



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Clima organizacional y el desempeño docente en la  
Escuela General Básica “Fernando Pizarro Bermeo”  
del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui. Del año  
lectivo 2017-2018**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la  
Educación

**AUTOR**

Miriam Janneth ALMEIDA GUILLEN

**ASESOR**

Dra. Elsa Julia BARRIENTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Almeida, M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Escuela General Básica "Fernando Pizarro Bermeo" del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui. Del año lectivo 2017-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR DOÑA  
MIRIAM JANNETH ALMEIDA GUILLEN PARA OBTENER EL GRADO  
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN  
Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN**

En la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de mayo del 2019, siendo 11:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA (Presidente), Dra. ELSA JULIA BARRIENTOS JIMÉNEZ (Asesora), Dra. TULA SÁNCHEZ GARCÍA (Jurado Informante), Mg. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante) y el Mg. ELÍ CARRILLO VÁSQUEZ (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA GENERAL BÁSICA "FERNANDO PIZARRO BERMEO" DEL CANTÓN GUAYAQUIL PARROQUIA TARQUI. DEL AÑO LECTIVO 2017-2018**, que presenta doña **MIRIAM JANNETH ALMEIDA GUILLEN**, para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por la Dra. ELSA JULIA BARRIENTOS JIMÉNEZ (Asesora), Dra. TULA SÁNCHEZ GARCÍA (Jurado Informante) y el Mg. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación de la graduanda, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de

17 Diecisiete

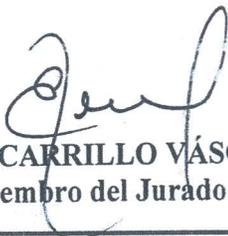
Como testimonio del acto que culminó a las \_\_\_\_\_ horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a doña **MIRIAM JANNETH ALMEIDA GUILLEN**, para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

  
Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA  
Presidente

  
Dra. ELSA JULIA BARRIENTOS JIMÉNEZ  
Asesora

  
Mg. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ  
Jurado Informante

  
Dra. TULA SÁNCHEZ GARCÍA  
Jurado Informante

  
Mg. ELÍ CARRILLO VÁSQUEZ  
Miembro del Jurado

## **DEDICATORIA**

A mis padres, mis hermanos y a mi hija y toda mi familia que con esfuerzo y esmero fueron los motivos que me impulsaron a no desfallecer, sino más bien a continuar en el camino de la lucha y deseos de superación.

Dedico a mis estudiantes que me motivaron a seguir superándome para compartir aprendizajes duraderos que nos permitan ser mejores personas y excelentes seres humanos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haber sido la guía y la fortaleza en todo momento, muy en especial a mi hija que con su apoyo y motivación hicieron posible este gran logro.

En especial el agradecimiento a mis maestros por ser la guía, muestra de paciencia y sabiduría en esta trayectoria de conocimientos.

# ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>VI</b>
<b>LISTA DE TABLAS .....</b>	<b>IX</b>
<b>LISTA DE FIGURAS .....</b>	<b>X</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XII</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. <i>Problema general</i> .....	3
1.2.2. <i>Problemas específicos</i> .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.4. OBJETIVOS .....	5
1.4.1. <i>Objetivo general</i> .....	5
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	5
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
2.1. MARCO FILOSÓFICO O EPISTEMOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
2.2. ANTECEDENTES .....	6
2.2.1. <i>Antecedentes Internacionales</i> .....	6
2.2.2. <i>Antecedentes Nacionales</i> .....	8
2.3. BASES TEÓRICAS.....	10
2.3.1. <i>Variable clima organizacional</i> .....	10
2.3.2. <i>Teoría organizacional</i> .....	12
2.3.3. <i>Diferencia entre cultura y organización</i> .....	13
2.3.4. <i>Tipos de la organización</i> .....	13

2.3.5.	<i>Dimensión del clima organizacional</i> .....	15
2.3.6.	<i>Importancia del clima laboral</i> .....	17
2.3.7.	<i>Desempeño docente</i> .....	18
2.3.8.	<i>Funciones del desempeño docente</i> .....	18
2.3.9.	<i>Evaluación del desempeño docente</i> .....	20
2.3.10.	<i>Fines de la evaluación del desempeño docente</i> .....	21
2.3.11.	<i>Campos de acción donde se ejerce el desempeño docente</i> .....	22
2.4.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	24
2.4.1.	<i>Clima organizacional</i> .....	24
2.4.2.	<i>Desempeño</i> .....	24
2.4.3.	<i>Desempeño docente</i> .....	24
2.4.4.	<i>Estructura</i> .....	24
2.4.5.	<i>Participación basada en el respeto:</i> .....	24
2.4.6.	<i>Trabajo cooperativo</i> .....	25
2.4.7.	<i>Conflicto</i> .....	25
2.4.8.	<i>Autoridad</i> .....	25
2.4.9.	<i>Motivación</i> .....	25
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>		<b>26</b>
3.1.	FUNDAMENTACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	26
3.1.1.	<i>Hipótesis General</i> .....	26
3.1.2.	<i>Hipótesis específicas</i> .....	26
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE.....	27
3.2.1.	<i>Variable clima organizacional</i> .....	27
3.2.2.	<i>Variable desempeño docente</i> .....	28
3.3.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	28
3.4.	TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.5.	ESTRATEGIAS PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	30
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	31
3.7.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	31
3.8.	VALIDEZ DE CONTENIDO.....	34
3.9.	CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	35
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>		<b>37</b>
4.1.	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....	37

4.1.1. <i>Resultados descriptivos de la variable clima organizacional</i> .....	37
4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	49
4.2.1. <i>Prueba de normalidad de datos</i> .....	49
4.2.2. <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	49
4.2.3. <i>Hipótesis específicas</i> .....	50
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	55
4.4. ADAPTACIÓN DE LAS DECISIONES .....	57
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>58</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>58</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>60</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>61</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>64</b>
<b>ANEXO 01: MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN</b> .....	<b>65</b>
<b>ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	<b>67</b>
<b>ANEXO 03: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>73</b>
<b>ANEXO 05: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	<b>77</b>

## LISTA DE TABLAS

TABLA 1 CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES .....	28
TABLA 2 OPERACIONALIZACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	28
TABLA 3 OPERACIONALIZACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	29
TABLA 4 POBLACIÓN.....	31
TABLA 5 DISTRIBUCIÓN DE DIMENSIONES E ÍTEMS INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL .....	32
TABLA 6 ESCALA DE MEDICIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	33
TABLA 7 DISTRIBUCIÓN DE DIMENSIONES E ÍTEMS INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.....	34
TABLA 8 ESCALA DE MEDICIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE..	34
TABLA 9 VALIDACIÓN .....	35
TABLA 10 NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	37
TABLA 11 NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA.....	38
TABLA 12 NIVELES DE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.....	39
TABLA 13 NIVELES DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIÓN .....	40
TABLA 14 NIVELES DE LA DIMENSIÓN RIESGO Y TOMA DE DECISIONES.....	41
TABLA 15 NIVELES DE LA DIMENSIÓN APOYO .....	42
TABLA 16 NIVELES DE LA DIMENSIÓN TOLERANCIA AL CONFLICTO .....	43
TABLA 17 NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.....	44
TABLA 18 NIVELES DE LA DIMENSIÓN PERSONAL .....	45
TABLA 19 NIVELES DE LA DIMENSIÓN AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE .....	46
TABLA 20 NIVELES DE LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.....	47
TABLA 21 NIVELES DE LA DIMENSIÓN ENTORNO .....	48
TABLA 22 PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS.....	49
TABLA 23 CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE .....	50
TABLA 25 CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EFICACIA PERSONAL .....	51
TABLA 26 CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN AULA, .....	52
TABLA 27 CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.....	53
TABLA 28 CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN ENTORNO .....	54

## LISTA DE FIGURAS

GRÁFICO 1 NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	37
GRÁFICO 2 NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA.....	38
GRÁFICO 3 NIVELES DE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.....	39
GRÁFICO 4 NIVELES DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIÓN.....	40
GRÁFICO 5 NIVELES DE LA DIMENSIÓN RIESGO Y TOMA DE DECISIONES.....	41
GRÁFICO 6 NIVELES DE LA DIMENSIÓN APOYO.....	42
GRÁFICO 7 NIVELES DE LA DIMENSIÓN TOLERANCIA AL CONFLICTO.....	43
GRÁFICO 8 NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.....	44
GRÁFICO 9 NIVELES DE LA DIMENSIÓN PERSONAL.....	45
GRÁFICO 10 NIVELES DE LA DIMENSIÓN AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE.....	46
GRÁFICO 11 NIVELES DE LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.....	47
GRÁFICO 12 NIVELES DE LA DIMENSIÓN ENTORNO.....	48

## RESUMEN

A continuación, se presenta la síntesis de la investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”. La investigación se categoriza como fundamental, con un diseño fue descriptivo correlacional. Para cumplir con el objetivo se elaboran dos encuestas que fueron aplicadas a 45 docentes de la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”. La correlación entre las variables se estableció por medio del sistema de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,848$ , mostrando una relación directa y positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional, por lo que se recomienda la implantación de técnicas para mejorar el clima organizacional y conseguir una educación de calidad con un desempeño docente adecuado.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño docente, docentes, institución, directivo

## ABSTRACT

Next, we present the synthesis of the research that aims to “determine the relationship that exists between Organizational Climate and Teaching Performance in the "Basic School" Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parish Tarqui. The research is classified as fundamental, with a design that was descriptive correlational. To fulfill the objective, two surveys were prepared that were applied to 45 teachers of the "Fernando Pizarro Bermeo General School of Guayaquil Cantón Tarqui Parish". The correlation between the variables refers to the Spearman environment, with a result of  $Rho = 0.848$ , a direct and positive relationship is shown, the teacher and the organizational climate, it is recommended to correct the techniques to improve the organizational climate in order to achieve a quality education with an adequate teaching performance.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, teachers, institution, manager.

# CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Situación problemática

La instrucción es una parte básica de cada público en general, ya que a través de ella los individuos están preparados para tener expertos efectivos y lograr el desarrollo monetario de una nación. En circunstancias como la presente, el servicio de instrucción busca un supervisor pionero que ofrezca oportunidades para crear habilidades que su trabajo como pionero solicite y que promueva el logro en fundaciones instructivas, que satisfagan sus capacidades de administración para ofrecer un ambiente autoritario decente en beneficio de Toda la red instructiva.

El jefe es visto como un administrador pionero equipado para impulsar el progreso de una organización, logrando un efecto positivo en la sociedad, por ejemplo, fundaciones instructivas en todo el mundo. Desde los años 80 hay una visión alternativa del ejecutivo como administrador de un establecimiento instructivo, numerosos exámenes realizados anuncian la administración del jefe en la totalidad de sus elementos de organización abierta, para mejorar la atmósfera jerárquica de todos los individuos de la red instructiva

En una organización se da el proceso de interrelación entre personas lo que muchas veces puede generarse en ellas distintos puntos de vista ante un mismo suceso por ello.

García y Segura (2014) Llamo la atención sobre eso en el campo instructivo, la atmósfera jerárquica es de una importancia increíble para la gran ejecución de muestra; sin embargo, en el caso de que en las organizaciones instructivas haya una atmósfera deficiente, esto termina influyendo en la vida institucional, a la debilidad de las conexiones relacionales, que se rompen por la ausencia de correspondencia, decisiones terribles o dictadura. Es esencial que haya pioneros equipados para conducir a los individuos de una asociación hacia el logro de objetivos y destinos autorizados. Los ejecutivos, como pioneros de las organizaciones instructivas, deben ejercer su administración de manera mayoritaria; Su iniciativa educativa con conocimientos para

dirigir a los instructores en la difícil tarea de gestionar los estudios de calidad hacia el aprendizaje.

Los establecimientos educativos abiertos requieren que los especialistas instructivos se interesen de manera efectiva durante el tiempo dedicado a lograr un ambiente autoritario satisfactorio en los diversos elementos de una base instructiva. La sociedad solicita escuelas e instructores enfocados en el mejoramiento social, listos para enseñar a los jóvenes y guiarlos bien ordenados a través del largo y complejo camino de su aprendizaje.

Desde la actual administración del Ministerio de Educación (2013), se espera que: La política organice el fortalecimiento de los establecimientos instructivos en el sistema de una administración descentralizada, participativa, directa y organizada en función de los resultados; En esta circunstancia única. Es crucial considerar la escuela a los ejecutivos como un marco, ya que muchos componentes que aseguran el cumplimiento de las razones propuestas a través de la estructura de la gran ejecución del jefe, han considerado el procedimiento de desarrollo de patrones mundiales, por ejemplo, Los avances que existen en nuestra nación a través de la atención en resultados con ayuda para la ejecución.

En la Escuela General Básica “Fernando Pizarro Bermeo “ del Cantón Guayaquil , se puede ver que el equipo de supervisión experimenta problemas para desempeñar su gran administración, ya que algunos educadores no se preocupan por la administración o se muestran molestos por su pionero que los guía, al igual que algunos jefes no están configurados para dirigir una organización instructiva; en las reuniones educativas, unos pocos instructores están ocupados con el boicot elaborado por el ejecutivo, por lo tanto, no funciona junto con el cargo modificado de este lema a una hostilidad entre los diversos educadores que luchan entre ellos.

De esta manera, se suele decir que la atmósfera jerárquica no es la mejor; Aquí y allá se identifica con la ejecución de la facultad que trabaja en dicha asociación. Posteriormente, es útil contribuir a mejorar el lugar de trabajo, promoviendo un ambiente autoritario satisfactorio en el que las personas se sientan bien y hagan un gran esfuerzo.

Se comprende que la instrucción y los establecimientos instructivos producen un procedimiento imaginativo y transformador, con el objetivo de que la administración instructiva tenga un trabajo crítico. Los directores aceptan la responsabilidad por el logro o la decepción del establecimiento instructivo con el apoyo de todos los individuos de la red instructiva; En su mayor parte, el instructor, que es el héroe de un ambiente autoritario decente y, de esta manera, tiene una exposición suficiente. En consecuencia, el presente examen propone decidir la conexión entre el ambiente autoritario y la ejecución demostrativa en la “Escuela General Básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### *1.2.1. Problema general*

¿Cuál es el nivel de relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”?

### *1.2.2. Problemas específicos*

- a) ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”?
- b) ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”?
- c) ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional e institucional en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”?

- d) ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y entorno en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Los siguientes aspectos son necesarios y sufrientes para justificar la presente investigación. En el aspecto Teórico sea ha realizado un análisis de teorías referidas a la variable clima organizacional, y en cuanto a la variable desempeño docente, lo cual permitirá a nuevas investigaciones profundizar su estudio que tenga similitud con las variables mencionadas donde puede servir como fundamento para la toma de nuevas decisiones provocando así nuevas tendencias en el desarrollo de la institución como una organización sólida.

Pedagógicamente hablando, los resultados productos de la investigación permiten conocer el clima organizacional en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, es una forma útil de ver el clima organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente; todo ello guarda relación con el desempeño del docente, los resultados permitirán a la escuela elaborar planes de mejora, de intervención que le permitan lograr brindar una educación de calidad.

Metodológicamente hablando la presente investigación, plantea la utilización el método hipotético deductivo, debido a que formulamos unas hipótesis y en base a todo un proceso de toma de datos, análisis estadísticos llegamos a contrastar dichas hipótesis, aceptando o rechazándolas. Lo que se pretende no solo es buscar la relación existente entre nuestras dos variables sino en función de sus antecedentes formular sugerencias y propuestas a manera de alternativas de solución propuestas.

## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

### 1.4.2. *Objetivos específicos*

- a) Identificar la relación que existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- b) Establecer la relación que existe entre Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- c) Identificar la relación que existe entre Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- d) Reconocer la relación que existe entre Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco filosófico o epistemológica de la investigación**

El clima organizacional suele ser uno de las necesidades nuevas tanto para docentes como para directivos, ya que la determinación de esta circunstancia permite conocer el nivel de asociación y cómo se comporta la institución como un sistema abierto y blando mostrando la importancia del conocimiento de las instituciones.

Existen varios factores que influyen en un clima organizacional por las variadas y diversas acciones del personal directivo, docente y administrativo en las instituciones educativas. Dentro de un clima organizacional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y una buena comunicación favorecen el buen desempeño docente lo que conlleva ofrecer un buen servicio educativo.

El director en la actualidad es respetado por ser un líder él cual está apto para poder llevar la institución (empresa) al éxito, teniendo un logro en la sociedad muy positiva.

### **2.2. Antecedentes**

#### *2.2.1. Antecedentes Internacionales*

Caligiore y Diaz, (2013) en su tesis “Clima laboral y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso”, de la “Universidad del Zulia-Venezuela; se puede deducir que en los Resultados del diagnóstico ,al momento de comparar las tres escuelas de la Facultad de Medicina de la ULA, a fin de ubicar las respuestas de acuerdo a las categorías anteriores, se obtuvo el siguiente resultado” (Caligiore y Diaz, 2013): “Se pudo observar que la puntuación media de las tres escuelas se ubicó en el segundo intervalo de la escala que corresponde a la categoría regular y al realizar el análisis de la varianza se observa que no existen diferencias significativas entre las tres escuelas en cuanto a las variables Clima Laboral y Desempeño Docente. De esto se deduce, que los docentes de estas escuelas tienen una tendencia a valorar el clima laboral de la

Facultad de Medicina de forma débil y negativo, ya que lo sitúan en el intervalo de la escala que muestra desacuerdo con las condiciones actuales de los siguientes procesos: estilo gerencial, supervisión, relaciones interpersonales estructura organizacional, proceso de toma de decisiones, motivación y en la comunicación” (Caligiore y Diaz, 2013).

Molina, C. et al (2013), en su investigación “Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior, de tipo cuantitativa, complementada con una metodología cualitativa a través de grupos focales no directivos. Se observó en común que los aspectos académicos son percibidos como la principal fortaleza de la institución, así como el respeto y el apoyo social. El ambiente físico, infraestructura y la equidad en las gratificaciones, deben ser aspectos por fortalecer en la Fundación. Se observó que la modalidad de vinculación en docentes influye sobre la percepción del clima en el personal docente y administrativo” (Molina, C. et al 2013. p. 13).

García y Segura (2014) en su tesis sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente “El trabajo se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. La población estuvo constituida por 65 docentes de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay” (García y Segura 2014). “Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. El instrumento aplicado es un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ( $\alpha = .905$ ) se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demuestran que existe una relación moderada ( $\rho = .528$ ) y muy significativa ( $p < .01$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente” (García y Segura 2014).

### 2.2.2. *Antecedentes Nacionales*

Molocho, N (2009) en su investigación “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 001 Lima Sur”, fue de “tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal, con el cual determinó de qué manera y consecuente es influyente en el clima organizacional en la Gestión Institucional en UGEL, finalizó” (p.13):

El ambiente institucional, referenciado dentro del potencial humano, que actúa en un 43.8% dentro de la administración institucional del comando central N° 01 Sur de UGEL, para lo cual formaliza la teoría cerrada del examen con un 95% de autoconfianza

El ambiente institucional es útil dentro de la estructura organizativa, que actúa en 43.8% dentro de la administración institucional del campamento base autoritario de UGEL en el Sur de Lima, por formalizar la especulación de exploración con un 95% de seguridad en sí mismo con lo que está satisfecho con La teoría planteada en el examen, con un 95% de certeza.

Orellana (2015) , en su investigación “Clima organizacional y el desempeño docente en la especialidad de Odontología de la Universidad Nacional Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas, hizo uso de un diseño descriptivo correlacional con una muestra estratificada tomando en cuenta el 100% de la población quienes fueron 219 docentes de las universidades mencionadas, y cuyo resultado es que existe relación significativa sobre la percepción del clima organizacional según universidad, mostrando un mejor clima la universidad Alas Peruanas”. (Orellana 2015), un tipo de diseño descriptivo correlacional dada una muestra muy completa ya que esta fue tomada al 100% de la población los cuales son un número total de 219 docentes de las ya antes mencionadas universidades, lo cual tuvo un procesamiento de datos (resultados) que existe una relación de gran tamaño (muy significativa) dentro de la visión de la atmósfera jerárquica, descubriendo una atmósfera superior en la UAP, mientras tanto, además, hemos descubierto un notable contraste entre la atmósfera

autorizada y la ejecución de muestra, exhibiendo un acto predominante en las reuniones expansivas que tienen una atmósfera jerárquica superior.

“Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce, ubicada en el distrito de Jesús María- provincia de Lima, en el año 2011”; En la cual nos brinda una conclusión en donde la relación del objetivo general tiene un valor de  $p < 0.05$  aceptación de Ha y da como resultado positivo que la influencia del clima organizacional dentro del desempeño docente del nivel secundario. Teniendo también un hallazgo de 0.851 de influencia de una relación superior, lo cual se puede conceptualizar que La atmósfera jerárquica en las mediciones exploradas como: a) Relaciones humanas, b) Sistemas abiertos y c) Procedimientos internos. (p, 178).

Flores, (2007) en su tesis “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional”, dando a conocer el Procesamiento de Datos (Resultados) de esta misma nos revela que el puesto de trabajo tiende a ser un resultado satisfactorio para el trabajador con una resultante más positivo que negativo puesto que el 43% de los evaluados están persistiendo en que si es satisfactorio, el otro 43% de los evaluados opina que tal vez su puesto de trabajo le es satisfactorio y por último dentro de los evaluados hay un 5% que opina que su puesto le es satisfactorio. En un gran porcentaje el personal nos da a conocer que su trabajo es agradable a la luz del hecho de que tienen innovación en equipo y hardware para un avance suficiente de su trabajo. La información que se está preparando (Resultados) también se relaciona con la a) Experiencias, b) disposiciones y c) Aptitudes del personal; Finalmente, he llegado a la resolución de que el personal tiene la independencia adecuada para desarrollar su trabajo y en esta línea se combinan con una prueba absolutamente reconocible con la organización

Guevara (2014), Se realizó la investigación “Gestión Administrativa y Clima Organizacional según el personal de la Instituciones educativas de la RED 14 del Distrito de Comas UGEL 04”, en la cual especificaba como un objetivo general el cual es a) Determinar que parentesco La Administración Abierta y el Clima Organizacional como lo indica el trabajo de las Instituciones Educativas de la RED 14 de la región de

Comas, que se ha desarrollado como una población en 182 instructores, se ha relacionado de manera no probabilística y el alcance de esta fue completamente (182 educadores) en estos factores se han relacionado: a) Gestión Administrativa y b) Clima Laboral, dentro de la investigación se pudo aplicar la escala de Likert en la cual se elaboró 32 ítems de gestión administrativa y 40 ítems de clima organizacional, en estos evaluado se pudo aplicar la estadística descriptiva respectiva a lo inferencial.

Se llegó a la conclusión de que la administración de la dirección está totalmente identificada con la atmósfera autorizada según la facultad de los establecimientos instructivos de la NET 14 del lugar de comas UGEL14. La administración autorizada se identifica directa y fundamentalmente con las conexiones relacionales según la facultad de las organizaciones instructivas de la NET 14 de trance como los estados locales UGEL14. La administración gerencial está directa y totalmente identificada con la cultura corporativa. La administración gerencial se identifica directa y consistentemente con el carácter institucional.

Se hacen sugerencias, las propuestas de los responsables de la administración regulatoria, el escaneo para una mejor correspondencia con los operadores instructivos, metodologías correctas, conexiones relacionales, conexiones individuales, conexiones individuales, conexiones individuales, prácticas individuales para mejorar la atmósfera jerárquica Por los logros en la ejecución de sus capacidades. La atmósfera jerárquica entre los educadores y la inversión en empresas instructivas deben considerarse para la organización regulatoria.

## **2.3. Bases teóricas**

### *2.3.1. Variable clima organizacional*

Lauffat (2013, P. 24) señala “Concepto de clima organizacional, es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y ende en relación a la empresa donde trabaja”.

Litwin y Stringer (citado por Torres, 2017) “Las percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influyen en sus motivaciones y conductas”.

Clima organizacional empezó a ser reconocido en 1960 ofreciendo diversos sinónimos como: a) Atmósfera, b) Condiciones, c) Cultura y d) Ecología Comenzó a ser bien conocido durante la década de 1960, donde se ofrecen algunas palabras equivalentes, por ejemplo, condición, condiciones, cultura y biología. Sobre todo, a Forehand y Von Gilmer (citado por Sacca, 2010) proponen una conceptualización más detallada la cual nos habla es la agrupación de distintas características las cuales describen una organización, por consiguiente, se ofrecen: a) Diferencia de otras organizaciones. b) Relativamente son duradera en lo largo del tiempo y c) Tienen una influencia respecto al comportamiento de las personas dentro de la organización.

Tratar de dar una conceptualización a clima organizaciones es un gran número de ellos se han distribuido en Forehand y Von Gilmer (referido por Sacca, 2010), donde la conceptualización de la atmósfera se describe como un límite decente de contraste entre asociaciones. a lo largo del tiempo y contribuir en el comportamiento de los trabajadores, por lo contrario, el concepto era: a) Ambiguo, b) Impreciso y c) Controversial según las observaciones.

Mamani (2017) Mantuvo que existe una relación estrechamente consistente Entre la asociación y la tierra, no se trata solo de retratar la tierra de afuera sino que al igual a sus interdependencias. (Kat D. y Katn R., 1995). La conceptualización de la Organización como sistema abierto tuvo una gran conmoción puesto que ha cambiado el Entusiasmo convencional y explícito de la ciencia del cerebro para una ocupación de buen gusto.

Según Bracho (citado por Mamani, 2017, p.12) Un Atributo del individuo, una perceptualización ordenada y estructurada; y cognitiva es el Clima Organizacional lo cual conlleva a que el individuo viva de una manera habitual. Componen una percepción de que lo rodea y comenzando desde ello una organización de actitudes y conductas. Resumiendo, se llega a la conclusión esa atmósfera es una maravilla que

los componentes que forman la asociación y las inclinaciones propulsoras de los evaluados, en este sentido, pueden convertirse muy bien en una conducta posterior de la asociación (rentabilidad, cumplimiento, estrés, pivote, etc.).

James y Jones (Citado por Sacca, 2010) Ellos proponen en que se debe utilizar clima psicológico con una finalidad de poder descartar las interpretaciones cognitivas añadidas a la par de obra organizacional que el término atmósfera mental debería usarse para subrayar que son las elucidaciones intelectuales adicionales del trabajo jerárquico lo que implica la participación en la asociación y el poder de representación decente sin duda conceptualizado en a) Características, b) Eventos y c) Procedimientos organizacionales.

### 2.3.2. *Teoría organizacional*

La Hipótesis de la Administración en parte de la historia nos explican los tipos de expertos que han definido a las organizaciones, conforme a sus ejemplos históricos es considerado para mejorar la concurrencia entre los ejecutivos y la atmósfera autorizada, para que haya avanzado en los diversos propósitos de la evaluación de las asociaciones. Por eso pensamos en nuestra objetividad el poder analizar de manera resumida las hipótesis: a) Clasista, b) Neoclásica y c) Moderna en las organizaciones (Sacca, 2010).

- a) Teoría clásica, está referida a las estructurales dentro de las organizaciones. La teoría clásica comienza con el establecimiento de los ingredientes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debe estructurarse mejor una organización el cual logra y realiza sus objetivos principales, Así mismo existe cuatro (4) ingredientes básicos clásicos en toda organización para alcanzar sus objetivos (p.43): a) Un Sistema de Actividades Diferentes, b) Las personas, c) Cooperación hacia una meta y e) Autoridad.
- b) Teoría Neoclásica, Una teoría surge entre la década del 60 “El nombre neoclásico connota una modernización a la teoría clásica Los neoclásicos apuntaron que, si bien la división de trabajo ocasiona una interdependencia funcional entre las

actividades laborales, también las despersonaliza de modo que el sujeto encuentra muy poco significado en estas” (Saccsa, 2010). “Es decir, las personas desarrollan un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final les ocasiona una insatisfacción laboral. Además de esta insatisfacción puede llevar a un descenso en la eficacia causada por una productividad menor y un mayor absentismo” (Saccsa, 2010).

- c) Teoría moderna de la organización: Recoge una opinión de complejo y dinámico de las organizaciones nombrada aproximación de los sistemas, “cuyo origen tuvo en las grandes ciencias biológicas y este fue modificado para llenar las necesidades de la hipótesis organizacional. La Cercanía de estos sistemas es considerada una organización la cual está en relación a la interdependiente con su medio” (Saccsa, 2010, p.43).

### 2.3.3. *Diferencia entre cultura y organización*

Dada la opinión de Chiavenato (citado por Mamani, 2010) Agregamos una opinión punta que consideramos muy importante que es el no deber confundir cultura con clima. Cultura es un elemento el cual se encuentra constante en la asociación que conceptualiza una reunión de: a) Valores, b) Creencias y c) Entendimientos que son los más esenciales que los individuos de una asociación tienen en el equivalente. Distinto a la atmósfera tiene una cercanía cultural y el impacto que la asociación y el ejercicio interno ejercen sobre la asociación y de esta manera en la forma de vida.

### 2.3.4. *Tipos de la organización*

Tomando la opinión de Fumham, (2011), la medición del clima se hace a través de la individualización de las percepciones las cuales están compartidas en sus distintos niveles: a) Departamento, b) Unidad, c) Organización pero para que pueda existir en un determinado clima este necesita de un grado consensual entre precepciones, en criterio de esto su opinión del autor da a conocer cuatro(4) tipos de distintos climas lo que conlleva a que se van a mencionar a continuación(p.72): a) El Clima Psicológico, b) El Clima Agregado, c) Clima Colectivo y e) Clima Organizacional.

a) Clima de tipo autoritario: En el cual encontramos:

- Explotación de la tiranía: el consejo no confía en sus representantes. La mayoría de las opciones y destinos se toman en el punto más alto de la asociación y se dispersan por una simple capacidad de hundimiento. Los representantes deben trabajar dentro de un ambiente de temor, de disciplinas, de reacciones, once en un momento de remuneración y el cumplimiento de necesidades en los niveles mental y de seguridad. El par de comunicaciones que existen entre jefes y subordinados dependen del temor y la duda.
- Dictadura paternalista: es el camino que tiene una confianza encorvada en sus trabajadores, similar a la de un as con su asalariado. La mayoría de las opciones se hacen en el mejor, pero algunas se hacen en los niveles más bajos. Los premios y algunas de las disciplinas del tiempo son las estrategias utilizadas para impulsar a los trabajadores. Las colaboraciones entre jefes y subordinados se identifican con altanería con respecto a los jefes y con alerta con respecto a los subordinados.

b) Clima de tipo participativo: Donde ubicamos:

- La administración que avanza dentro de un ambiente participativo cree en sus representantes. La estrategia y las elecciones generalmente se toman en el mejor de los casos, sin embargo, los subordinados pueden decidir opciones progresivamente explícitas en los niveles más bajos. La correspondencia es de tipo buceo.
- Recopilación de apoyo: o, la administración tiene plena confianza en sus representantes. Las formas básicas de liderazgo se extienden a lo largo de la asociación, y están bien coordinadas para cada una de las dimensiones. La correspondencia no es solo subir o hundir, sino también a lo largo del costado. Los trabajadores se inspiran en la cooperación y la inclusión,

definiendo objetivos. Existe una relación de compañerismo y confianza entre jefes y subordinados.

#### *2.3.5. Dimensión del clima organizacional.*

De acuerdo a , Litwin y Stringer (1968), citados por Acosta y Venegas (2010) son los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional, bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, las cuales son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

##### *2.3.5.1. Dimensión estructura*

El Resultado Presentado por Sánchez (2012, p.12) no dirige a una representación de percepciones que tiene los miembros de la organización de las variadas a) reglas, b) Procedimientos, c) Trámites y otras limitaciones a que se irán enfrentando en el proceso de desarrollo de su trabajo. A medida que dicha organización pone un mayor enfoque burocrático versus a un mayor enfoque en un ambiente laboral a) Informal, b) Libre y c) Inestructurado.

##### *2.3.5.2. Dimensión responsabilidad individual*

Sánchez (2012, p.15-18) el concluye que el sentir de estos miembros que pertenecen a la organización tiene una autonomía en su toma de daciones que están relacionadas a su labor. Puesto que en su transcurrir del tiempo la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, lo que se quiere llegar a definir es que los miembros se deben de reconocer como sus propios jefes y no tener una doble revisión en sus labores realizadas

#### 2.3.5.3. *Dimensión remuneraciones*

Robbins, S. (2005) “refleja que las recompensas son más conocidos como la remuneración, o ascensos que la organización brinda a los colaboradores por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral, para que el colaborador se sienta satisfecho debe percibir este sistema como justo. Medido mediante: Satisfacción con los sueldos y salario Son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados”.

#### 2.3.5.4. *Dimensión riesgo y toma de decisiones*

Sánchez sostiene “Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos”.

#### 2.3.5.5. *Dimensión apoyo*

Sánchez con su opinión nos da a conocer que “es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados”.

#### 2.3.5.6. *Dimensión tolerancia al conflicto*

Sánchez (2012, p.19) “Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”.

### 2.3.6. *Importancia del clima laboral*

Pérez (2011) Al Tratar de determinar un principal papel en el clima laboral se debe considerar muy importante, puesto que existen grandes diferencias entre a)Empresas de grandes logros y b)Empresas habituales o comunes, lo cual conlleva a desarrollar un innovador interés para adquirir la meta propuesta, de un punto primordial el clima laboral se convirtió en algo fundamental para un buen desempeño y desarrollo de la empresa; se le ha llamado de distintas maneras las cuales serán mencionadas a continuación: a)Ambiente, b)Atmosfera, c)Clima Organizacional, dado a esto se debe resaltar que en las últimas décadas han hecho esfuerzo por definir un concepto adecuado.

Resaltando que no se puede gesticular de una manera única al clima, sino que también existen SUB-Climas que se inter-Relacionan al mismo tiempo como por ejemplo: El ambiente de la organización debería tener un clima optimo, pues que al mismo tiempo en otro ambiente o sub ambiente puede ser muy deficiente

El óptimo clima va en dirección a los objetivos generales realizados, un deficiente clima rompe con la atmosfera de trabajo lo que provoca situaciones de conflicto y de poco rendimiento laboral. Al supuesto de obtener un clima labora definido y estable, este sería de una gran beneficio para la empresa porque brindaría una reducción de costos que favorecerán en: a) La rotación, b) Ausentismo, c) Insatisfacción laboral, por lo que se evitaría el de volver a invertir el dinero en las distintas contrataciones de personal.

Al obtener un buen clima laboral se benefician en su totalidad al trabajo favorable del bienestar emocional, por lo que da a motivar y seguir para delante por lo cual se mejoraría el rendimiento como trabajadores, y no solamente entre nosotros (Compañeros o emociones propias) puesto que también los superiores (jefes) ya que ellos son lo que no toman la batuta en la organización del área o ambiente de trabajo en donde se desarrollarán las labores. Si el área de trabajo es muy óptimo, el buen humor, el trabajo a los demás se ve reflejado en el rendimiento que se tenga dentro del trabajo.

### 2.3.7. *Desempeño docente*

En el registro de intensidad es un ejemplo general de conducta, ya que la ejecución es un conjunto de logros que nos dan una asociación de la ejecución de la persona en su trabajo. Esa es la razón por la cual Montenegro (referido por Palomino, 2012) afirma que: Aunque se dice que la ejecución del educador se considera un actor de sus capacidades, está controlada por varios componentes que se identifican con a) docente b) estudiante y c) A la naturaleza. Por consiguiente, se dice que La ejecución se muestra en diferentes campos y / o niveles: a) Entorno socio-social, b) La condición institucional, c) La condición de aula y d) En un informe similar, una actividad que incluye actividad inteligente. "Más adelante, por qué se incluirá la importancia de la ejecución El rendimiento se evalúa para mejorar la calidad de la instrucción y calificar el llamamiento (p.31).

Anunciada por (UNESCO, 2008, página 42), la ejecución instructiva es en la que se interesa el procedimiento de las calificaciones de su maestro, de esta manera, su personal está en la conducta y su obligación social en el reconocimiento de las relaciones entre las partes distintivas. Eso lleva a la disposición de los suplentes.

En la Opinión de Ponce (2005) Demuestra que la gran ejecución de los expertos se revela a la ejecución del instructor, ya que en general expresará la interrelación argumentativa de las habilidades de los expertos para tener: a) Orientación, b) Guía, c) Control y d) Evaluar el procedimiento instructivo y claramente generación académica del educador hacia un desarrollo escolar ideal, ya que con esto exhibirá la autoridad de las diligencias y funcionalidades que están destinadas a ese trabajo equivalente

### 2.3.8. *Funciones del desempeño docente*

Al contemplar e investigar lo anterior, no tenemos que determinar cuáles son las capacidades que deben satisfacerse en el procedimiento ordenado de evaluación de la

ejecución de instrucciones claras. Dentro de una solicitud similar de pensamientos se presenta una evaluación satisfactoria de la instrucción de la ejecución que debe satisfacerse de manera correspondiente, al menos a las capacidades que mencionaremos a continuación: a) Funciones de Diagnóstico, b) Función Instructiva, c) Función educativa, d) Función Desarrolladora.

- Función de diagnóstico: En una previa e importante evaluación debe ser descrita por el desempeño docente del maestro en un rango de periodo definido y precisado, ya que debe de construirse una comparativa de aciertos y desaciertos más relevantes de la realidad, de tal modo esto pueda dar una contribución a la superación de sus rasgos imperfectos (Estrada, 2008).
- Función instrucción: El proceso que permite evaluación es como resultado del avance de un trabajo de exploración, debe entregarse a la unión de los principales indicadores de la ejecución del instructor por parte de los maestros. En este sentido, se informa a la población general comprometida con este procedimiento, se beneficia del procedimiento de evaluación completado, consolida otro conocimiento de aprendizaje como expertos y como individuos. (Estrada, 2008).
- Funciones educativas: cuando el proceso de evaluación del desempeño del instructor ha crecido legítimamente; Por eso, el instructor ve que hay una conexión esencial entre los efectos secundarios de la evaluación de su ejecución y las inspiraciones y disposiciones que viven en su trabajo como maestro. Por qué, en la actualidad, el instructor sabe cómo su trabajo experto ha sido visto por administradores, asociados y suplentes, tiene la oportunidad de atraer sistemas para aniquilar las deficiencias que le mostraron.
- Función desarrolladora: esta función de la evaluación del mostrando ejecución, es visto como el mejor significado para los instructores evaluados. Este trabajo de mejora se satisface, debido al procedimiento de evaluación de la ejecución, se amplía el procedimiento individual de evaluación de la ejecución; es decir, el educador termina preparado para hacer y, para siempre, auto-encuestando su ejecución; y así, disminuir el temor de sus propios errores y puntos de ruptura; en cualquier caso, eso se beneficia de ellos y asegura otra mentalidad que lo ayudará a tener una conciencia progresiva de su trabajo. Sin lugar a dudas

(Estrada, 2008), he subido a la atención plena y veo de manera más inequívoca que todo lo que él no tiene que dar pistas y tiene que saber; y debido a este procedimiento de desarrollo individual, el requisito de desarrollo se convierte en su misión existencial como experto y como individuo.

### 2.3.9. *Evaluación del desempeño docente*

La definición que se conceptualiza la evaluación de desempeño docente es una variante en forma, pero no es base o fondo de las distintas hipótesis. También encontraremos la evaluación de desempeño docente con una importante y una necesitada como para la evaluación del, a medida que las evaluaciones arrojen un procesamiento de datos (Resultados) con un margen mínimo de error, esto dará a la posibilidad de la toma de decisiones sobre la base de los procesamiento de datos o resultados que ayudaran y contribuirán a la enseñanza de calidad y por causa efecto al Aprendizaje.

Dicho y pre conceptualizado por Mateo (citado por Pérez, 2012) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95). Del mismo modo continúa diciendo “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad” (pág. 95).

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa” (p.13).

En esta línea se descifra el tema de Valdés (2009), ya que busca construir la cultura que se puede encontrar en la evaluación como un aparato que provoca una reflexión sobre el movimiento realizado y los resultados de comparación, así como planes personalizados para el mejoramiento institucional. Por derrotar deliberadamente los retos en la consecución de objetivos.

Murillo y Cuenca (2017) señalan que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

Montenegro, (2011) Percibe que: La evaluación de la ejecución del instructor se ha convertido en una necesidad de acuerdos identificados con educadores en numerosas naciones, especialmente en el mundo creado. Esto se aclara por algunas razones, algunas de las cuales se identifican con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del marco de instrucción y la sospecha de que los educadores tienen un trabajo inequívoco para lograr los resultados. “Se ha reconocido durante mucho tiempo que los educadores se autogestionan en la administración de su aula, la circunstancia que debería comenzar a cambiar, en una responsabilidad con respecto a la naturaleza de sus ejercicios y la evaluación de su ejecución es un enfoque. Para garantizar que esto haya ocurrido” (p.2).

Por fin, podemos decir que la evaluación de la ejecución del educador implica la satisfacción de nuestros niños y niñas, al igual que la ejecución y la Fundamentación.

### *2.3.10. Fines de la evaluación del desempeño docente*

Dada la importancia de las motivaciones detrás de la evaluación, si existe una afirmación o una relación de resultados, se evalúa un modelo genuino: a) Las Cualidades, b) Profesionales y c) Personal, que fomentan el avance de una estructura a un La preparación suficiente para el educador dentro de estos pensamientos pretenciosos puede dar a conocer los resultados concebibles que se mantienen en la psique de los objetivos de esta temporada de evaluación del instructor, dentro del

marco instructivo; Entre la intención está la mejora de la base instructiva y la forma de aprender y mostrar el aula., al lograr juntar óptimamente la evaluación, esto favorece a una mayor optimización del agrandamiento del personal profesorado y claro esta del rendimiento y aprendizaje del alumnado (Ramírez, 2015).

### *2.3.11. Campos de acción donde se ejerce el desempeño docente*

Montenegro (2011), que este trabajo es diferente; En cualquier caso, tiende a ubicarse en cuatro dimensiones: la actividad del educador en sí misma, la que se realiza en el aula y otras condiciones de aprendizaje, que se mantienen en la condición institucional y que se practican en el entorno socio-social. La preparación vocacional de la fuerza laboral individual cubre el avance de los programas de educación avanzada en las dimensiones de pregrado y posgrado; Un movimiento refrescante constante en los campos distintivos de aprendizaje identificados con la instrucción; Esto es: Pedagogía, sus ciencias auxiliares, lineamientos instructivos, estrategias, reglas y reglas del estado, con respecto a la materia; Además incorpora refrescantes inmutables en el campo.

Al tratar de sistematizar este trabajo, se pueden describir los minutos: los ejercicios pasados, la ejecución o el avance de los ejercicios de aprendizaje y los ejercicios resultantes. Como todos sabemos, el educador realiza varios ejercicios pasados de organización, preparación y asociación. El motivo de la organización es la estructura curricular para estructurar legítimamente en su vecindad general o regiones de trabajo; Incluyendo una distribución a menor escala de cada uno de los encuentros de aprendizaje.

Por este motivo, caracterizan los arreglos de ejercicios y los activos vitales. El acuerdo se identifica con la investigación o el establecimiento de cada uno de los puntos identificados con la sustancia del territorio para reforzar de manera hábil a los suplentes. La motivación detrás de la asociación es ajustar la condición física, con el hardware y los materiales importantes para cada uno de los últimos encuentros.

La ejecución de los ejercicios de aprendizaje es, por lo tanto, el campo de la impredecibilidad más prominente, dado que el instructor conoce diferentes métodos, por ejemplo, la observación de los ejercicios según lo indicado por el plan pre construido, la presentación de alteraciones, según las condiciones. La inversión capacitada de los estudiantes en formación, la ayuda y los insumos para garantizar la evaluación como un procedimiento incesante y la verificación de la satisfacción de los ejercicios y los destinos de aprendizaje.

Los ejercicios subsiguientes se identifican con la lectura y evaluación del trabajo de estudio y el registro de los logros alcanzados por ellos. En cualquier caso, la ejecución no se limita solo a las condiciones de aprendizaje, la condición institucional en general, el campo de actividad del educador. En esta condición trabaja, así, en dos territorios: el avance de la naturaleza y el compromiso con la empresa instructiva.

A través de la conexión con los individuos distintivos de la red instructiva, el archivo combina las conexiones, lo que las refuerza en amigabilidad y participación. Además, se suma a la mejora de la empresa instructiva a través de sus hipotéticas originaciones, con el acto de un sistema institucional basado en el voto y mediante ejercicios identificados con los subproyectos distintivos.

La actividad del instructor se descifra en la extensión institucional y se anticipa en el entorno socio-social, en el que se graba la base instructiva. Este trabajo se practica a través de asociaciones con diferentes establecimientos escolares, estéticos, deportivos y de bienestar. En la colaboración con esta condición, el educador extiende su trabajo instructivo y, mientras tanto, produce una información que puede, en ese momento, devolverla en el trabajo con sus suplentes.

“De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste, es el que, de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior” (Montenegro 2011),

## **2.4. Glosario de términos**

### *2.4.1. Clima organizacional*

Según Briss, (2000) Muchas de las propiedades del lugar de trabajo se vieron específicamente o de forma indirecta por parte de la población general que vive y trabaja en esa condición y afecta su inspiración y conducta.

### *2.4.2. Desempeño*

La proporción de cuán productiva y poderosa es cualquier tarea para desempeñar los compromisos que se comparan con ella. Qué tan bien logran los objetivos significativos (Litwin y Stringer, 1968).

### *2.4.3. Desempeño docente*

Al cumplir las funcionalidades en forma óptima, esto tiene una implicancia en las labores que se realizan cotidianamente es casi seguro que se reúna con el instructor en su aula con los suplentes para lograr un avance total de los suplentes.

### *2.4.4. Estructura*

La percepción de los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y limitaciones a las cuales se ven sometidos en el desarrollo de su trabajo (Litwin & Stringer, 1968).

### *2.4.5. Participación basada en el respeto:*

El Considerar y confiar como suposiciones fundamentales de inversión y factores clave e inequívocos en los elementos de nuestra organización.

#### 2.4.6. *Trabajo cooperativo*

En las labores: a) productivos, b) eficaces, c) dinámico d) integrador de un gran desempeño de esfuerzos en función a una concertación de una buena labor en equipo de logros a los objetivos dados.

#### 2.4.7. *Conflicto*

El sentimiento de los individuos de la asociación de que los dos amigos y jefes reconocen las evaluaciones disímiles y no se enfrentan a los problemas, se centra en la luz de los problemas y no se mantiene encubierto o camuflado. (Litwin y Stringer 1968).

#### 2.4.8. *Autoridad*

Autoridad es la disposición de las capacidades administrativas o administrativas que tienen un efecto en el método para ser una demostración de la población general o en una reunión de trabajo específica, y que este grupo trabaja con energía hacia el logro de sus objetivos y destinos.

#### 2.4.9. *Motivación*

Refleja el deseo de un individuo de abordar ciertos problemas. La inspiración es la voluntad de lograr los objetivos de la asociación, moldeados por el límite del impulso para satisfacer una necesidad cercana a la casa. (Caligiore & Diaz, 2003, p.34).

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1. Fundamentación de la hipótesis

#### 3.1.1. *Hipótesis General*

##### **Hipótesis general alterna (HA)**

Existe relación significativa entre el clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

##### **Hipótesis general nula (HO)**

No existe relación significativa entre el clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

#### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

##### **Hipótesis alterna (HA)1**

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia personal del docente de la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

##### **Hipótesis general nula (HO)**

No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia personal del docente de la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

##### **Hipótesis alterna (HA)2**

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Hipótesis general nula (HO)**

No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Hipótesis alterna (HA)3**

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Hipótesis general nula (HO)**

No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Hipótesis alterna (HA)4**

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Hipótesis general nula (HO)**

No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**3.2. Identificación de la variable***3.2.1. Variable clima organizacional*

Son “las percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influyen en sus motivaciones y conductas” (Brunet, 2004).

### 3.2.2. Variable desempeño docente

“Desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva” (Monrroy A., 2012).

**Tabla 1 Clasificación de las variables**

“Clasificación de Variables	Clima organizacional	Desempeño docente
Por su naturaleza	Cualitativa	Cualitativa
Por la posesión de su característica	ordinal	ordinal
Por el método de medición	Cuantitativa	Cuantitativa
Por el número de valores que adquiere	Politómica	Politómica”

Fuente. Hernández S., Fernández C., & Baptista L., (2016)

### 3.3. Operacionalización de variables.

**Tabla 2 Operacionalización del clima organizacional**

“Variable	Dimensiones	Indicadores	Alternativas
Clima Organizacional	Estructura	-Visión y misión -Aspectos administrativos	Muy bueno Bueno Regular Mal Muy mal”
	Responsabilidad individual	-Autonomía en sus decisiones -Responsabilidad	
	Remuneración	-Reconocimiento -Apoyo	
	Riesgo y toma de decisiones	-Actitudes de cambio	

		-Toma de decisiones	
	Apoyo	-Asertividad -Espíritu de ayuda	
	Tolerancia al conflicto	Manejo de conflictos -Empatía	

Fuente. Brunet (2004)

**Tabla 3 Operacionalización del desempeño docente.**

“Variable	Dimensiones	Indicadores	Alternativas
Desempeño Docente	Personal	-Valores -Capacitaciones	Muy bueno Bueno Regular Mal Muy mal”
	Aulas y demás ambientes	-Planificación -Desarrollo de estrategias	
	Institucional	-Relaciones con la comunidad educativa -Participación activa	
	Entorno	-Alianzas con otras instituciones	

Fuente. Monrroy A (2012)

### 3.4. Tipificación de la investigación

El examen se presenta como sigue:

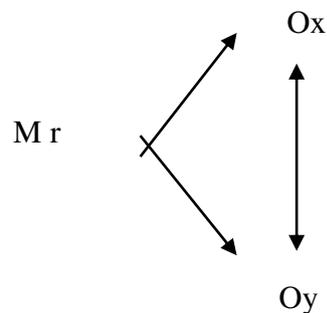
- “Según el tipo de aprendizaje previo utilizado en la exploración es lógico.
- Según la idea del objeto de estudio, es formal.
- Según el tipo de investigación presentada en el tema, es hipotética, ya que es un examen correlacional atractivo.
- De acuerdo con la técnica de prueba de especulación es esclarecedor.
- Según la técnica para la investigación de los factores es cuantitativa.
- Según la cantidad de factores es bivariable y que hay dos factores.
- Según la naturaleza en la que se realiza, es el campo, ya que se realiza en el aula.

- Según el tipo de información que producen, es auxiliar sobre la base de que se toman las hipótesis actuales” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016).

### 3.5. Estrategias para la prueba de hipótesis

“Los resultados de la investigación de la investigación serán contrastados con las hipótesis aplicando el coeficiente de correlación, la misma que va a determinar la existencia de una relación positiva o negativa a un nivel de 95% de confiabilidad y 0.05%” (Supo, 2014)

El examen es de orden correlacional ya que la investigación espera establecer la dimensión del impacto entre los factores y los espectáculos con el cuadro adjunto.



Donde:

- “M es la muestra de la investigación
- $O_x$ : es la observación de la variable x
- $O_y$  es la observación de la variable y
- r es el grado de relación entre ambas variables” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016)

“Lo que se llena en la guía para diferenciar las teorías, la proposición de Pérez, Luis Alberto (2000) y la palabra se juntará con respecto a la estimación de "r" encontrada, y para su comprensión demuestra” (Supo, 2014).

$r = 0$  La correlación es nula  
 $r \in [0 - 0,20>$  La correlación es casi nula  
 $r \in [0,20 - 0,40>$  La correlación es baja  
 $r \in [0,40 - 0,70>$  Existe correlación buena o significativa  
 $r \in [0,70 - 1>$  Existe correlación muy buena  
 $r = 1$  Correlación perfecta” (Supo, 2014).

### 3.6. Población y muestra

“Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia: Tarqui”, cuenta con 45 docentes, como son pocos la población se convierte en muestra con los cuales se ha realizado la investigación.

**Tabla 4 Población**

ÁREAS	NUMERO DE PROFESORES
Lengua y literatura	12
Matemáticas	12
Estudios Sociales	7
Ciencias Naturales	7
Ingles	3
Cultura Estética	2
Educación Física	2
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

*Fuente. Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia: Tarqui,*

### 3.7. Instrumentos de recolección de datos

“En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016).

“La encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento. En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos

denominados cuestionario tipo escala uno para la variable clima organizacional y la segunda para medir el desempeño docente con “ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016).

### **“Encuesta para medir el clima organizacional**

#### **Ficha Técnica**

Autor: Litwin, George y Sringer, Robert

Adaptado: Br. Miriam Almeida Guillen

Descripción: Cuestionario de aplicación individual, que consta de 30 ítems con respuesta múltiple y medida según escala de valores tipo Likert.

Objetivo: Conocer la valoración de los profesores de la Institución Educativa respecto al clima organizacional

Lugar: Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil

Parroquia: Tarqui.

Año: 2018” (Cabero, 2009)

Población de estudio: 45 profesores.

**Tabla 5 Distribución de Dimensiones e ítems instrumento clima organizacional**

Dimensiones	Ítems	Total, Ítems
Estructura	1, 2, 3, 4 ,5	5
Responsabilidad individual	6, 7 ,8, 9, 10	5

Remuneración	11,12, 13, 14, 15, 16	6
Riesgo y toma de decisiones	17,18,19,20,21	5
Apoyo	22,3,24,25	4
Tolerancia al Conflicto	26,27,28,29,30	5

*Fuente. Elaboración propia*

**Tabla 6 Escala de medición del instrumento sobre clima organizacional**

Alternativa	Puntaje
Muy bueno	5
Bueno	4
Regular	3
Mal	2
Muy mal	1

*Fuente Supo, (2014)*

### **“Encuesta para medir el desempeño docente**

#### **Ficha Técnica**

Autor: Montenegro, Ignacio

Adaptado: Br. Miriam Almeida Guillen

Descripción: Cuestionario de aplicación individual, que consta de 31 ítems con respuesta múltiple y medida según escala de valores tipo Likert.

Objetivo: Conocer la valoración de los profesores de la Institución Educativa respecto al desempeño docente

Lugar: Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil  
Parroquia: Tarqui.

Año: 2018

Población de estudio: 45 profesores” (Cabero, 2009)

**Tabla 7 Distribución de Dimensiones e ítems instrumento sobre desempeño docente**

Dimensiones	Ítems	Total, Ítems
Personal	1, 2, 3, 4 ,5,6,7,8	8
Aula y demás ambientes de aprendizaje	9,10,11,12,13,14,15,16, 17,18,19.20	11
Institucional	21,22,23,24,25,26,27	8
Entorno	28,29,30,31	4

*Fuente. Monrroy (2012)*

**Tabla 8 Escala de medición del instrumento sobre desempeño docente**

“Alternativa	Puntaje
Muy bueno	5
Bueno	4
Regular	3
Mal	2
Muy mal	1

*Fuente Supo, (2014)*

### **3.8. Validez de contenido**

En el momento en que la legitimidad de la sustancia se completa con el juicio maestro, son los individuos quienes confirman si las cosas están identificadas con la hipótesis, la operacionalización de los factores y los destinos establecidos en el presente examen, siendo los especialistas acompañantes en la capacitación:

Opinión de los validadores

Tabla 9 Validación

<b>Experto</b>	<b>Resultado</b>
Dra. Tula Sánchez	apropiado
Mg.Dante Macazaba	Muy apropiado
Mg.Eli Carrillo	Muy apropiado

Fuente. Fichas de validación

### 3.9. Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, (2014) Establecer que la fiabilidad de una encuesta alude a “la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios. Es decir, el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente” (pág. 214).

Decidir la fiabilidad de los dos instrumentos, puede ver la prueba de calidad inquebrantable Alpha de Cronbach, ejecutada a través del programa de hechos SPSS y obtener los resultados que aparecen en las tablas adjuntas.

Tabla 4

Prueba de fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	,782	30
Desempeño docente	,791	31

El coeficiente de alfa de Cronbach adquirido es  $\alpha = 0.782$  para la atmósfera autorizada y 791 para el instrumento que estima la ejecución de muestra, por lo que el que tiene el instrumento utilizado tiene un nivel digno de calidad inquebrantable por su cercanía a 1 (100% de confiabilidad en la estimación),

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Primeramente, Se exhibe un examen expresivo de cada factor y luego se muestra la investigación de la prueba teórica para los destinos propuestos.

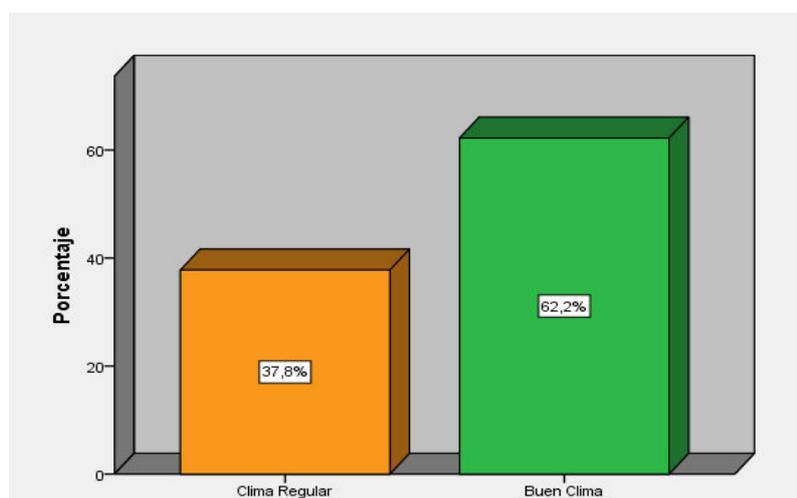
Análisis descriptivo.

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

**Tabla 10 Niveles de la variable clima organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Regular	17	37,8
	Buen Clima	28	62,2
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos



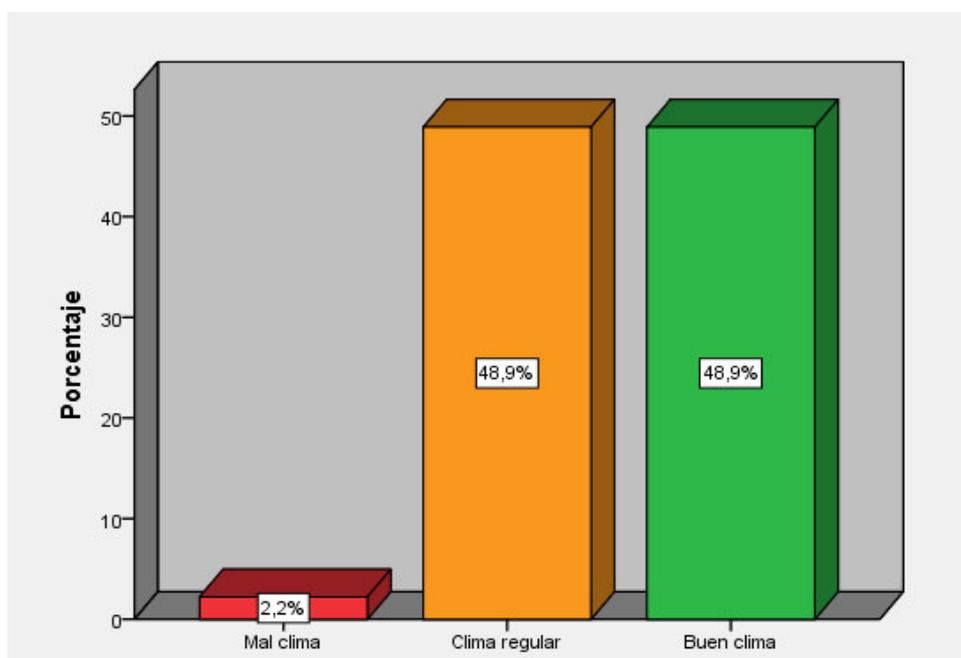
**Gráfico 1 Niveles de la variable clima organizacional**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 37,8% consideran que el clima que se percibe en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, mientras el 62,2% considera que existe un buen clima.

**Tabla 11 Niveles de la dimensión estructura**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal clima	1	2,2
	Clima regular	22	48,9
	Buen clima	22	48,9
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos de Excel

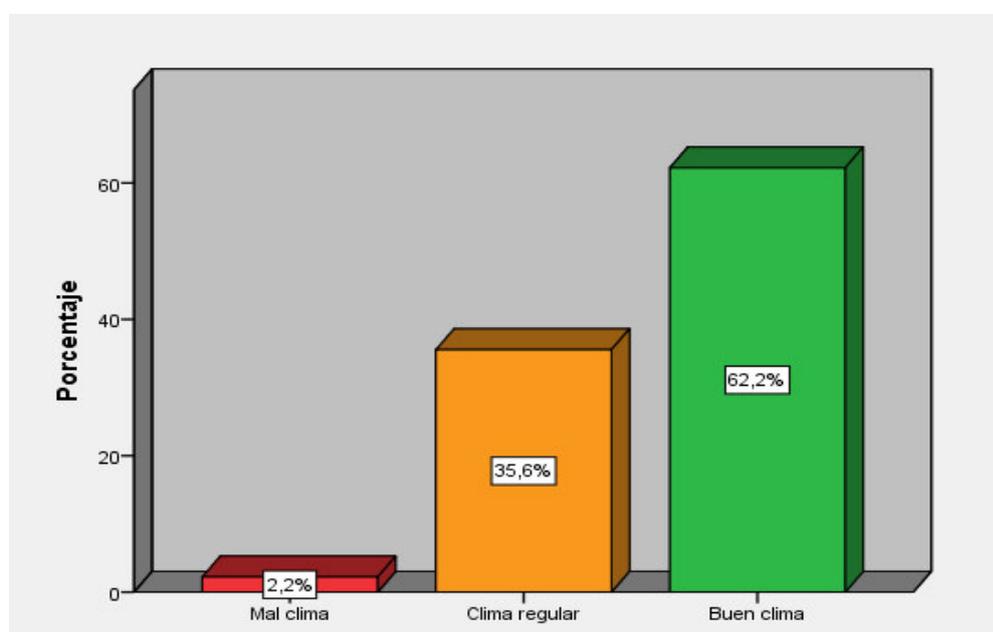
**Gráfico 2 Niveles de la dimensión estructura**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión estructura, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 2,2% considera que esta en un nivel malo, el 48,9% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 48,9% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 12 Niveles de la dimensión responsabilidad individual**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal clima	1	2,2
	Clima regular	16	35,6
	Buen clima	28	62,2
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos de Excel



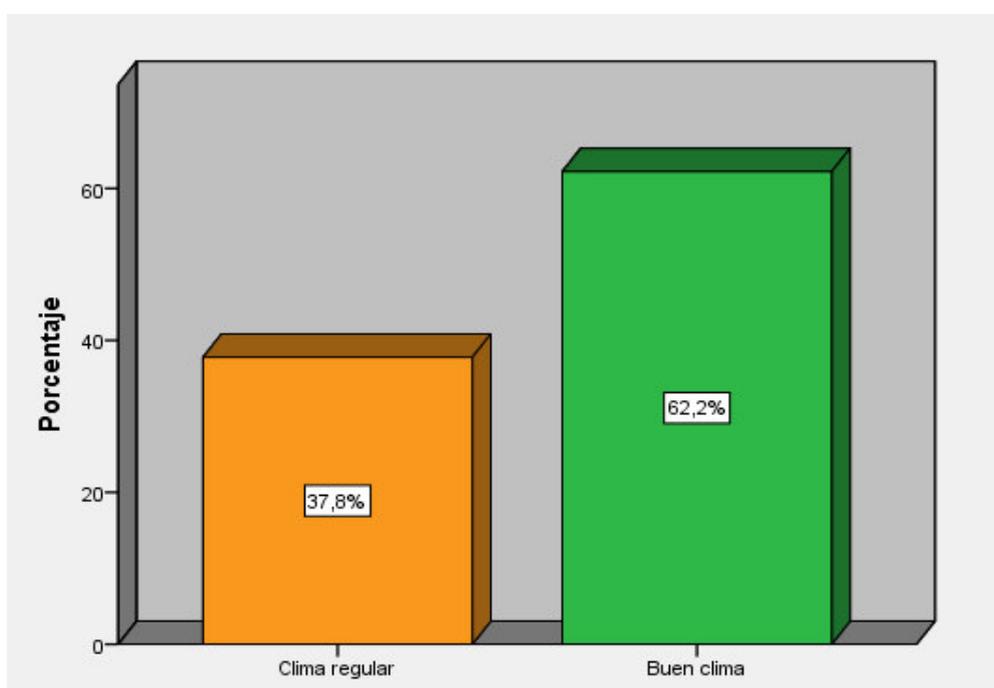
**Gráfico 3 Niveles de la dimensión responsabilidad individual**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión responsabilidad individual, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 2,2% considera que esta en un nivel malo, el 35,6% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 13 Niveles de la dimensión remuneración**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima regular	17	37,8
	Buen clima	28	62,2
	Total	45	100,0

*Fuente: Base de datos en Excel*

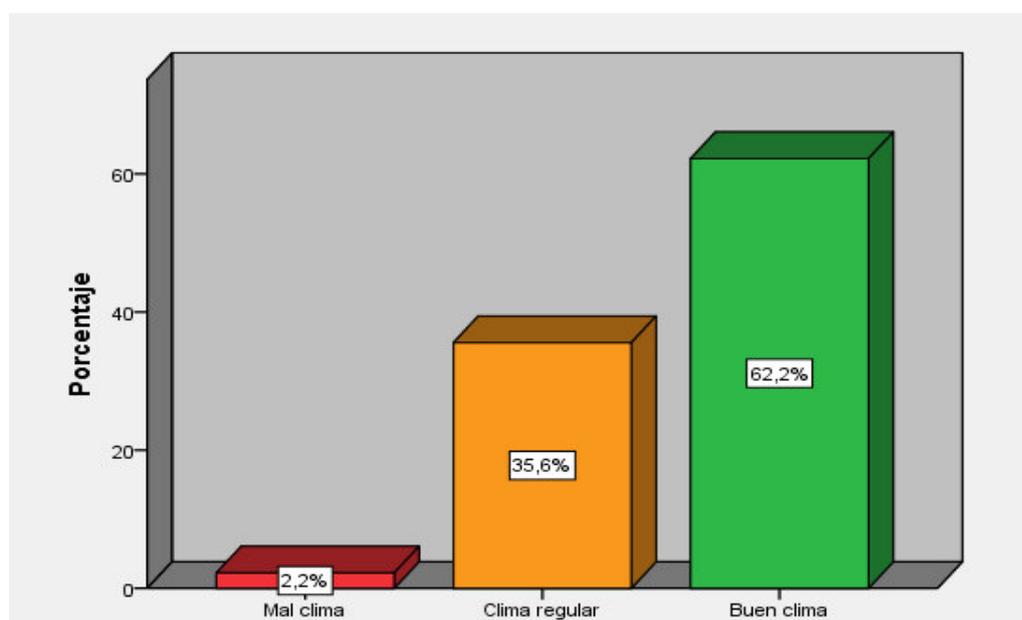
**Gráfico 4 Niveles de la dimensión remuneración**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión remuneración, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 37,8% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 14 Niveles de la dimensión riesgo y toma de decisiones**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal clima	1	2,2
	Clima regular	16	35,6
	Buen clima	28	62,2
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel



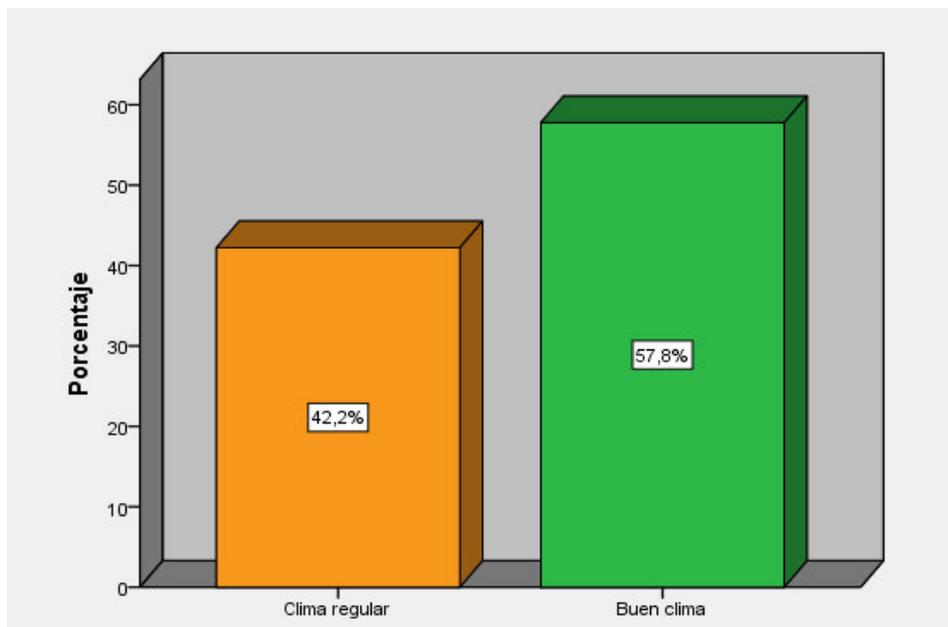
**Gráfico 5 Niveles de la dimensión riesgo y toma de decisiones**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión riesgo y toma de decisiones, se evidencia que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 2,2% considera que esta en un nivel malo, el 35,6% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 15 Niveles de la dimensión apoyo**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Clima regular	19	42,2
	Buen clima	26	57,8
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

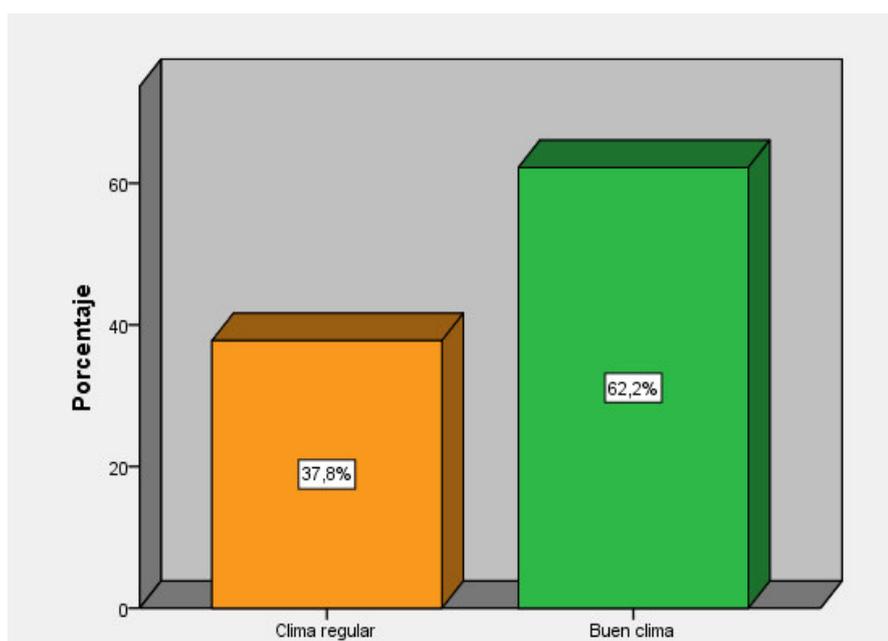
**Gráfico 6 Niveles de la dimensión apoyo**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión apoyo, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 42,2% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 57,8% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 16 Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Clima regular	17	37,8
	Buen clima	28	62,2
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

**Gráfico 7 Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto**

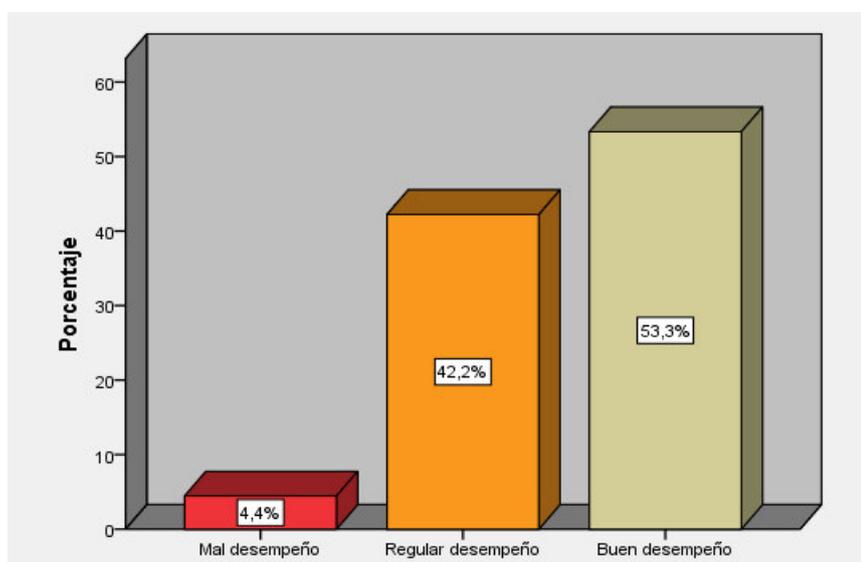
De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión tolerancia al conflicto, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 37,8% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

Resultados descriptivos de la variable desempeño docente

**Tabla 17 Niveles de la variable desempeño docente**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal desempeño	2	4,4
	Regular desempeño	19	42,2
	Buen desempeño	24	53,3
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

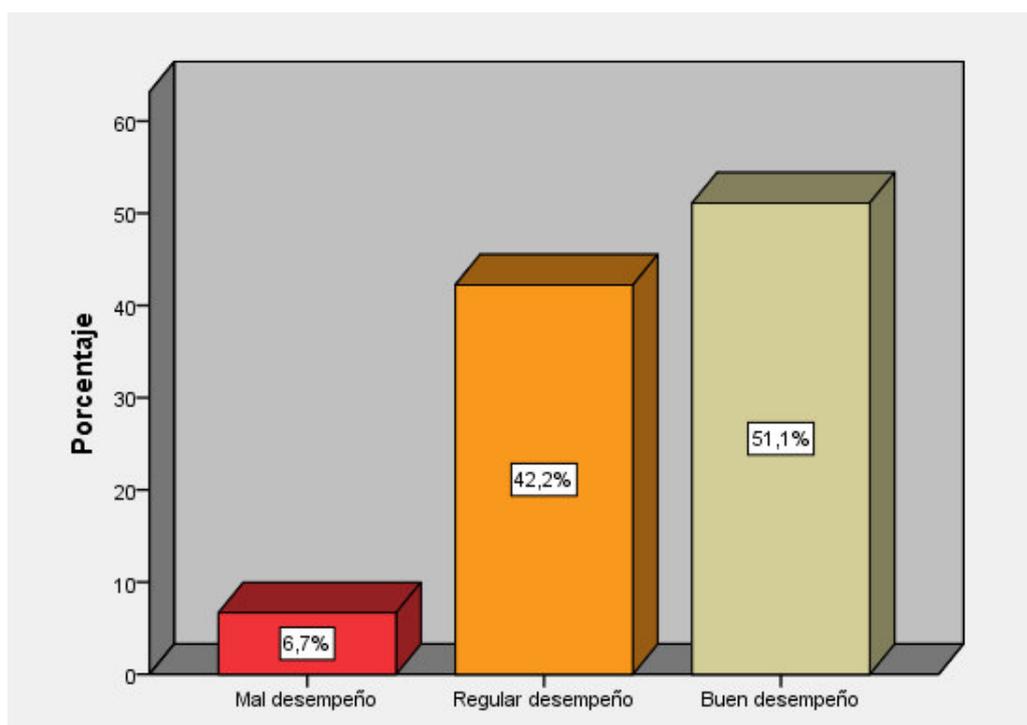
**Gráfico 8 Niveles de la variable desempeño docente**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva sobre el desempeño de los docentes de la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, se evidencia que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 4,4% consideran que existe un mal desempeño, mientras el 42,2% considera que existe un regular desempeño y el 53,3% considera que su desempeño es bueno.

**Tabla 18 Niveles de la dimensión personal**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal desempeño	3	6,7
	Regular desempeño	19	42,2
	Buen desempeño	23	51,1
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

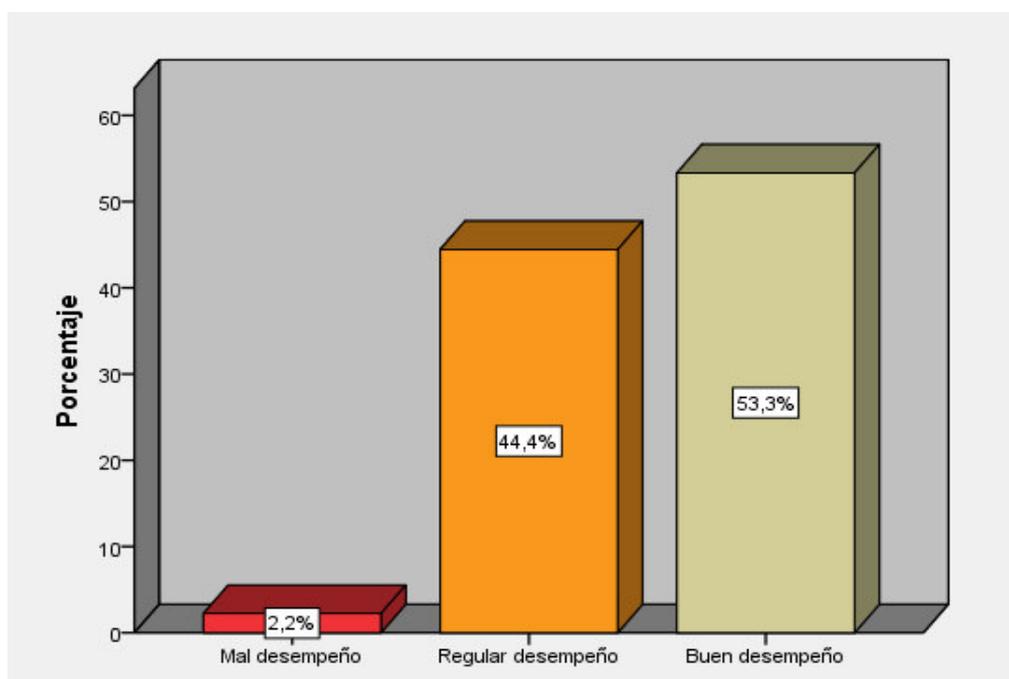
**Gráfico 9 Niveles de la dimensión personal**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión personal, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 6,7% considera que esta en un nivel malo, el 42,2% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 51,1% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 19 Niveles de la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal desempeño	1	2,2
	Regular desempeño	20	44,4
	Buen desempeño	24	53,3
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

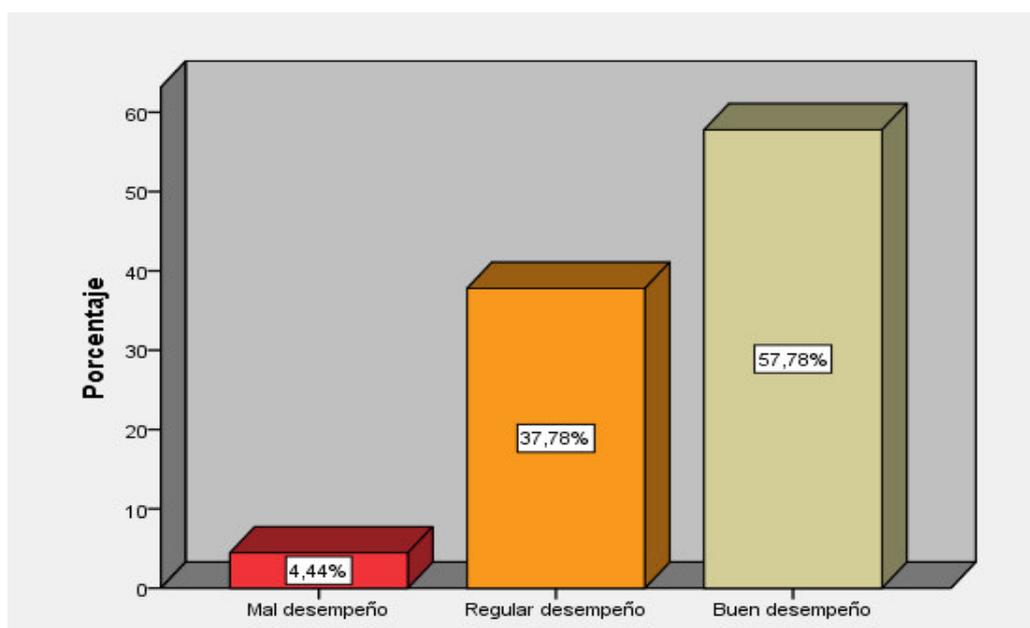
**Gráfico 10 Niveles de la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, en relación a la dimensión aula y demás ambientes de trabajo se evidencia que de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 2,2% considera que esta en un nivel malo, el 44,4% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 53,3% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

**Tabla 20 Niveles de la dimensión institucional**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Mal desempeño	2	4,4
	Regular desempeño	17	37,8
	Buen desempeño	26	57,8
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

**Gráfico 11 Niveles de la dimensión institucional**

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión institucional, se evidencian que, de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 4,44% considera que esta en un nivel malo, el 37,78% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 57,78% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

Tabla 21 Niveles de la dimensión entorno

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mal desempeño	3	6,7
	Regular desempeño	17	37,8
	Buen desempeño	25	55,6
	Total	45	100,0

Fuente: Base de datos en Excel

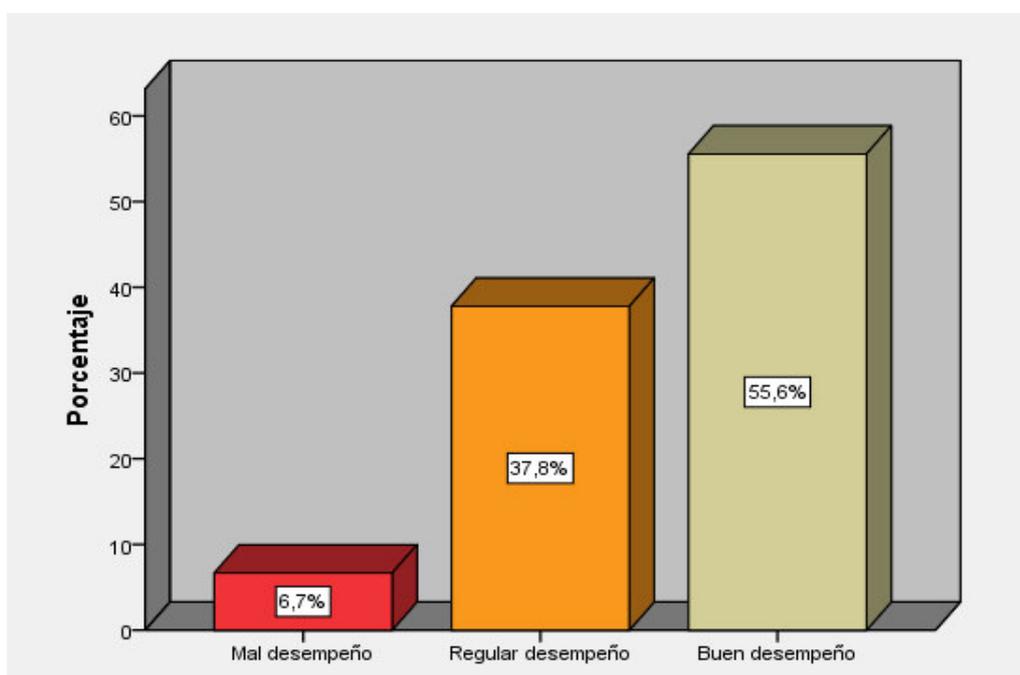


Gráfico 12 Niveles de la dimensión entorno

De la información brindada por la tabla y figura anteriores, respectiva en relación a la dimensión entorno, se evidencia que de los 45 docentes que participaron de la investigación, el 6,7% considera que esta en un nivel malo, el 37,8% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 55,6% considera que esta en un nivel bueno basándose en la indicado por los docentes pertenecientes a la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

## 4.2. Proceso de prueba de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad de datos

Como la muestra en la presente investigación es menor a 50 se utilizó la prueba de Shapiro- Wilk obteniéndose como resultado:

**Tabla 22 Prueba de normalidad de datos**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,402	45	,000
Desempeño docente	,341	45	,000

*Fuente: Base de datos de Excel*

De acuerdo con los resultados estadístico en los que se evidencia que el valor de Sig < 0,05 en ambas variables se afirma que no hay una distribución normal de los datos, por ello se utilizara como estadístico para la contratación de las hipótesis el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”

Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$ ”

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

**Tabla 23 Correlación entre el clima organizacional y desempeño docente**

			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,848
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,848	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Base de datos de Excel

Los datos que se presenta en la tabla, evidencian que en cuanto a la hipótesis general planteada en la presente investigación, teniendo en cuenta que al “5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,848 lo que se interpreta como alta correlación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente” (Supo, 2014) en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Torqui”.

#### 4.2.3. Hipótesis específicas

##### 4.2.3.1. Primera hipótesis específica

- Ha: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia personal del docente de la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia personal del docente de la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

**Tabla 24 Correlación entre el Clima organizacional y la eficacia personal del docente**

			Clima organizacional	Eficacia personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,792
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Eficacia personal	Coefficiente de correlación	,792	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Base de datos de Excel

Los datos que se presenta en la tabla, evidencian que en cuanto a la hipótesis específica primera planteada en la presente investigación, teniendo en cuenta que “Al 5% , se adquirió un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.792 , que se descifra como una alta correlación entre los factores, con un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); Lo que se rechaza es la especulación y se reconoce que existe relación entre el clima organizacional y la eficacia personal del docente en la “Escuela General Básica Fernando Pizarro Bermeo de la Parroquia del Cantón de Guayaquil Tarqui”.

#### 4.2.3.2. Segunda hipótesis específica

- Ha: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

**Tabla 25 Correlación entre el clima organizacional y la dimensión aula, y demás ambientes de aprendizaje**

			Clima organizacional	Aula y ambientes
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Aula y ambientes	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Base de datos de Excel

Los datos que se presenta en la tabla, evidencian que en cuanto a la hipótesis específica segunda planteada en la presente investigación, teniendo en cuenta que “Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.778 , que se traduce en una alta relación positiva entre los factores, con un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); Lo que se rechaza es la hipótesis nula y se reconoce que existe relación

entre Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la Escuela General Básica “Fernando Pizarro Bermeo” Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui .

#### 4.2.3.3. Tercera hipótesis específica

- Ha: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

**Tabla 26 Correlación entre el clima organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente**

			Clima organizacional	Institucional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,820
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Institucional	Coefficiente de correlación	,820	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Base de datos de Excel

Los datos que se presenta en la tabla, evidencian que en cuanto a la hipótesis específica tercera planteada en la presente investigación, teniendo en cuenta que “Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,820

, que se descifra como una correlación positiva alta entre los factores, con un  $\rho = 0,000$  ( $\rho < 0,05$ ); Lo que se rechaza es la teoría y se reconoce que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General Básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Tarqui de la Parroquia de Guayaquil”.

#### 4.2.3.4. Cuarta hipótesis específica

- Ha: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.
- Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$ ”

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

**Tabla 27 Correlación entre el clima organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente**

			Clima organizacional	Entorno
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,809
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Entorno	Coeficiente de correlación	,809	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Base de datos de Excel

Los datos que se presenta en la tabla, evidencian que en cuanto a la hipótesis específica tercera planteada en la presente investigación, teniendo en cuenta que “al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,809 lo que se interpreta como alta correlación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

### **4.3. Discusión de los resultados**

Los datos recolectados fueron procesados para luego ser analizados, interpretados permitiendo de esta manera llegar a afirmar que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, además de encontrarse un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,848; ante lo evidenciado estudios como el realizado por Nieves (1997) titulada "Desempeño docente y clima organizacional en el cual el autor llego a evidenciar resultados similares a la presente investigación ya que encontró que existe una correlación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño del docente.

En cuanto a los resultados analizados para comprobar la hipótesis específica primera se pudo afirmar que existe relación entre el Clima Organizacional y la eficacia personal del docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, al respecto de los resultados mostrados se tiene que en Venezuela, la profesora Materan (1999) realizó un estudio sobre el “Desempeño docente que los directores de esta institución, en el cual llego a afirmar que no cumplen con la supervisión académica ideal, lo que repercute en la efectividad del desempeño docente” (p. 14).

En referencia a la segunda hipótesis se pudo afirmar que existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión aula y ambientes de aprendizaje donde se desenvuelve el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”; Solla (1998) refiere que realizó un estudio sobre el “Clima organizacional y su relación con la calidad del servicio, en el cual el autor llevo a afirmar que la existencia del material de apoyo, el costo de los servicios y el recurso involucrado. Por ello recomienda que todo proceso que involucre el clima organizacional y la calidad del servicio debe estar previamente planificado, revisado y evaluado para que este permita orientarse hacia los niveles de excelencia” (p. 10).

Los datos referidos a la tercera hipótesis planteada se pudo afirmar que existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño del docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, al respecto López (1999) señala que “La tendencia global es hacia un deterioro del clima organizacional lo que permite deducir que en el ambiente de trabajo los recursos humanos y algunos elementos organizacionales (motivación y participación) son variables que inciden en la calidad de los servicios y en el cumplimiento de los objetivos propuestos”. Molocho, N (2009) en su investigación “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional llevo a resultados similares señalando que el clima institucional, expresado en el potencial humano”.

Guevara (2014), realizó la investigación “Gestión Administrativa y Clima Organizacional, en la cual sugiere a los responsables de la Gestión administrativa, buscar una mejor comunicación con los agentes educativos, proponer estrategias para las mejoras relaciones interpersonales entre los docentes es necesario adoptar mecanismos que permitan el reconocimiento o estímulo al personal docente y personal administrativo para mejorar el clima organizacional por los logros obtenidos en el desempeño de sus funciones”.

Finalmente se pudo afirmar existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, al respecto Orellana (2005), en su investigación “Clima organizacional y el desempeño docente, mostrando

un mejor clima la universidad Alas Peruanas, señalo que así como también se encontró diferencia significativa entre el clima organizacional y desempeño docente, observando un mejor desempeño en los grupos que tienen mejor clima organizacional”.

#### **4.4. Adaptación de las decisiones**

La investigación que corresponde al análisis e interpretación de la hipótesis; “Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia personal de los docentes en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.

La aplicación de las Encuestas de los factores ambiente autoritativo y ejecución del instructor y posterior a la realización del estudio estadístico, demuestran que existe una alta correlación entre ellas.

En el momento en que se adquiere un coeficiente de conexión Rho de Spearman = 0,848, que se traduce como una relación positiva alta entre los factores, con un  $\rho = 0,000$  ( $p < 0,05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se reconoce que existe una correlación entre el “Clima Organizacional y el desempeño docente en la Escuela General Básica “Fernando Pizarro Bermeo” cantón Guayaquil Parroquia Tarqui ..

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- Se puede afirmar que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,848; lo que indica como una alta relación positiva entre las variables.
- Se acepta la primera sub hipótesis que existe relación entre el Clima Organizacional y la eficacia personal del docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,792, se descifra como una alta correlación entre los factores.
- Hay una conexión entre el ambiente autoritario y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”. ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,778, se traduce como alta relación positiva entre los factores.
- La tercera hipótesis específica se mostró que existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”.., se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,820, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), se descifra como una correlación positiva alta entre los factores .

- La cuarta sub hipótesis específica se encuentra que existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,809, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ), se interpreta como una alta correlación positiva entre las variables.

## RECOMENDACIONES

- El equipo directivo de la institución deber evaluar de forma constante el desempeño de sus docentes que les permita no solo recolectar datos sino sobre todo elaborar un plan de mejora que le permita apoyar al docente, acompañarlo en su proceso de formación continua.
- A las autoridades del ministerio capacitar al directivo en habilidades sociales, que les permita ser empático con sus docentes, así como capacitarlo en otros aspectos como liderazgo pedagógico, manejo de conflictos, todo ello ayudara a que el directivo a conducir un clima organizacional adecuado en su institución educativa.
- Los directivos de la institución educativa gestionen diferentes alianzas que les permita apoyarlos en cuanto al aspecto de generar condiciones necesarias no solo en las aulas sino también en la institución lo cual ayudara a que el docente pueda realizar su trabajo en un ambiente agradable, donde se cuente con los recursos necesarios de acuerdo a lo planificado.
- Desarrollar capacidades y actitudes en el director que lo lleven a convertirse en un líder capaz de gestionar en la Institución Educativa con un enfoque de liderazgo pedagógico; lo cual implica gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes;

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, s. (2001). El modo de vida y la atmósfera autorizada como factores importantes en la viabilidad del Instituto de Oftalmología (Tesis de maestría). Lima
- Bracho, C. (1989). El clima autoritario y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. Teoría doctoral no distribuida. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Venezuela.
- Briss, M. (2000). Atmósfera de trabajo y asociación que aprenden. Instruir. Departamento de instrucciones. Colegio de Alcalá Madrid.
- Brunet, L. (2004). El lugar de trabajo en las asociaciones. México: ed. Trillas
- Caligiore, y Díaz. (2013). Ambiente jerárquico e instructor en la ULA (Tesis de Máster). Venezuela.
- Chiavenato, H. (1979). Administración de Recursos Humanos, México: Ed. Graw Hill.
- Cuba, G. (2010). Conexión entre ambiente institucional y ejecución de espectáculos en el IES. 4021 del local de Ventanilla - Callao. Lima: Tesis para el nivel escolar de Maestría en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Estrada, L. (2008). Mostrando Carabobo: Venezuela: Departamento de Filosofía, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
- Floraciones (2007). Utilización de los impulsos autoritarios para mejorar la atmósfera jerárquica para el nivel de magister en Administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Fumham, A. (2011). Cerebro jerárquico de la ciencia México: ed. Ed. Colegio de Oxford.
- García, G y Segura, L (2014) La atmósfera jerárquica y su asociación con la ejecución de los fundamentos instructivos de la región de Cajay. (Teoría del as) Universidad Católica Sedes Sapientiae
- Guevara F. (2014). Administración autorizada y atmósfera jerárquica según lo indicado por la facultad de los fundamentos instructivos de la decimocuarta área de comas organiza Ugel 04. Lima, Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejos.
- Hernández, R Fernandes, L Baptista, P (2014) Técnica de investigación. México Mac Graw Hill.

- Lauffat, E. (2013). Organización del potencial humano. Perú: cromograf eirl.Lagos.
- (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce* (Tesis de Maestría). Lima.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- López, E. (2009). *Clima laboral de los profesionales que trabajan en los establecimientos de Atención primaria (ambulatorios) de la región de Murcia* (Tesis de Maestría). Colombia.
- López, J., & Sánchez, M. (1996). Para comprender las organizaciones escolares. Sevilla: Repiso Libros.
- Materan. (1999). *Desempeño docente, en el Distrito Escolar N° 1 del Estado Yaracuy* (Tesis de Maestría). Venezuela.
- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. BarcelonaEspaña: Editorial Horsori.
- Mamani, L (2017) *El clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 21531*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Servicio de Educación del Perú. (2012). Sistema de buena ejecución instructiva. Libro organizado por el MINEDU. Lima
- Molina, C., et al. (2013). Evaluación de la atmósfera jerárquica instructiva en un establecimiento de educación avanzada (Tesis de maestría). Lima
- Molocho, N. (2009). Impacto de la atmósfera jerárquica en la administración institucional del comando central de gestión UGEL No. 001 Lima Sur (Tesis del Máster). Lima
- Montenegro A, (2011). Mostrando evaluación de desempeño. Colombia: Cooperativa Editorial Magisteri
- Mino, E (2014) Correlación entre el ambiente autoritario y la ejecución de los especialistas del restaurante de barbacoa Marakos en la oficina de Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Murillo, J. Lo que es más, Cuenca, R. (2017). Ambiente institucional e iniciativa. Revista Electrónica Iberoamericana de Calidad, Eficiencia y Cambio en la Educación (REICE).

- Nieves, F. (1997). Demostración de ejecución y ambiente autoritario en el liceo "Agustín Codazzi (Tesis de Máster), Venezuela.
- Orellana (2015). Atmósfera jerárquica y ejecución de los reclamos a la fama de odontología de la Universidad Nacional Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas. Lima
- Pérez F (2011) El clima organizacional y su efecto en la ejecución del trabajo de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial de Pichincha) (postulación del grado) Universidad Central del Ecuador
- Pérez, y (2012) Relación entre el ambiente institucional y la ejecución de las organizaciones instructivas de la Ventanilla (teoría del as) Universidad Nacional de San Marcos.
- Saccca, J (2010) Relación entre el ambiente institucional y la ejecución académica de los instructores de CEBA. (Teoría del as) Universidad Nacional de San Marcos.
- Sánchez, J. (2012). Atmósfera jerárquica: una investigación contextual. Madrid: Editorial Académica Española.
- Torres, L (2017) Ambiente organizacional y ejecución en I.E.Nª 21531. (Propuesta de Ace) Universidad César Vallejo

## ANEXOS

## ANEXO 01: Matriz de problematización

### Apéndice A. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la “Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui”?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui? ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p> <p><b>Específicos</b> Identificar la relación entre Clima Organizacional y la eficacia personal del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui  Establecer la relación entre Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la Escuela General básica Fernando</p>	<p><b>General:</b> Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p> <p><b>Específicos:</b> Existe relación significativa entre Clima Organizacional y la eficacia personal del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui  Existe relación significativa entre Clima Organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje donde se desempeña el docente en la Escuela General básica Fernando</p>	<p><b>VARIABLES:</b> <b>V1=Variable 1:</b> X: Clima Organizacional <b>V2=Variable 2:</b> Y: Desempeño docente</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Descriptivo – Correlativo</p> <p><b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b> No experimental</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> <b>Población:</b> Conformado por 45 docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p> <p><b>Muestra:</b> 45 docentes en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p>

<p>del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui?.</p> <p>¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui?</p> <p>¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui.?</p>	<p>Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p> <p>Identificar la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui .</p> <p>Reconocer la relación existente entre Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p>	<p>Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p> <p>Existe relación significativa entre Clima Organizacional y la dimensión institucional del desempeño del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p> <p>Existe relación significativa entre Clima Organizacional y la dimensión entorno del desempeño del docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui</p>		
---	--	---	--	--

## ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

CO 1
---------

### INSTRUMENTO ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente: Esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.  
El presente cuestionario tiene como objetivo, recoger información sobre el Clima organizacional de su institución educativa.

#### I. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: \_\_\_\_\_
2. Especialidad: \_\_\_\_\_
3. Sexo: 1. ( ) F 2. ( ) M
4. Tiempo de servicio: 1. (1-9) 2. (10-19) 3.(20-29)  
4. (30-39) 5. (40 a más años)

#### II. INSTRUCCIONES

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con el cual esté de acuerdo

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

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>ESTRUCTURA</b>					
1	Percibe simplificación administrativa para la realización de un trámite documentario.					
2	Tiene claro a quien reportar o informar sobre sus actividades en su labor docente.					
3	Las normas establecidas en el Reglamento Interno son conocidas por el personal docente.					
4	La visión es conocida por los docentes					

5	La misión es conocida por los docentes					
	<b>RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.</b>					
6	Es autónomo dentro de la función laboral que realiza en su institución.					
7	Crea sus propias exigencias para con su labor docente.					
8	Toma sus propias decisiones sin obstrucción.					
9	Asume un compromiso elevado con su institución educativa en su labor docente.					
10	Asume con responsabilidad las consecuencias de las decisiones que toma.					
	<b>REMUNERACIÓN</b>					
11	Es reconocido en acto público su buen desempeño profesional por ser innovador.					
12	Su labor docente es valorada por sus colegas.					
13	Le otorgan resoluciones de reconocimiento por su destacada labor docente.					
14	Le otorgan alto puntaje en su hoja de desempeño laboral.					
15	Cuando comete un error involuntario, se le da otra oportunidad acompañado de sugerencias.					
16	Toma en cuenta las recomendaciones dadas en la supervisión docente para mejorar su labor.					
	<b>RIESGO Y TOMA DE DECISIONES</b>					
17	Acepta riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas.					
18	Es innovador en la solución de los problemas laborales.					
19	Considera que existe sana competencia entre los docentes.					
20	Es incentivado al logro de objetivos, sin amonestaciones por riesgos o pérdidas calculadas.					
21	Le apoyan en la realización de actividades en su labor docente.					
	<b>APOYO</b>					
22	Su nivel de comunicación con sus colegas es asertivo.					
23	Mantiene una comunicación fluida con el director, para prevenir conflictos.					
24	Percibe un espíritu de ayuda por parte del director.					
25	Considera que existe un apoyo mutuo por parte de sus compañeros de labores.					

	<b>TOLERANCIA AL CONFLICTO</b>					
26	Se enfrenta a los problemas asertivamente.					
27	Evita conflictos personales.					
28	Es tolerante ante las opiniones discrepantes entre docentes y directivos.					
29	Manifiesta sus opiniones, aunque no esté de acuerdo con los directivos.					
30	Discute alturadamente las opiniones discrepantes, sin represiones posteriores.					

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

**ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Estimado(a) docente, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente cuestionario tiene por objetivo, recoger información sobre el desempeño docente de sus colegas en la institución educativa donde ambos laboran, a manera de coevaluación.

**I. DATOS GENERALES**

1. Institución Educativa:
2. Especialidad:
3. Sexo: 1. ( ) F 2. ( ) M
4. Tiempo de servicio: 1. (1-9) 2. (10-19) 3.(20-29)  
4. (30-39) 5. (40 años a más)

**II. CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE**

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual esté de acuerdo:

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

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>PERSONAL</b>					
1.	Su aspecto personal inspira respeto.					
2.	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.					
3.	Es ejemplo de arduo trabajo.					
4.	Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.					
5.	Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.					
6.	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.					

7.	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.					
8.	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.					
	<b>AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE</b>					
9.	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.					
10	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.					
11	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.					
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.					
13	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.					
14	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.					
15	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.					
16	Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes.					
17	Elabora los informes de evaluación mediante un plan de mejora.					
18	Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.					
19	Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.					
	<b>INSTITUCIONAL</b>					
20	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
21	Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.					
22	Argumenta sus puntos de vista formando parte de las diferentes decisiones de la vida institucional.					
23	Evita conflictos personales.					
24	En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.					
25	Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.					
26	Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.					
27	Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.					
	<b>ENTORNO</b>					

28	Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.					
29	Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.					
30	Demuestra una alta identificación con la I.E. donde labora.					
31	Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.					

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta

### ANEXO 03: Base de datos de la variable clima organizacional

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1	1	4	3	4	13	5	4	1	3	5	18	2	1	4	3	4	14	5	4	1	1	1	12	5	3	1	4	3	16	2	1	4	3	3	13
2	3	4	1	3	13	4	5	3	1	4	17	4	5	5	4	5	23	4	5	3	2	3	17	5	3	2	2	1	13	4	5	5	4	1	19
4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	4	22	4	4	4	5	3	20
4	4	3	3	3	17	4	5	3	3	4	19	4	3	4	3	4	18	4	5	3	4	4	20	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17
3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16
4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	3	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23
3	3	3	4	4	17	5	3	3	4	5	20	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3	17	4	4	4	3	2	17	3	3	3	3	4	16
5	4	4	5	4	22	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16
4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22
4	5	3	2	4	18	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	5	5	3	5	3	21	4	4	4	4	3	19
4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	3	5	3	5	4	20	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	3	5	3	5	4	20
1	3	2	2	2	10	2	1	4	2	2	11	4	3	3	3	3	16	2	1	4	1	3	11	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	2	15
4	5	4	3	4	20	4	5	4	3	3	19	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	5	22	5	3	4	4	5	21	4	4	5	5	3	21	5	3	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22
3	4	3	3	2	15	3	4	2	1	5	15	3	3	4	3	3	16	3	4	2	3	4	16	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	1	14
4	3	5	2	4	18	3	5	3	4	2	17	2	4	2	5	3	16	3	5	3	4	3	18	4	5	3	4	5	21	2	4	2	5	4	17
4	3	3	2	3	15	3	3	2	3	2	13	5	4	4	4	3	20	3	3	2	5	4	17	3	5	4	5	4	21	5	4	4	4	3	20
4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	3	16	5	5	5	3	3	21	3	4	3	2	4	16	4	4	5	3	4	20	5	5	5	3	3	21
4	5	4	5	3	21	5	5	4	3	5	22	5	4	5	3	5	22	5	5	4	3	3	20	3	4	5	3	5	20	5	4	5	3	3	20
3	4	5	3	3	18	5	3	3	4	3	18	5	5	3	5	5	23	5	3	3	4	3	18	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	4	22
3	4	5	3	3	18	5	3	3	4	3	18	5	5	3	5	5	23	5	3	3	5	5	21	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	4	22
4	4	4	3	4	19	5	5	3	3	5	21	4	5	5	4	4	22	5	5	3	5	3	21	3	3	5	5	4	20	4	5	5	4	3	21

2	4	3	2	3	14	4	5	1	2	4	16	3	4	4	4	3	18	4	5	1	2	4	16	2	2	3	2	4	13	3	4	4	4	2	17
3	4	4	4	3	18	5	5	3	4	4	21	4	4	4	3	4	19	5	5	3	2	3	18	3	3	3	4	5	18	4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21	4	5	4	3	4	20	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	21
3	5	3	3	2	16	2	3	3	3	1	12	3	2	3	3	3	14	2	3	3	5	3	16	2	3	3	1	3	12	3	2	3	3	3	14
3	4	5	4	4	20	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	5	5	4	3	5	22	3	4	5	4	3	19	3	4	4	4	4	19
3	3	5	3	3	17	4	5	5	3	5	22	4	3	3	4	3	17	4	5	5	3	5	22	5	4	3	4	3	19	4	3	3	4	3	17
3	4	5	3	5	20	5	5	4	3	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	3	22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	2	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	3	2	4	19	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	3	20	5	5	5	4	3	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22
3	5	5	3	4	20	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23	5	4	4	3	5	21	5	4	2	2	4	17	5	4	4	3	2	18	3	4	4	3	4	18	5	4	2	2	3	16
4	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	4	15	3	4	3	2	4	16	3	3	2	3	3	14
3	5	4	3	4	19	5	3	1	3	4	16	5	3	4	5	4	21	5	3	1	5	5	19	4	5	3	2	4	18	5	3	4	5	3	20
4	3	4	4	3	18	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	4	3	5	22	5	4	4	4	3	20	4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	4	23	5	5	4	3	5	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	3	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	3	21
5	5	4	3	4	21	3	4	5	3	4	19	4	5	5	5	5	24	3	4	5	3	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	3	22
4	4	4	3	3	18	4	3	5	3	5	20	4	4	4	3	3	18	4	3	5	3	5	20	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	3	18
3	3	4	2	4	16	5	5	3	3	5	21	3	3	5	5	5	21	5	5	3	3	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	5	5	3	19
3	3	3	4	2	15	5	3	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	5	3	2	5	5	20	3	3	3	4	2	15	3	2	4	3	3	15
5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	2	5	22	5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	5	18	5	5	5	2	5	22
3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	4	5	3	5	21	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	4	18

**Anexo 04: Base de datos de la variable desempeño docente**

	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	
1	1	1	2	3	4	5	2	1	19	3	4	3	4	3	4	1	1	23	3	5	2	3	1	4	3	2	23	4	5	2	1	3	5	2	22
2	2	3	4	2	3	4	5	3	26	5	2	4	5	4	2	3	2	27	1	4	2	3	2	2	1	4	19	3	4	5	3	1	4	2	22
3	4	1	4	1	3	4	4	4	25	4	4	2	5	1	4	1	4	25	3	2	3	5	2	5	4	4	28	3	4	4	4	3	2	3	23
4	4	2	3	3	2	4	5	3	26	3	4	3	1	4	5	3	1	24	3	4	3	4	3	3	4	1	25	2	4	5	3	3	4	3	24



33	5	5	3	2	4	5	5	5	34	4	4	4	3	5	5	5	4	34	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	34
34	3	5	5	3	4	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	33
35	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	2	2	4	5	4	4	3	28	3	5	3	4	4	3	4	5	31	4	5	4	4	3	5	3	28
36	4	3	3	3	2	3	2	3	23	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	4	3	2	4	3	24	2	3	2	3	3	2	3	18
37	3	5	4	3	4	5	3	1	28	3	4	5	4	5	3	1	5	30	3	4	4	5	3	2	4	5	30	4	5	3	1	3	4	4	24
38	4	3	4	4	3	5	5	4	32	4	5	5	5	5	5	4	3	36	5	5	5	4	4	4	3	4	34	3	5	5	4	5	5	5	32
39	5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	4	4	4	5	5	4	3	34	3	5	4	4	4	4	4	5	33	4	5	5	4	3	5	4	30
40	5	5	4	3	4	3	4	5	33	5	5	5	5	3	4	5	3	35	3	4	5	5	5	5	5	4	36	4	3	4	5	3	4	5	28
41	4	4	4	3	3	4	3	5	30	4	4	3	3	4	3	5	3	29	3	5	3	3	4	3	3	4	28	3	4	3	5	3	5	3	26
42	3	3	4	2	4	5	5	3	29	3	5	5	5	5	5	3	3	34	3	5	3	3	3	3	3	3	26	4	5	5	3	3	5	3	28
43	3	3	3	4	2	5	3	2	25	2	4	3	2	5	3	2	5	26	3	2	3	3	3	4	2	3	23	2	5	3	2	3	2	3	20
44	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	2	5	5	5	4	4	35	5	5	3	3	3	4	5	5	33	4	5	5	4	5	5	3	31
45	3	4	4	4	3	4	4	5	31	4	3	3	4	4	4	5	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	4	5	4	4	3	27

## ANEXO 05: Validación del instrumento de recolección de datos

### INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO – VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento : Encuesta de Clima Organizacional

Autor: Br. Miriam Almeida Guillen

Jurado experto: *Dña. Tula Sanchez Guillen*

Docente de la Universidad: ...UNMSM.....

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco apropiado	Apropiado	Muy apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar el nivel de estrategia de aprendizaje, por lo tanto el instrumento es:			X	
Objetividad	Esta expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítems del inventario es:			X	
Consistencia	El cuestionario ha sido construido en base a aspectos científicos, por lo tanto el instrumento es:			X	
Coherencia	El inventario muestra coherencia entre las dimensiones, indicadores e ítems, por lo tanto el instrumento es:			X	



Firma del Jurado examinador  
Doctor/a *T. SANCHEZ G.*

**INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO –  
VALIDEZ DE CONTENIDO**

Instrumento : Encuesta de Desempeño Docente

Autor: Br. Miriam Almeida Guillen

Jurado experto: *Dante Manuel Macazana Fernandez*

Docente de la Universidad: ...UNMSM.....

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco apropiado	Apropiado	Muy apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar el nivel de estrategia de aprendizaje, por lo tanto el instrumento es:				✓
Objetividad	Esta expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de items del inventario es:				✓
Consistencia	El cuestionario ha sido construido en base a aspectos científicos, por lo tanto el instrumento es:				✓
Coherencia	El inventario muestra coherencia entre las dimensiones, indicadores e ítems, por lo tanto el instrumento es:				✓

*Q*  
Firma del Jurado examinador  
Doctor/a .....

**INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO –  
VALIDEZ DE CONTENIDO**

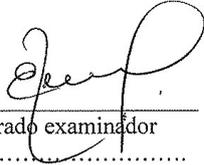
Instrumento : Encuesta de Clima Organizacional

Autor: Br. Miriam Almeida Guillen

Jurado experto: *Mg. Eli Carrillo Vásquez*

Docente de la Universidad: ...UNMSM.....

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco apropiado	Apropiado	Muy apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar el nivel de estrategia de aprendizaje, por lo tanto el instrumento es:				✓
Objetividad	Esta expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems del inventario es:				✓
Consistencia	El cuestionario ha sido construido en base a aspectos científicos, por lo tanto el instrumento es:				✓
Coherencia	El inventario muestra coherencia entre las dimensiones, indicadores e ítems, por lo tanto el instrumento es:				✓

  
 Firma del Jurado examinador  
 Doctor/a .....