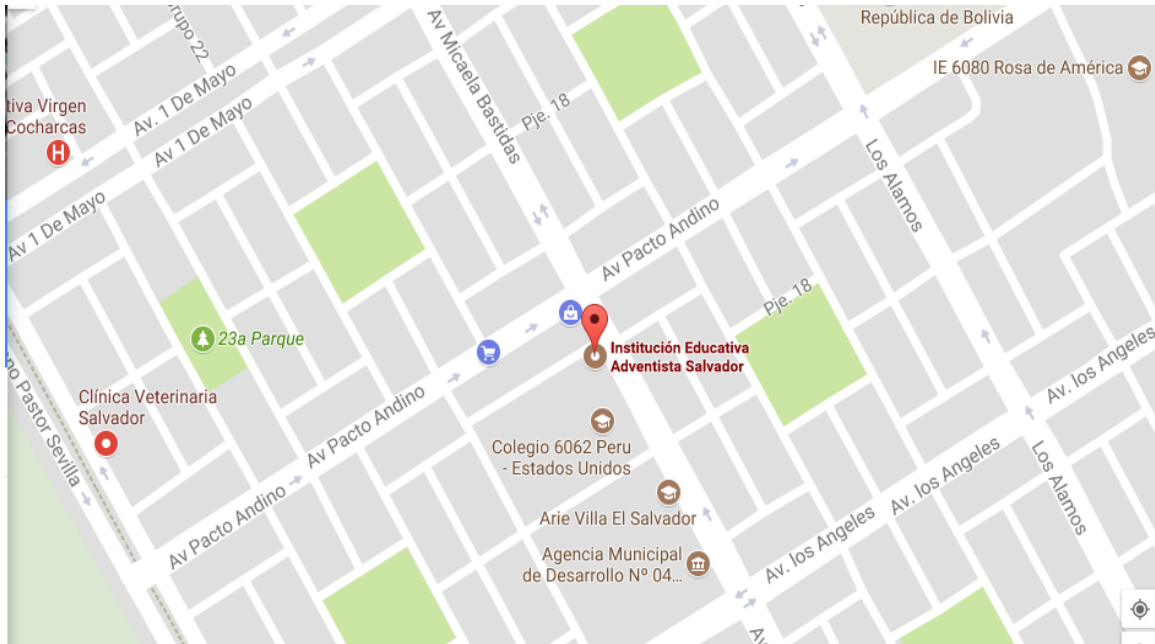


Figura 1. Ubicación de la institución

*Fuente: Google Maps.*

En la figura se muestra la ubicación de la Institución Educativa Adventista “Salvador” en el distrito de Villa el Salvador- Lima, en que se considera principalmente a los docentes de la institución Educativa Adventista “Salvador”,

##### 3.5.2.1 Población de la investigación

La población que se tomó para esta investigación fue la cantidad 48 docentes de la Institución Adventista “Salvador”. Esta información fue proporcionada por la directora del colegio, quien informó a los respectivos docentes. Se trabajó con ciertos criterios de inclusión y exclusión para el desarrollo del cuestionario, los cuales son mencionados a continuación:

### **3.5.2.2 Criterio de inclusión**

- Todos los profesores de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, contratados y empleados
- Todos los profesores de inicial, primario y secundario
- Antigüedad: mínimo 6 meses

### **3.5.2.3 Criterio de exclusión**

- No aparecen en planilla

## **3.6 Instrumento**

### **3.6.1 Diseño del instrumento de investigación**

El cuestionario de Clima Organizacional fue creado por Litwin, George H. y Robert A. Stringer en 1968 y adaptado en México por Chaparro Aguilar David y Vega Muñoz Lourdes en 2007, posteriormente en el Perú, fue nuevamente adaptado por Crespín (2012) con el nombre “Cuestionario de Clima Organizacional para Docentes”, lo cual contaba con 41 preguntas. Se recurrió a la opinión de 5 jueces de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, se determinó una muestra piloto de 25 docentes, tanto del nivel primario como secundario, en institución educativa de la Región Callao- Perú; obteniéndose un valor de alfa de 0.963, mostrando la alta confiabilidad del instrumento para su utilización académica. Para este trabajo investigativo se adaptó a 20 preguntas en total, distribuyendo en 4 dimensiones: Estructura (5 ítems), Recompensa (5 ítems), Relaciones (5 ítems) e Identidad (5 ítems). Presenta una escala de Likert de 5 puntos: muy en desacuerdo= 1; en desacuerdo= 2; ni de acuerdo, ni en desacuerdo= 3; en acuerdo= 4; muy de acuerdo = 5.

El cuestionario de autopercepción del desempeño laboral fue creado por Ana Cecilia Morocho Cáceres (2012). Este cuestionario consta de cuatro dimensiones capacidad pedagógica (5 ítems), emocionalidad (5 ítems), responsabilidad (5 ítems), y relaciones interpersonales (5 ítems). Presenta una escala de Likert de 5 puntos: Muy en desacuerdo = 1; en desacuerdo =2; ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3; en acuerdo = 4; muy de acuerdo = 5. Se aplicó todos los docentes de instituciones educativas del nivel educación primaria en la región de Callao con un tamaño de muestra 184 docentes en el que se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.85 siendo válido y confiable para su utilización.

### **3.6.2 Validación de expertos**

Es preciso mencionar que para validar los instrumentos se solicitó juicio de expertos el cual fue realizado por dos magísteres y un doctor, dos de ellos expertos en la materia y uno experto en metodología de investigación, quienes evaluaron ciertos criterios generales para la validación del instrumento y la relevancia de los ítems presentados. Las sugerencias por parte de los validadores fue mejorar la redacción y precisión, para que se entiendan mejor las preguntas en los instrumentos de las variables: el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral; como resultado se obtuvo en nuestro instrumento 20 preguntas del clima organizacional.

#### **3.6.2.1 Confiabilidad**

Para medir la fiabilidad de los instrumentos se aplicará el coeficiente Alfa de Cronbach. Su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

$S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Para este marco se realizó una prueba piloto aplicando los instrumentos a 39 docentes del colegio Unión, ubicado en el distrito de Lurigancho-Chosica, Lima.

Tabla 1

*Grado de confiabilidad del clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral*

Variables/Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de ítems	N° de encuestados
Clima organizacional	0,906	16	39
Estructura	0,859	5	39
Recompensa	0,722	3	39
Relaciones	0,773	3	39
Identidad	0,772	5	39
Autopercepción del desempeño laboral	0,891	12	39
Capacidades Pedagógicas	0,720	4	39
Emocionalidad	0,734	3	39
Responsabilidad	0,474	2	39
Relaciones Interpersonales	0,822	3	39

En la tabla 1 se muestra el coeficiente confiabilidad del instrumento (escala) que mide el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral a través de la prueba piloto. Se recogió datos de 39 docentes del colegio Unión, y fueron analizados a través del coeficiente de Alfa de Cronbach por ser un instrumento que contiene preguntas con opciones de respuesta Tipo escala de Likert (1-5). El estadístico es de 0,938. Lo cual resulta una consistencia interna aceptada.

Tabla 2  
*Prueba de confiabilidad del instrumento del clima organizacional*

Alfa de	N de	N°
Cronbach	elementos	Encuestas
0,906	16	39

En la tabla 2 se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento (escala) que mide el nivel de *clima organizacional* a través de la prueba piloto. Se recogió datos de 39 docentes del colegio Unión, y fueron analizados a través del coeficiente de Alpha de Cronbach con un instrumento que contiene preguntas de tipo escala de Likert (0-5). El resultado del estadístico es de 0,906. Es decir, tiene una consistencia interna aceptada.

Tabla 3  
*Nivel de confiabilidad por cada ítem del clima organizacional*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>		
Preguntas del Instrumento	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	<b>0,742</b>	<b>0,897</b>
Mis funciones están claramente definidas	<b>0,767</b>	<b>0,896</b>
La cantidad de trámites son necesarios para dar el servicio	<b>0,461</b>	<b>0,904</b>
Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	<b>0,316</b>	<b>0,908</b>

La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	<b>0,529</b>	<b>0,903</b>
La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	<b>0,474</b>	<b>0,906</b>
Mis alumnos reconocen mi trabajo	<b>0,708</b>	<b>0,896</b>
La administración reconoce mi trabajo	<b>0,757</b>	<b>0,894</b>
En esta institución trabajamos en equipo	<b>0,531</b>	<b>0,902</b>
Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	<b>0,708</b>	<b>0,896</b>
La administración ayuda, motiva y dirige con eficiencia	<b>0,634</b>	<b>0,899</b>
Me siento comprometido a presentar propuestas de mejora	<b>0,526</b>	<b>0,903</b>
Considero importante mi trabajo	<b>0,666</b>	<b>0,899</b>
Considero que la realización de mis actividades tiene impacto en la institución	<b>0,716</b>	<b>0,896</b>
Estoy consciente de mi contribución en el logro de los	<b>0,510</b>	<b>0,903</b>
Disfruto trabajar en esta institución	<b>0,368</b>	<b>0,907</b>

---

En la tabla 3 se presenta el análisis de correlaciones del total de los ítems del instrumento. Se observa que los ítems mantienen una correlación aceptable ( $>0,3$ ) lo cual indica que existe una consistencia.

Tabla 4

*Grado de confiabilidad por dimensiones del clima organizacional*

Variables/Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de ítems	N° de encuestados
Clima Organizacional	0,906	16	39
Estructura	0,859	5	39
Recompensa	0,722	3	39
Relaciones	0,773	3	39
Identidad	0,772	5	39

En la tabla 4 se observa el análisis de fiabilidad para la escala de medición por dimensiones del clima organizacional. Este análisis de fiabilidad se realizó con el estadístico de Alfa de Cronbach para las 4 dimensiones, obteniéndose un indicador de 0,906, lo cual refleja una alta consistencia interna. Así mismo, se observa que la consistencia interna entre los ítems de las dimensiones es de Alfa de Cronbach superior a 0,7, siendo un valor aceptable.

### **3.6.2.2 Análisis factorial.**

Tabla 5

*Prueba de KMO y Bartlett- clima organizacional*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		<b>0,658</b>
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	<b>453,730</b>
	gl,	<b>120</b>
	Sig,	<b>0,000</b>

En la tabla 5 se observa que el KMO es de 0,658, por lo tanto es mayor que 0,5; lo que nos indica que es aceptable para el análisis factorial y mientras más se acerque a 1 es mejor.

Mientras que, la prueba de esfericidad de Bartlett (0.000) nos dice que no es significativa la hipótesis nula de variables iniciales incorrelacionadas, por lo tanto es menor que 0,05 con lo cual es adecuado realizar el análisis factorial.

Tabla 6

*Prueba de confiabilidad de la autopercepción del desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos	N <sup>o</sup> Encuestas
<b>0,891</b>	<b>12</b>	<b>39</b>

En la tabla 6 se muestra el coeficiente confiabilidad del instrumento (escala) que mide el nivel de *autopercepción del desempeño laboral* a través de la prueba piloto. Se recogió datos de 39 docentes del colegio Unión de Ñaña; y fueron analizados a través del coeficiente de Alpha de Cronbach con un instrumento que contiene preguntas de tipo escala de Likert (0-5). El resultado del estadístico es de 0,891. Es decir, tiene una consistencia interna aceptada.

Tabla 7

*Nivel de confiabilidad por cada ítem de la autopercepción del desempeño laboral*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>		
Preguntas del instrumento	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Poseo dominio de los contenidos que imparte utilizando innovaciones pedagógicas.	<b>0,489</b>	<b>0,888</b>
Utilizo un lenguaje sencillo y claro.	<b>0,396</b>	<b>0,893</b>
Uso técnicas adecuadas en dinámicas de grupo.	<b>0,560</b>	<b>0,884</b>
Contribuyo adecuadamente a un buen clima en el aula.	<b>0,747</b>	<b>0,875</b>
Soy amable y cortés con sus alumnos, para que se sientan seguros y confiados	<b>0,793</b>	<b>0,871</b>
Promuevo la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses	<b>0,628</b>	<b>0,881</b>



de los alumnos		
Respondo con acierto y amabilidad a las preguntas de los alumnos	<b>0,466</b>	<b>0,889</b>
Soy puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia	<b>0,423</b>	<b>0,893</b>
Adecúo su tiempo a las necesidades del colegio, fuera del horario académico para la elaboración de proyectos o actividades creativas e innovadoras	<b>0,662</b>	<b>0,881</b>
Doy confianza para la participación activa de sus alumnos	<b>0,692</b>	<b>0,877</b>
Manifiesto interés particular por los alumnos más lentos y pasivos	<b>0,646</b>	<b>0,880</b>
Doy oportunidad a todos los alumnos por igual	<b>0,739</b>	<b>0,874</b>

En la tabla 7 se presenta el análisis de correlaciones del total de los ítems del instrumento. Se observa que los ítems mantienen una correlación aceptable ( $>0,3$ ) lo cual indica que existe una consistencia.

Tabla 8  
*Prueba de KMO y Bartlett- de la autopercepción del desempeño laboral*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		<b>0,797</b>
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	<b>241,263</b>
	gl	<b>66</b>
	Sig.	<b>0,000</b>

En la tabla 8, se observa que el KMO es de 0,797, por lo tanto es mayor que 0,5; lo que nos indica que es aceptable para el análisis factorial y mientras más se acerque a 1 es mejor. Mientras que, la prueba de esfericidad de Bartlett (0,000) nos dice que no es significativa la

hipótesis nula de variables iniciales incorrelacionadas, por lo tanto es menor que 0.05 con lo cual es adecuado realizar el análisis factorial.

### **3.7 Procesamiento de los datos**

#### **3.7.1 Técnicas de recolección de datos**

Se elaborará una matriz de datos utilizando el programa SPSS para identificar y registrar los datos correspondientes a las preguntas que miden los indicadores. Así mismo, se hará una limpieza de datos. Con la finalidad de satisfacer los objetivos de la investigación, y recabar información útil y ordenada, se trabajó con dos instrumentos validados, descritos a continuación:

Un cuestionario de 20 preguntas para el variable clima organización y 20 preguntas para la variable de la autopercepción del desempeño laboral en los docentes. Para la recolección de datos, se presentó una carta de autorización para la realización de encuesta presentado a la directora de la Institución Educativa Adventista “Salvador”. Una vez obtenido el permiso correspondiente, se procedió con la aplicación de las encuestas en dicho establecimiento, se encuestó a 38 docentes en total de los niveles académicos de inicial, primaria y secundaria, y marcaba una respuesta en la escala de Likert cada docente. Finalmente, el período de recolección de datos duro de 3 días.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Descripción del lugar de estudio

- Empresa: Institución Educativa Adventista “Salvador”
- Forma parte de la Correlación Educativa Adventista Central Sur- ASEACES
- Rubro: Educación (Inicial, Primaria y Secundaria)
- Dirección: Av. Micaela Bastidas, Villa El Salvador
- Número de encuestados: 38 docentes (12 profesores, y 36 profesoras)
- Número de alumnos aprox.: 800 alumnos
- Años de vida: 34 años de vida institucional



### 4.2 Resultados descriptivos de las variables

#### 1. Resultados sobre el clima organizacional en la I.E.A “Salvador”

La evaluación del clima organizacional en cuanto a la estructura, las recompensas, relaciones e identidad, en orden decreciente, son los siguientes:

Identidad:	82%
Estructura:	77%
Relaciones:	76%
Recompensas:	75%

Asimismo, se presentan los resultados de los indicadores según las dimensiones del Clima Organizacional de la I.E.A “Salvador”.

Tabla 9

*Resultados de las dimensiones e indicadores del clima organizacional de la I.E.A  
"Salvador"*

N°	Preguntas	%	Promedio %
<b>Estructura</b>			
1	Las normas de disciplina de la institución son adecuadas.	81	
2	Considero que mis funciones y responsabilidades están definidas.	82	
3	La cantidad de trámites son necesarios para dar un buen servicio.	76	77
4	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.	77	
5	La institución otorga los materiales suficientes para trabajar.	70	
<b>Recompensa</b>			
6	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.	73	
7	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.	82	
8	La institución reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas como docente.	73	75
9	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.	73	
10	Existe motivación para realizar mis tareas como docente.	74	
<b>Relaciones</b>			
11	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	79	
12	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	78	
13	Tengo la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.	82	76
14	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	71	
15	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	72	
<b>Identidad</b>			
16	Me siento comprometido en presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.	80	
17	Considero importante mi trabajo en mi aula educativa.	86	
18	Considero que la realización de mis actividades tiene impacto en la institución.	80	82
19	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.	83	
20	Disfruto trabajar en esta institución.	80	

En la I.E.A “Salvador” lo que resalta en su clima organizacional es la identidad del personal docente. Los docentes consideran que es muy importante el trabajo que realizan en el aula, y que son conscientes de su contribución en el logro de los objetivos de la institución. Sin embargo, se observan, tres aspectos que deben mejorar, estos son: el compromiso de los docentes de presentar propuestas de mejora, el reconocimiento de impacto de las actividades docentes en la institución y hacer que el trabajo del docente sea más placentero.

En cuanto a la estructura de la institución, los docentes consideran que sus funciones están bien delineadas y precisas, y que las normas de disciplina son adecuadas. Asimismo, recomiendan que la institución debieran entregar los materiales necesarios para que realicen un trabajo adecuado, se deben disminuir algunos pasos en los trámites para ofrecer un buen servicio y mejorar los ritmos de trabajo.

Acercas de las relaciones interpersonales en la I.E.A “Salvador” el docente manifiesta mayoritariamente que ellos tienen la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas. Sienten que en esta institución trabajan muy bien en equipo y reciben apoyo cuando lo necesitan.

Sobre las recompensas que reciben los docentes de la I.E.A “Salvador”, se observa que la mayoría de los estudiantes reconocen y valoran el esfuerzo del docente en la realización de sus tareas. Un poco menos, sienten que la institución ha contribuido en su desarrollo personal, reconocimiento de su labor, ofrecimiento de capacitaciones, por lo que se siente poco motivado para realizar sus tareas docentes.

Tabla 10

*Resultados descriptivos sobre la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la I.E.A “Salvador*

N°	Preguntas	%	Prom. %
<b>Capacidades pedagógicas</b>			
1	Poseo dominio de los contenidos que imparto utilizando innovaciones.	81	
2	Utilizo un lenguaje sencillo y claro.	86	
3	Uso técnicas adecuadas en dinámicas de grupo.	85	84
4	Contribuyo adecuadamente a un buen clima en el aula.	83	
5	Refuerzo periódica y formalmente todas las ideas de sus alumnos.	85	
<b>Emocionalidad</b>			
6	Soy amable y cortés con mis alumnos, para que se sientan seguros y confiados.	88	
7	Promuevo la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos.	86	87
8	Respondo con acierto y amabilidad a las preguntas de los alumnos.	88	
9	Genero un ambiente democrático y solidario en el aula.	89	
10	Poseo equilibrio emocional aun en situaciones críticas.	86	
<b>Responsabilidad</b>			
11	Soy puntual, cumplo con mi jornada laboral y tengo buen record de asistencia.	81	
12	Adecúo el tiempo a las necesidades del colegio, fuera del horario académico para la elaboración de proyectos o actividades creativas e innovadoras.	84	
13	Soy puntual para las asambleas, reuniones y/o formaciones.	86	85
14	Soy solidario con mis colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con mira al mejoramiento continuo.	87	
15	Utilizo adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	86	
<b>Relaciones interpersonales</b>			
16	Doy confianza para la participación activa de sus alumnos.	88	
17	Manifiesto interés particular por los alumnos más lentos y pasivos.	83	
18	Doy oportunidad a todos los alumnos por igual.	88	
19	Desarrollo actividades acordes con los objetivos institucionales logrando la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familias.	86	86
20	Gozo del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad.	84	

2. Los resultados sobre las dimensiones del desempeño docente fueron los siguientes:

Emocionalidad:	87%
Relaciones interpersonales:	86%
Responsabilidad:	85%
Capacidades pedagógicas:	84%

Los docentes manifiestan una mayor emocionalidad, buenas relaciones interpersonales y gran responsabilidad laboral. En un 84% los docentes evalúan su capacidad pedagógica.

En cuanto a la emocionalidad, los docentes se consideran que generan un ambiente democrático y solidario en el aula, son amables y corteses con los estudiantes, responden con acierto y amabilidad las preguntas de los estudiantes. Pero, debieran promover el desarrollo del pensamiento crítico en las sesiones de clase.

Los docentes, en cuanto a sus relaciones interpersonales, manifiestan que ofrecen confianza al estudiante y dan oportunidad a todos los estudiantes por igual. Otro aspecto destacable es que los docentes mantienen buenas relaciones con los padres de familia a través de las actividades que realizan. Sin embargo, reconocen que deben mejorar en cuanto a la atención de los estudiantes más lentos y pasivos en la comprensión de las clases.

Los docentes de la I.E.A “Salvador” se consideran responsables de la unión y fraternidad en la institución, son puntuales en las diversas reuniones y utilizan adecuadamente el tiempo del refrigerio. Sin embargo, también reconocen que son menos puntuales a las sesiones de clase.

### 4.3 Resultados inferenciales

La prueba de hipótesis fue paramétrica, por las razones siguientes: las mediciones de las variables se encuentran en el nivel por intervalos, la distribución poblacional de las variables es normal. Entonces la prueba fue correlacional, denominada coeficiente de correlación lineal producto momento de Pearson, cuya fórmula general es la siguiente:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

De donde:

n: número de sujetos

x: puntajes de la variable “x”

y: puntajes de la variable “y”

El nivel de significancia fue 5% (p- valor de 0,05). Asimismo, en el proceso de prueba de hipótesis, a la hipótesis de investigación se le denominó hipótesis alterna que se representó con  $H_1$ , y a la hipótesis que contradice a la hipótesis de investigación se le denominó hipótesis nula representado por  $H_0$ .

#### 4.3.1 Hipótesis general

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.



Procesados los datos estadísticamente los resultados se presentan a continuación:

Tabla 11

*Correlación entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral, según la percepción de los docentes de la I.E.A “Salvador”*

		Autopercepción del desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,572**
	Sig. (bilateral)	0,000
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).		

En la tabla 11 se observa:

$r= 0,572$

p- valor= 0,000

Entonces, con un nivel de significancia menor al 0,05 (p- valor= 0,000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. También, con  $r= 0,572$  se determina que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Es pertinente aclarar que el resultado obtenido en la presente investigación es mayor que el encontrado por Maximiliana (2012) que fue de  $r=0,46$  y de Mendoza (2011) que fue de  $r=0,537$ . Aunque cuando la autopercepción del desempeño laboral ha sido evaluado mediante una supervisión y no es el resultado de una autopercepción, la correlación entre estas dos variables fue de  $r=-0,118$  (Fernández, 2006). Sin embargo, el resultado señala que el clima organizacional debiera mejorar, en cuanto a las relaciones de la institución con los docentes y las recompensas que ellos reciben, con el propósito de lograr un mejor impacto en la autopercepción del desempeño laboral, pues la correlación es de 0,572.

### 4.3.2 Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Procesados los datos estadísticamente los resultados se presentan a continuación:

Tabla 12

*Correlación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción del desempeño laboral en los docentes*

		Dimensión de autopercepción del desempeño laboral
		Capacidades pedagógicas
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,437**
	Sig. (bilateral)	0,002

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

En la tabla 12 se observa:

$$r= 0,437$$

$$p\text{- valor}= 0,002$$

Entonces, con un nivel de significancia menor al 0,05 (p- valor= 0,002), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. De igual modo, con  $r= 0,437$  se determina que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Esta correlación es la más baja si la comparamos con las otras dimensiones. Por lo tanto, se podría inferir que en cuanto al desarrollo cognitivo de los estudiantes, esta área podría verse afectada ya que los docentes requieren mejorar sus capacidades pedagógicas, como conocimientos y habilidades de enseñanza (Valdés, 2004 citado en Pérez, 2012). Estas necesidades de capacitación para promover su calidad en la enseñanza se pueden satisfacer a través de capacitaciones internas, cursos externos, especialidades y afines.

### 4.3.3 Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Procesados los datos estadísticamente los resultados se presentan a continuación:

Tabla 13

*Correlación entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción del desempeño laboral en los docentes*

		Dimensión de autopercepción del desempeño laboral
		Emocionalidad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,495**
	Sig. (bilateral)	0,000

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

En la tabla 13 se observa:

$$r= 0,495$$

p- valor= 0,000

Entonces, con un nivel de significancia menor al 0,05 (p- valor= 0,000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, con  $r= 0,495$  se determina que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Considero que es muy importante que el docente aprenda a dominar sus emociones de orientación negativas en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas (Pérez, 2012).

### 4.3.3 Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Procesados los datos estadísticamente los resultados se presentan a continuación:

Tabla 14  
*Correlación entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción del desempeño laboral en los docentes*

		Dimensión de autopercepción del desempeño laboral
		Responsabilidad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,592**
	Sig. (bilateral)	0,000

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

En la tabla 14 se observa:

$r= 0,592$

$p\text{- valor}= 0,000$

Entonces, con un nivel de significancia menor al 0,05 ( $p\text{- valor}= 0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual modo, con  $r= 0,592$  se determina que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Considero que es importante que el docente trabaje profundamente en los estudiantes porque debe influir en la formación de sus alumnos, pero no imponiéndose, sino creando las condiciones, lograr el clima adecuado y orientando las tareas encaminadas a estimular en sus discípulos la construcción de sus propios valores (Pérez & Paz, 2012). El docente debe prepararse pedagógicamente para cumplir con calidad requerida de sus principales funciones.

#### **4.3.4 Hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

$H_0$ : Existe una relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Procesados los datos estadísticamente los resultados se presentan a continuación:

Tabla 15

*Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones de autopercepción del desempeño laboral en la I.E.A “Salvador”*

		Dimensión de autopercepción del desempeño laboral
		Relaciones interpersonales
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,482**
	Sig. (bilateral)	0,001

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

En la tabla 14 se observa:

$$r= 0,482$$

$$p\text{- valor}= 0,001$$

Entonces, con un nivel de significancia menor al 0,05 (p- valor= 0,001), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, con  $r= 0,482$  se determina que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.

Es un papel muy importante conservar las buenas relaciones entre docente y alumno, no sólo en clases, sino también en el trabajo que el docente desarrolla fuera de clases (Valdés, 2004 citado en Pérez, 2012). Por su parte, Morocho (2012) menciona que los docentes tienen que tener flexibilidad para aceptar las opiniones de alumnos que cuenta en la participación en responder en forma amable, interés por alumnos, preocupación por problemas de la sociedad educativa, y la participación en eventos de la sociedad.

Según Feldman (1998), citado en Berraza (2000), vienen a decir que una “organización educativa saludable es aquella en la que las relaciones entre profesores, administradores y equipos directivos son relativamente armoniosas. Esas organizaciones centran sus energías en el cumplimiento de sus objetivos instrumentales (el desarrollo intelectual y el buen

rendimiento académico de sus miembros) así como en el de sus objetivos expresivos (el desarrollo personal y el equilibrio emocional de sus miembros)”.

Por ello, es importante fomentar y promover el respeto y reconocer de querer y ser querido como medio para conseguir un desarrollo de relaciones interpersonales. Se tiene que promover la confianza entre los compañeros o colegas para un buen funcionamiento académico y se plantea transformar los centros educativos en organizaciones de aprendizaje donde los profesores se sientan formando parte de una comunidad profesional, de equipos de trabajos. Finalmente, realizar reconocimiento y afecto que son valores específicos del ser humanos.

#### **4.4 Discusiones**

En los resultados de la investigación sobre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador” se encontró una correlación significativa positiva media de  $r= 0,572$ . Esto es debido al grato ambiente que se proporciona en sus instalaciones, a la buena organización que se imparte y la excelente comunicación entre los docentes con los alumnos. Este resultado estaría impactando en el rendimiento académico de los estudiantes de los diferentes niveles de la educación básica de la Institución Educativa Adventista “Salvador”. Se propone que se dé capacitaciones pedagógicas profesionales especializadas para cada campo académico. Por ello, se sugiere realizar posteriores investigaciones de las variables el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral con otro enfoque poblacional.

Para los resultados del clima organizacional y las capacidades pedagógicas, se encontró una correlación significativa positiva media de  $r= 0,437$ . Por lo que los docentes tienen dominio del contenido. Pero no tienen completamente un dominio o metodología para brindar sus conocimientos a los alumnos. Esto hará que el docente pueda realizar una buena didáctica

en las clases. Se sugiere realizar taller o investigaciones para aumentar la capacidad pedagógica y metodología del docente.

Con respecto al clima organizacional y la emocionalidad, se encontró una correlación significativa media de  $r=0,495$ . Esto causado a que los docentes necesitan desarrollar su capacidad para comprender las emociones de sus alumnos. Esto hará que docente tenga una interrelación con colegas y alumnos. Este resultado impactará en los docentes para que comprendan las emociones y sentirá simpatía por sus alumnos. Se plantea que el docente participe en trabajo de equipos y actividades sociales de la universidad para mejorar la calidad de la enseñanza.

Para el clima organizacional y la responsabilidad, se encontró una correlación significativa positiva media de  $r= 0,592$ . A que los docentes no se sienten comprometido con sus responsabilidades y no realizan sus tareas eficientemente asignadas por la universidad. Esta información hará que el docente no cumpla bien sus funciones y no alcanzará con las metas planificadas. Luego, se manifiesta realizar seguimiento de sus labores de los docentes, con el fin de medir su responsabilidad en alcanzar sus objetivos.

En cuanto a la relación del clima organizacional y relación interpersonal, se encontró una correlación significativa positiva media de  $r= 0, 482$ . Esto es causado porque el docente falta integrar con sus alumnos. Este resultado estaría impactando en que el docente tiene que tener flexibilidad en sus alumnos, respeto en sus opiniones y un excelente vínculo de amistad.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

Las conclusiones fueron dadas a partir en base a los objetivos de la investigación. Se presenta las conclusiones que corresponden al objetivo general y los objetivos específicos.

- Existe una relación significativa positiva media entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes ( $r= 0,572$ ).
- Existe una relación significativa positiva media entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes ( $r= 0,437$ ).
- Existe una relación significativa positiva media entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes ( $r= 0,495$ ).
- Existe una relación significativa positiva media entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes ( $r= 0,592$ ).
- Existe una relación significativa positiva media entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes ( $r= 0,482$ ).

#### 5.2 Recomendaciones

- Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. Por ello, se propone establecer un ambiente cálido en las instalaciones de la salas de docentes de la institución educativa adventista “Salvador”.
- Se propone que se dé capacitaciones pedagógicas profesionales especializadas para cada nivel académico. Realizar posteriores investigaciones de las variables clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral con otro enfoque poblacional, para enriquecer la labor del personal de la institución.

- La motivación por parte de los directivos de la institución juega un papel vital en los docentes, por ello se propone hacer un seguimiento de la participación del docente en el control y planificación de sus tareas para sentirse con más confianza en su labor, e identificarse con la institución en las actividades sociales.
- Para tener un alto nivel de responsabilidad en los docentes se propone tener área o comité de fiscalización, donde pueda hacerse seguimiento laboral de los docentes, con el fin de medir su responsabilidad en alcanzar sus objetivos asignados.
- Se propone que en cada nivel educativo tanto en inicial, primaria y secundaria se realice actividades sociales donde los docentes participen activamente, ya sea académicas, retiros espirituales como recreativos, para que se pueda establecer estrechamente las relaciones interpersonales entre colegas, y así mejorar la comunicación en coordinación con el clima laboral donde se desempeña.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 99-107.
- Argüelles Guerrero, O. (2007). Una metodología para el diagnóstico y diseño de una estructura organizacional (tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Ávila Zavaleta, W. A. (2010). Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009 (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Berraza, M. Z. (2000). El papel de los departamentos universitarios en la mejora de la calidad de la docencia. *Revista interuniversitaria de Formación del profesorado*, (38), 47-66.
- Brazon, B., & Marín, L. (2005). Diagnóstico del Clima Organizacional en el Ambulatorio Dr. José Antonio Serres (tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Monagas, Venezuela.
- Bellei, C. (2013). El estudio de la segregación socioeconómica y académica de la educación chilena. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 39(1), 325-345.
- Betzhold, J. E. (2006). Importancia de las percepciones de la membresía y propuesta de modelo sistémico del clima organizacional (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile.
- Builes, A. M., Muñoz, A., García, G. A., Muñoz, M., & Muñoz, S. (2012). Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Santa Sofía, Dosquebradas (tesis de pregrado). Universidad Católica de Manizales, Caldas, Colombia.
- Calcina C., Y. (2013). El clima institucional y su incidencia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Perú 2012. Recuperado de *Comunicación*, 5(1), 22-29.
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*, 8(24). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>.
- Callomamani A., & Rogelio R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Carrillo Palma, S. (2014). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en psicología*, 3, 11. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v03\\_n1/pdf/a01v3n1.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf)

- Casa, G. (2013). El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa del municipio del Cantón Salcedo de la Provincia de Cotopaxi (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Chávez, R. M. A., Macluf, J. E., & Beltrán, L. A. D. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, (1), 9-14.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación del desempeño docente (N°16). Recuperado de <http://dide.minedu.gob.pe/handle/123456789/173>.
- Crespín Meza, A. L. (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Cruz Cordero, T. (2003). Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva. Recuperado de [https://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/economia/cruz1\\_280203.pdf](https://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/economia/cruz1_280203.pdf)
- Del Toro G. J., Salazar S. M. & Gómez R. M. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204.
- Durán, S. C. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de Balcón de servicios del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Edel N., R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2). Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n2/Edel.pdf>.
- Fernández, P. (2006). Clima Organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica (tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Gómez Rada, C. A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta colombiana de psicología*, 2004 (11). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>.
- González, A. R. (2014). Relacion entre el clima organizacional y auto percepción del desempeño laboral de los funcionarios de la fuerza naval del Caribe - Armada nacional.
- Guerrero Aguilar, L. F. (2012). El desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua (tesis para maestría). Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador.
- Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (1998). Metodología de la investigación. *México:*

*Editorial Mc Graw Hill*, 15-40.

- Hernández S., Méndez V., y Contreras S. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104214712501>.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
- Lozano Huari, A. (2014). Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central este en el año 2014 (tesis de magister). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Marroquín, S., & Pérez, L. (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King (tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Mathews, J., & Thayer, J. (2002). Declaración sobre la Filosofía Adventista de la Educación. *Revista de Educación Adventista*, 15-18.
- Maximiliana P. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente, en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec- Ventanilla (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- McGregor, D. (1994). El lado humano de las organizaciones. Santafé de Bogota, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Mendoza, A., H. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9- Callao (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Molina, E. C. (2015). La alternancia en la formación inicial docente: vía de profesionalización. *Educar*, 51(2), 259-275. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/295235>.
- Morocho Cáceres, A. C. (2012). Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Muñoz Briceño, P. A. (2014). El sentido de pertenencia como estrategia organizacional para el aporte de los objetivos de la empresa (tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogota, Colombia.

- Nolazco Rivas, E. A. (2012). Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Núñez Jimenez, J. F. (2004). Estructura organizacional para la empresa mediana, fabricante de estructura metálica (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo Leon, México.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha–Andahuaylas–Apurímac* (tesis de doctorado). Universidad de Centro, Perú.
- Páramo Contreras, P., & Rodríguez, W. (2012). Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional (tesis de posgrado). Universidad de la Sabana, Colombia.
- Pazmiño Iturralde, O. X. (2015). *Diseño de instrumentos para la evaluación del desempeño académico en el ámbito de la Cultura Física* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador.
- Pérez Huamán, Y. M. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec-Ventanilla (tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Pérez, F., & Paz, M. (2012). El trabajo independiente, una forma de reforzar el valor responsabilidad en los estudiantes universitarios. *Edumecentro*, 4(3), 198-205.
- Rengifo M., J. (2014). Clima laboral y autopercepción del desempeño laboral en la cadena de comida rápida Church`s Chicken de la región citrícola de Nuevo Leon (tesis de maestría). Universidad de Morelos, México.
- Rivero, N. (2005). Clima Organizacional y su Influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Área administrativa de la zona educativa del estado Carabobo (tesis de posgrado). *Universidad de Carabobo*, Venezuela.
- Rubio C., F. (2009). La estructura organizacional en centros de investigación, desarrollo e innovación; una aproximación a la experiencia internacional (tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Sacsa, J. (2010). Relación entre clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Santana, P. J., & Cabrera, Y. A. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM* (p. 19). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM), España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>.
- Stephen, P. R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10a ed.). México: Pearson

## Educación.

Torres Cuevas, M. E. (2008). Desarrollo de la estructura organizacional de un área académica a nivel posgrado, caso: área académica de ciencias de la comunicación (tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.

## ANEXOS



## Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	DIMENSIONES	ESTUDIO	FUENTE	
<b>Clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017</b>	<b>Problema general</b> ¿Existe relación entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?	<b>Objetivo general</b> Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.	<b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.	Clima Organizacional	Estructura	El enfoque de estudio es cuantitativo y correlacional	Cuestionario: ✓ Clima Organizacional, Crespín (2012)  ✓ Autopercepción del desempeño laboral, Morocho (2012)	
					Recompensa			
					Relaciones interpersonales	<b>DISEÑO</b>  El diseño no experimental de corte transversal		
					Identidad			
		<b>Problemas específicos</b> ✓ ¿Existe relación entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017? ✓ ¿Existe relación entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017? ✓ ¿Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017? ✓ ¿Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017?	<b>Objetivos específicos</b> ✓ Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017. ✓ Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017. ✓ Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017. ✓ Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, período 2017.	<b>Hipótesis específicas:</b> ✓ Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017. ✓ Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017. ✓ Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017. ✓ Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la autopercepción en los docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”, durante el período 2017.	Autopercepción del desempeño laboral	Capacidades pedagógicas	<b>POBLACIÓN</b>  Probabilístico, se aplicará una población con un total de 38 docentes de la Institución Educativa Adventista “Salvador”.	<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>  Datos categóricos mediante el programa estadístico SPSS 21.
				Emocionalidad				
				Responsabilidad				
				Relaciones interpersonales				

**CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOPERCEPCIÓN  
DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE**

**PRESENTACIÓN:**

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información correspondiente para el desarrollo investigativo sobre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral de los docentes de esta institución. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados. Marcar solo un aspa (X) por cada ítem.

**IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO:**

**Edad:** <sup>1</sup>18- 25 años ( )    <sup>2</sup>26- 35 años ( )    <sup>3</sup>36- 45 años ( )    <sup>4</sup>46- 55 años ( ) <sup>5</sup>56 a más años ( )

**Sexo:** Masculino ( )    Femenino ( )

**Condición Laboral:** Contratado ( )    Empleado ( )    Otro ( )

**Nivel de enseñanza:** Inicial ( )    Primaria ( )    Secundaria ( )

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En Acuerdo	Muy de acuerdo

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.					
2	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.					
3	La cantidad de trámites son necesarios para dar un buen servicio.					
4	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.					

5	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.					
6	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.					
7	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.					
8	La institución reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas como docente.					
9	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.					
10	Existe motivación para realizar mis tareas como docente.					
11	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.					
12	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.					
13	Tengo la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.					
14	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.					
15	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.					
16	Me siento comprometido en presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.					
17	Considero importante mi trabajo en mi aula educativa.					
18	Considero que la realización de mis actividades tiene impacto en la institución.					
19	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.					
20	Disfruto trabajar en esta institución.					

## AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Poseo dominio de los contenidos que imparto, utilizando innovaciones pedagógicas.					
2	Utilizo un lenguaje sencillo y claro.					
3	Uso técnicas adecuadas en dinámicas de grupo.					
4	Contribuyo adecuadamente a un buen clima en el aula.					
5	Refuerzo periódica y formalmente todas las ideas de mis alumnos.					
6	Soy amable y cortés con mis alumnos, para que se sientan seguros y confiados.					
7	Promuevo la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos.					
8	Respondo con acierto y amabilidad a las preguntas de mis alumnos.					
9	Genero un ambiente democrático y solidario en el aula.					
10	Poseo equilibrio emocional aun en situaciones críticas.					
11	Soy puntual, cumplo con mi jornada laboral y mantengo un buen record de asistencia.					
12	Adecúo el tiempo a las necesidades del colegio, fuera del horario académico para la elaboración de proyectos o actividades creativas e innovadoras.					
13	Soy puntual para las asambleas, reuniones y/o formaciones.					
14	Soy solidario con mis colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con mira al mejoramiento continuo.					
15	Utilizo adecuadamente mí tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.					
16	Doy confianza para la participación activa de mis alumnos.					
17	Manifiesto interés particular por los alumnos más lentos y pasivos.					
18	Doy oportunidad a todos mis alumnos por igual.					
19	Desarrollo actividades acordes con los objetivos institucionales, logrando la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familias.					
20	Gozo del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad.					



La Directora de la Institución Educativa Particular Adventista "Salvador", del Distrito de Villa el Salvador, quien suscribe;

## A U T O R I Z A C I Ó N N º 001-2017

Que, Los investigadores Bach Joel Roberto Villareal Quispe con DNI 48455915 y la Bach Edith Valderrama Cañari con DNI 76802937 de la Universidad Peruana Unión Facultad de Ciencias Empresariales Especialidad Administración y Negocios Internacionales tienen autorización para realizar su encuesta con nuestro personal docente y administrativo de nuestra Institución.

*Villa el Salvador 25 de Agosto del 2017*



DIRECCION  
LEIDHY VIDAURRE DIAZ  
DIRECTORA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? .....

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? .....

Fecha (d/m/a): 17 de Agosto 2017

Validado por: Javier Ayala Candamo

Institución: UPEU

Título: Magister

Ciudad/País: Lima



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

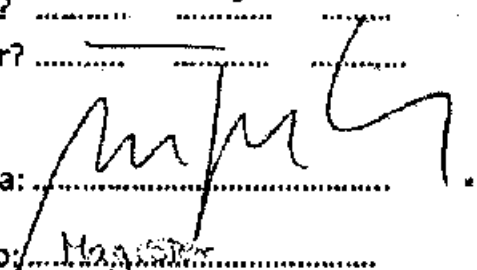
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? .....

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? .....

Fecha (d/m/a): 17 de Agosto 2019 ..... Firma: 

Validado por: Ricardo Sarcoma ..... Título: Magister

Institución: UPV ..... Ciudad/Pais: Loma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? *Ninguno* .....

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? *Ninguno* .....

Fecha (d/m/a): *15 de agosto 2017* Firmá: *[Firma]*

Validado por: *Alfonso Paredes Aguirre* Título: *Dr. en Administración*

Institución: *Universidad Peruana Unión* Ciudad/País: *Lima, Perú*