



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
DOCENTES DEL IESTPE SARGENTO SEGUNDO FERNANDO
LORES TENAZOA - ETE, LIMA 2022**

PRESENTADO POR

**BACH: DAJHANA ROCIO LÓPEZ DÁVILA
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-7896-967X**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**LIMA – PERÚ
2023**



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
DOCENTES DEL IESTPE SARGENTO SEGUNDO FERNANDO
LORES TENAZOA - ETE, LIMA 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIOECONÓMICO**

**ASESOR: DR. JORGE LUIS BRINGAS SALVADOR
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2011-4964**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL IESTPE SARGENTO SEGUNDO FERNANDO LORES TENAZOA - ETE, LIMA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	ciencialatina.org Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
14	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21 "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020
Publicación <1 %

22 repositorio.enamm.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

23 bibliotecas.unsa.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

24 Miguel Alejandro Bustamante-Ubilla, Maderline Lissette Grandón Avendaño, María del Carmen Lapo Maza. "Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile", Estudios Gerenciales, 2015
Publicación <1 %

25 repositorio.unjbg.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

26 idoc.pub
Fuente de Internet <1 %

27 repositorio.unap.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

28 repositorio.unam.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

29 repositorio.unfv.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

30

Submitted to Universidad de Guayaquil

Trabajo del estudiante

<1 %

31

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32

Submitted to umb

Trabajo del estudiante

<1 %

33

Santos Ever Castillo Paredes, Marisol Yolanda Huamán Espejo. "Satisfacción laboral en relación a factores generados por un entorno del COVID-19", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2022

Publicación

<1 %

34

Submitted to unbosque

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mi familia que me ha apoyado en el logro de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a mis padres, hermanas, esposo e hijas por su apoyo y colaboración para poder lograr mis objetivos.

RECONOCIMIENTO

A los docentes de la escuela de Postgrado de la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la formación académica oportuna para finalizar la Maestría.

RESUMEN

La siguiente tesis tiene por objetivo general determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022. La metodología que orientó la investigación fue el enfoque cuantitativo, de tipo básica y nivel descriptivo correlacional. Además, se efectuó bajo las directrices del método hipotético-deductivo o de contrastación de hipótesis dentro de un diseño no experimental, teniendo como variables: el Clima organizacional estudiado a partir de cuatro dimensiones: autonomía individual, estructura, recompensa y consideración, y el Desempeño laboral estudiado a partir de dos dimensiones: desempeño de tareas y desempeño contextual. Respecto a la población, se utilizó una de tipo finita conformada por todo el personal docente del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, que hacen un total de 91 docentes. De esta población se extrajo una muestra para poblaciones finitas (con un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error) compuesta por 74 docentes. Utilizando la técnica de encuesta escrita, se elaboraron dos cuestionarios con preguntas tipo escala Likert de cinco puntos en función a las variables estudiadas: clima organizacional y desempeño laboral, las que se validaron a través de la valoración de juicios de expertos y de una prueba piloto. Los resultados obtenidos del análisis inferencial, de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman, permiten confirmar que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral ($r=0,733$). Respecto a las relaciones entre las dimensiones de estas dos variables se puede afirmar que: (1) solo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión desempeño de tareas del desempeño laboral ($r=0,683$), y (2) que las dimensiones del clima organizacional: autonomía individual ($r=0,636$), estructura ($r=0,767$) y consideración ($r=0,728$) están relacionadas significativamente con la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral. Estos resultados permiten concluir que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022. En consecuencia, se puede afirmar que cuanto mejor sea la percepción de buen clima organizacional de los docentes mayor será su desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, docentes, instituto de educación superior tecnológico castrense.

ABSTRACT

The general objective of the following thesis is to determine the level of relationship between the organizational climate and job performance in teachers at IESTPE Sgto. 2nd. Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022. The methodology that guided the research was the quantitative approach, basic type and correlational descriptive level. Furthermore, it was carried out under the guidelines of the hypothetical-deductive method or hypothesis testing within a non-experimental design, having as variables: the organizational climate studied from four dimensions: individual autonomy, structure, reward and consideration, and performance. work studied from two dimensions: task performance and contextual performance. Regarding the population, a finite type was used, made up of all the teaching staff of the IESTPE Sgto. 2nd Fernando Lores Tenazoa – ETE, which makes a total of 91 teachers. From this population, a sample for finite populations was drawn (with a confidence level of 95% and a 5% margin of error) composed of 74 teachers. Using the written survey technique, two questionnaires were prepared with five-point Likert scale questions based on the variables studied: organizational climate and work performance, which were validated through the assessment of expert judgments and a pilot test. . The results obtained from the inferential analysis, according to Spearman's Rho test, confirm that Organizational Climate is significantly related to Job Performance ($r=0.733$). Regarding the relationships between the dimensions of these two variables, it can be stated that: (1) only the structure dimension of the organizational climate is significantly related to the task performance dimension of job performance ($r=0.683$), and (2) that the Organizational climate dimensions: individual autonomy ($r=0.636$), structure ($r=0.767$) and consideration ($r=0.728$) are significantly related to the contextual performance dimension of job performance. These results allow us to conclude that the organizational climate is significantly related to the teachers' work performance of the IESTPE Sgto. 2nd. Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022. Consequently, it can be stated that the better the teachers' perception of a good organizational climate, the greater their work performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, teachers, military technological higher education institute.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2. Delimitación de la Investigación.....	18
1.2.1 Delimitación Espacial	18
1.2.2. Delimitación Social.....	18
1.2.3 Delimitación Temporal	18
1.2.4. Delimitación Conceptual	18
1.3. Problemas de Investigación.....	18
1.3.1 Problema Principal.....	18
1.3.2 Problemas Específicos	18

1.4. Objetivos de la Investigación	19
1.4.1 Objetivo General	19
1.4.2 Objetivos Específicos	19
1.5. Justificación e Importancia de la Investigación	20
1.5.1 Justificación	20
1.5.2 Importancia	21
1.6. Factibilidad de la Investigación	22
1.7. Limitaciones del Estudio	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	23
2.1 Antecedentes del Problema	23
2.1.1 Antecedentes Internacionales	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2. Bases Teóricas o Científicas	29
2.2.1. Clima Organizacional	29
2.2.2. Desempeño Laboral	38
2.3 Definición de Términos Básicos	43
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	45
3.1 Hipótesis General	45
3.2 Hipótesis Específicas	45
3.3 Definición Conceptual y Operacional de las Variables	46
3.3.1. Variable (X): Clima Organizacional	46

3.3.2. Variable (Y): Desempeño Laboral.....	46
3.4. Cuadro de operacionalización de Variables.....	47
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.1. Enfoque de la Investigación.....	48
4.2. Tipo y Nivel de Investigación.....	48
4.2.1. Tipo de Investigación.....	48
4.2.2. Nivel de la investigación.....	49
4.3 Métodos y Diseño de Investigación.....	50
4.3.1 Métodos hipotético - deductivo	50
4.3.2 Diseño de la Investigación.....	50
4.4. Población y Muestra de la Investigación	50
4.4.1 Población	50
4.4.2 Muestra	51
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos	52
4.5.1 Técnicas	52
4.5.2 Instrumentos.....	52
4.5.3 Validez y confiabilidad del instrumento.....	52
4.5.4 Procesamiento y análisis de datos.....	56
4.5.5 Ética en la investigación	56
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	58
5.1. Análisis descriptivo.....	58

5.1.1. Variable Clima Organizacional	58
5.1.2. Variable: Desempeño Laboral	67
5.2. Análisis inferencial.....	73
5.2.1. Prueba de normalidad	73
5.2.2. Contrastación de hipótesis	73
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	87
FUENTES DE INFORMACIÓN	89
ANEXOS.....	100
Anexo 1: Matriz de Consistencia	101
Anexo 2: Instrumentos	103
Anexo 2.1. Cuestionario de Clima Organizacional.....	103
Anexo 2.2. Cuestionario de Desempeño Laboral.....	105
Anexo 3: Fichas de Validación por Juicio de Expertos	107
Anexo 3.1. Fichas de Validación del cuestionario de Clima Organizacional	107
Anexo 3.2. Fichas de validación cuestionario Desempeño Laboral	113
Anexo 4: Copia de la data procesada	119
Anexo 5: Consentimiento informado	122
Anexo 6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	123
Anexo 7: Declaratoria de Autenticidad del informe final de Tesis.....	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fórmula de Lewis	30
Tabla 2: Clima organizacional y dimensiones	33
Tabla 3: Desempeño laboral y dimensiones	39
Tabla 4: Operacionalización de variables	47
Tabla 5: Conformación del personal docente del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE.....	51
Tabla 6 Valoración del juicio de expertos Cuestionario Clima Organizacional.....	53
Tabla 7 Valoración del juicio de expertos Cuestionario Desempeño Laboral	54
Tabla 8: Confiabilidad variable Clima Organizacional	56
Tabla 9 Confiabilidad variable Desempeño Laboral	56
Tabla 10: Resultados de la dimensión Autonomía individual según sus indicadores	58
Tabla 11: Resultados de la dimensión Estructura según sus indicadores	60
Tabla 12: Resultados de la dimensión Recompensa según sus indicadores	63
Tabla 13: Resultados de la dimensión Consideración según sus indicadores	65
Tabla 14: Resultados de la dimensión Desempeño de tareas según su indicador	67
Tabla 15: Resultados de la dimensión Desempeño contextual según sus indicadores...	70
Tabla 16: Prueba de normalidad	73
Tabla 17: Contrastación de la hipótesis general	74
Tabla 18: Contrastación de la primera hipótesis específica.....	74
Tabla 19: Contrastación de la segunda hipótesis específica	75
Tabla 20: Contrastación de la tercera hipótesis específica	76
Tabla 21: Contratación de la cuarta hipótesis específica	76
Tabla 22: Contrastación de la quinta hipótesis específica	77
Tabla 23: Contrastación de la sexta hipótesis específica	78
Tabla 24: Contrastación de la séptima hipótesis específica.....	79
Tabla 25: Contrastación de la octava hipótesis específica.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensiones del Clima Organizacional	37
Figura 2: Dimensiones del Desempeño Laboral	43
Figura 3: Diagrama del diseño descriptivo correlacional	51
Figura 4: Fórmula para obtener el tamaño de la muestra para poblaciones finitas	53
Figura 5: Tamaño de la muestra	53
Figura 6: Interpretación de un coeficiente de confiabilidad	57
Figura 7: Resultados sobre la dimensión de Autonomía Individual del Clima Organizacional	60
Figura 8: Resultados sobre la dimensión Estructura de Clima Organizacional	63
Figura 9: Resultados sobre la dimensión Recompensa del Clima Organizacional	65
Figura 10: Resultados sobre la dimensión Consideración del Clima Organizacional	67
Figura 11: Resultados sobre la dimensión de Desempeño de tareas del Desempeño Laboral	70
Figura 12: Resultados sobre las dimensiones de Desempeño Contextual del Desempeño Laboral	72

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en un mundo cada vez más competitivo e inestable a nivel laboral, a causa de la actual coyuntura sociopolítica, económica y las consecuencias de la reciente situación sanitaria (Covid-19), resulta complicado que empresas y trabajadores no se vean obligados a convivir en un entorno laboral incierto. Por un lado, las condiciones al interior de las organizaciones (liderazgo, salarios, incentivos y recompensas, reconocimiento por el trabajo realizado, promoción de cursos de capacitación para favorecer la formación a lo largo de la vida, mejoramiento de las infraestructuras...) no siempre facilitan la creación de un buen clima laboral. Y, por otro lado, las circunstancias que viven los trabajadores (estrés, angustia y agotamiento por la imposibilidad de desconectarse, falta de descanso por las propias obligaciones no solo laborales, sino también personales y familiares, horarios ajustados y difíciles de cumplir...) como consecuencia de estas condiciones laborales y de la actual coyuntura mundial tampoco contribuyen a mejorar su desempeño laboral.

Bajo este escenario resulta complicado que las organizaciones sean competitivas y que sus trabajadores respondan de manera eficiente a los desafíos que esta situación plantea. Por ello, siguiendo las aportaciones de Brunet (1987) sobre la importancia de analizar el clima organizacional a fin de poder: identificar posibles causas de conflicto, de tensión o de desagrado; ubicar hacia donde deben dirigirse las intervenciones de las organizaciones y predecir posibles problemas, se considera relevante determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do. Fernando Lores Tenazoa-ETE, desde la percepción de este personal.

Con relación a la estructura del presente trabajo, se articula en torno a seis capítulos más los apartados de conclusiones, un apartado de referencias bibliográficas y otro de anexos. El primer capítulo se destina al **Planteamiento del Problema**, donde se expone brevemente la realidad problemática, la delimitación, los problemas y los objetivos, así como la justificación e importancia, la factibilidad y las limitaciones del presente estudio. El segundo capítulo se centra en el **Marco teórico conceptual** de la investigación, donde se mencionan los antecedentes (tanto nacionales como internacionales), las bases teóricas que guían la tesis y la definición de los términos básicos. El tercer capítulo explica las **hipótesis y variables** que se consideran en la investigación. El cuarto capítulo presenta

la **metodología de la investigación**, a partir de la explicación del enfoque al cual se acogió el estudio, el tipo y nivel de investigación, el método y diseño, la población y muestra y las técnicas e instrumentos que se usaron para la recolección de la información. En el quinto capítulo se muestran los **resultados**, a través de dos tipos de análisis: uno descriptivo y otro inferencial. El sexto y último capítulo se centra en la **discusión de resultados**.

El séptimo apartado presenta las **conclusiones**, el octavo muestra las **recomendaciones** y el noveno apartado corresponde a los **anexos**. Éste último apartado incluye diversos documentos que complementan y facilitan la comprensión de la información proporcionada en la presente tesis, como: la matriz de consistencia de la investigación, los instrumentos, las fichas de validación de los instrumentos por Juicios de Expertos, la copia de la data del programa SPSS procesada, el consentimiento informado, la autorización de la institución donde se realizó el trabajo de campo y la declaración de autenticidad del informe final de la Tesis.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los cambios globales actuales instan a las instituciones a reinventarse y diseñar nuevas estructuras organizacionales que favorezcan la labor de sus trabajadores. Bajo este panorama, en las dos últimas décadas, los términos clima organizacional y desempeño laboral han generado un interés importante en el ámbito académico y empresarial, especialmente latinoamericano. El estudio de estos dos constructos se considera, hoy en día, clave para comprender cómo el comportamiento de un trabajador se ve afectado, tanto por factores organizacionales como por sus propias percepciones sobre estos factores y, además, cómo estos factores favorecen o dificultan su desempeño en el puesto de trabajo.

En el caso del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército Sargento Segundo Fernando Lores Tenazoa - ETE (en adelante, IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE), inicialmente conocido bajo el nombre Escuela Técnica del Ejército (ETE) (Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército ETE, 2022) no es diferente. En esta institución de naturaleza castrense que se organiza en base a relaciones asimétricas de poder entre superiores y subalternos docentes, se aprecia una serie de aspectos asociados al clima organizacional y el desempeño laboral que pueden estar afectando su funcionamiento. Estos aspectos son: rigidez en el cumplimiento de las normas y reglamentos sea cual sea la problemática; poca consideración al personal docente para la gestión de toma de decisiones frente a los problemas laborales; supervisión constante para la ejecución de cualquier tipo de acción educativa; falta de consideración de estrategias de reconocimiento de la labor docente; comunicación

insuficiente entre superiores y subalternos docentes; reconocimiento insuficiente por las horas extras trabajadas o por el tiempo de servicio trabajado y escaso fomento de proyectos de investigación o capacitación especializada que repercutan en el ascenso profesional del personal docente.

Las deficiencias señaladas pueden deberse a que aún no se identifican ciertos aspectos vinculados al desempeño laboral y al clima organizacional que puedan ayudar a: comprender qué tipo de relación existe entre estos dos constructos y mejorar el funcionamiento del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa-ETE. Si bien es cierto, en los últimos años, se realizaron investigaciones sobre estas temáticas en este instituto con diferentes muestras (instructores¹ y estudiantes), éstas solo brindan información sobre: la gestión del clima organizacional vinculada al tipo de liderazgo (Romaní, 2022), a la comunicación estratégica y a las interrelaciones personales (Desposorio, 2017); el estudio del desempeño laboral a partir del fortalecimiento de las capacidades docentes y la implementación de estrategias integrales de gestión (Desposorio, 2017); solo algunos factores de influencia del clima organizacional que afectan al desempeño laboral desde la perspectiva de los instructores militares (no docentes) (Moncada, 2017); y la existencia de relación entre estas dos variables desde la perspectiva del alumnado (Chanca, 2021). Estas investigaciones no dan voz a quienes son los responsables del desempeño laboral docente de la institución.

De continuar esta situación, las decisiones y las acciones que se planteen para mejorar el funcionamiento del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE serán inadecuadas, no responderán a sus necesidades organizacionales ni mejorarán el desempeño laboral de su personal docente.

En consecuencia, el presente trabajo tiene como propósito estudiar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, desde la perspectiva del personal docente.

¹ Los instructores son profesionales que enseñan cursos militares, no tienen formación técnica y administrativamente no se consideran docentes.

1.2. Delimitación de la Investigación

La investigación presenta las siguientes delimitaciones:

1.2.1 Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en el IESTPE Sgto. 2do Lores Tenazoa - ETE, ubicado en Av. Paseo de la República S/N del distrito de Chorrillos de la provincia de Lima, Perú.

1.2.2. Delimitación Social

La presente investigación usó como unidad de estudio al personal docente del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE del distrito de Chorrillos de la provincia de Lima – Perú.

1.2.3 Delimitación Temporal

El estudio, por su planteamiento, reunió las condiciones para ser considerada una investigación de actualidad, y se delimitó al periodo de febrero a diciembre de 2022.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Con la finalidad de responder a las hipótesis planteadas, se sustentó esta tesis a partir de una revisión de bibliografía científica que permitió: (1) definir tanto al clima organizacional como al desempeño laboral, (2) identificar y describir las dimensiones que conforman estos dos constructos, y (3) clasificar las características de los indicadores que conforman las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral.

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1 Problema Principal

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la estructura y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la consideración y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre autonomía individual y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la estructura y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la consideración y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa– ETE, Lima 2022.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- Establecer el nivel de relación entre la estructura y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

- Especificar el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- Señalar el nivel de relación entre la consideración y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- Determinar el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- Establecer el nivel de relación entre la estructura y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- Especificar el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- Señalar el nivel de relación entre la consideración y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1 Justificación

1.5.1.1. Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico, de acuerdo con las aportaciones de Méndez (2012), el presente trabajo se justifica porque pretende contribuir a ampliar la literatura científica relacionada con clima organizacional y desempeño laboral en el ámbito de la educación superior tecnológica pública castrense. Se aporta nuevo conocimiento sobre la naturaleza multidimensional y el tipo de relación que se establece entre estos dos constructos en este tipo de institución educativa, desde la perspectiva del personal docente.

1.5.1.2. Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se justifica porque sirve como antecedente a futuras investigaciones que pretendan, desde un enfoque cuantitativo, describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el ámbito de la educación pública superior tecnológica castrense utilizando un instrumento validado y adaptado al contexto peruano, en un intento por generar, en palabras de Méndez (2012), un conocimiento válido y confiable.

1.5.1.3. Justificación Práctica

La justificación práctica de esta investigación recae en la contribución, siguiendo las recomendaciones de Mendéz (2012), en la elaboración de propuestas, a modo de conclusiones, que ayuden a mejorar, por un lado, el clima organizacional en instituciones de educación superior tecnológica públicas castrenses y, por otro, el desempeño laboral de los docentes que trabajan en este tipo de instituciones.

1.5.1.4. Justificación Social

La investigación se justifica en este nivel porque resuelve un problema que afecta a un grupo social (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014), en este caso, al personal docente que labora en un Instituto Superior Tecnológicos Público Castrense de Lima.

1.5.2 Importancia

La importancia de este trabajo radica en la posibilidad de conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa militar de nivel superior como el IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE de Lima, desde el punto de vista del personal docente. Además, porque beneficia tanto a las organizaciones de educación superior públicas y militares como a los docentes que trabajan en ellas. Y, finalmente, porque los resultados de la investigación podrán ser utilizados por próximas investigaciones como fuente de consulta.

1.6. Factibilidad de la Investigación

Para verificar la factibilidad de un estudio se requiere tener en cuenta la facilidad del acceso al lugar, la disponibilidad de tiempo, la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que permitan determinar el alcance del trabajo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Desde esta perspectiva, la presente investigación fue factible porque contó con el apoyo de los directivos del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE para poder acceder a sus instalaciones y contactar con los docentes objeto de estudio. Además, se contó con la disponibilidad de tiempo y recursos económicos suficientes y necesarios para llevarla a cabo.

1.7. Limitaciones del Estudio

Para realizar esta investigación se contemplaron ciertas limitaciones del estudio.

A nivel geográfico y espacial, la investigación se desarrolló exclusivamente en el IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE.

A nivel personal, la investigación se realizó con la participación del personal docente del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE.

A nivel temporal, la investigación se realizó dentro del período académico 2022, que contempla aproximadamente 10 meses.

A nivel conceptual, la presente investigación tuvo en cuenta, especialmente, las aportaciones realizadas por las siguientes investigaciones relacionadas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral: Bordas (2016); Brunet, (1987); Chiavenato (1999; 2000; 2011); Motowildlo (2003).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes del Problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Arenas (2017), en su tesis titulada *El Clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora* realizada en Venezuela. La investigación buscó analizar los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana “La Mitisús” del Municipio Cardenal Quintero del estado de Mérida. Para ello el autor, bajo un enfoque cuantitativo realiza una investigación descriptiva a una muestra igual a la población, formada por un total de 30 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento una escala tipo Likert de tres puntos. Los resultados se muestran respecto a cada una de las variables. Con relación a las dimensiones clima organizacional, se indica que la mayoría de los docentes consideran que no se fomenta la participación (50%), no existe un liderazgo democrático (44,4%), no se mantiene buena comunicación con el jefe ni una comunicación asertiva con los compañeros (55,6%), no se les reconoce sus aciertos laborales (61,1%) a pesar de que cumplen con sus funciones (55,6%) y que su salario no es acorde a sus funciones (88,9%). En cuanto al desempeño, los resultados de acuerdo con las dimensiones señalan que la mitad de los docentes considera que no innova (50%), un poco más de la tercera parte que no es empático con sus compañeros de trabajo (38,9%) y que la mayoría considera que demuestran destreza ala realizar sus funciones (55,6%), no participan en congresos de actualización (61,1%), no están de acuerdo en trabajar con material educativo computarizado ni computadoras (con un 72,2% y 44,4%

respectivamente). Finalmente, se concluyó que existe la necesidad de valorar la participación y el liderazgo democrático, la comunicación, el sistema de recompensas y remuneración y, la participación en la toma de decisiones para mejorar el clima laboral. Y en cambio, considerar la proactividad, la empatía, el manejo de emociones, la actualización profesional y la tecnología para mejorar el desempeño de la labor docente.

Gonzalez (2019), en su tesis titulada *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*, en el Ecuador. La investigación evaluó ciertos factores de clima laboral y señaló su influencia en el desempeño de los docentes de las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil. Teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo de tipo descriptiva de diseño no experimental y transversal a una muestra conformada por 30 unidades educativas particulares de la ciudad de Guayaquil usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados señalan que existe una relación entre clima laboral y el desempeño de los docentes ($Rho\ Spearman=0.933$). Además, los resultados del análisis de sus dimensiones indican que, con relación al clima organizacional, el contexto es la dimensión que más le afecta (35%). Mientras que, respecto al desempeño, la mayoría de los docentes manifiesta que los estándares y políticas de la institución son de gran importancia para el desempeño (53,3%), que están comprometidos con la calidad de la educación de sus instituciones (60%) y que los principales factores que se consideran en las evaluaciones de desempeño de las instituciones son: responsabilidad (38,58%), liderazgo (22,22%) y calidad del trabajo (17,7%). Finalmente, la autora concluye que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño del docente.

López (2021), en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* realizada en Ecuador. La investigación identificó la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral, además, de señalar cómo estas se relacionan dentro de un contexto particular que para este caso es UPS sede Guayaquil. Para ello se desarrolló una investigación correlacional, que es un tipo de investigación social. La población estuvo compuesta por el personal administrativo operativo de la UPS sede Guayaquil con sus dos campos: campus Centenario y Campus María Auxiliadora con un total de 55 personas. La muestra estuvo constituida por los 51 colaboradores que forman parte del personal administrativo. La técnica utilizada fue la encuesta. Entre sus resultados se halló que: el 67% de administrativos de la UPS sede Guayaquil reciben una información

adecuada de su jefe inmediato; casi la mitad (52%) de administrativos de la UPS sede Guayaquil afirma que siempre se retroalimenta en su puesto de trabajo. La investigación concluye que el clima organizacional se relaciona positiva y directamente con el desempeño laboral, señalando que si hubiera aumentará una de las variables aumentaría la otra. Por lo que recomienda un plan de mejora que ayude a los trabajadores de administración a mantener un alto nivel de clima organizacional para así garantizar un buen desempeño laboral que favorezca a la universidad y sus clientes.

Ortiz (2021), en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja* realizada en Ecuador. Analiza la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal, identifica algunos factores de clima organizacional, señala el tipo de relación entre clima organizacional y desempeño laboral y propone un plan de mejora de gestión del clima organizacional para aumentar el desempeño laboral docente, administrativo y de trabajadores de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Realizó una investigación de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), de carácter básico descriptivo correlacional en la que se aplicó el método deductivo. La muestra representativa estuvo formada por 150 personas de una población de 246 colaboradores que laboran en la facultad mencionada. Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario de 50 ítems. Se halló que un 54% de encuestados consideran al clima como medio, el 40% que dictamina que es bajo, en base a los datos estadísticos, los mismos que se encuentran en la escala de bajo a medio, se estableció que no es aceptable el clima organizacional entre colaboradores, y que no hay mayor atención por parte del nivel estratégico en las siguientes dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Zans (2017), en su tesis titulada *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el período 2016*, realizada en Nicaragua. Esta investigación analizó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Para ello, se investigó desde un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y con una muestra no probabilística formada por 59 personas (entre administrativos y docentes). Los resultados obtenidos sugieren que, en cuanto al clima organizacional, el estilo de liderazgo practicado es muy bueno (48%), el nivel de exigencia de los superiores es bien recibido (43%), existe una comunicación fluida (90%)

y se trabaja en equipo (82%), pero sin embargo la mayoría considera no tener confianza para plantear sus desacuerdos al jefe (60%). Mientras que al respecto del desempeño laboral, la mayoría de las personas encuestadas considera que la remuneración es acorde a sus expectativas (48%), el cargo que ocupa le permite desarrollarse completamente (80%), ejecuta sus tareas en el tiempo esperado (56%) y es una persona proactiva (62%). Finalmente, se concluye que el clima organizacional es poco participativo y que el desempeño laboral es bajo y es afectado especialmente por la falta de un plan de capacitación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Arias (2021), en su investigación titulada *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra señora de Fátima, provincia de San Ignacio* del departamento de Lambayeque en Perú, analizó la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente, el estado del clima organizacional y el desempeño docente. Para ello, la autora desarrolló una investigación no experimental de diseño transversal de nivel relacional, con una muestra universal constituida por 30 docentes. La encuesta fue la técnica usada. Sus resultados señalaron que la existencia de relación significativa entre las dos variables estudiadas, y una correlación de nivel de intensidad alta positiva de 0.71 (Rho de Spearman=71%). Determinándose que cuanto más valor tenga el clima organizacional mayor será el desempeño docente. Se concluyó que el clima organizacional de la institución satisface de manera parcial en tres dimensiones: (1) las relaciones interpersonales alcanzaron un puntaje de 3.74 debido a la existencia de la carga laboral, (2) el trabajo en equipo alcanzó un puntaje de 3.51 el más bajo, y (3) el desempeño docente tuvo mayor fortaleza con un puntaje de 4.09. Finalmente, la investigación concluyó que el modelo utilizado fue de gran utilidad pues permitió realizar el correcto estudio de las variables, evidenciando la presencia de carencias entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa objeto de estudio.

Chanca (2021), en su tesis titulada *Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020* del departamento de Lima, buscó establecer nivel de relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército el Perú (en adelante IESTPE). Para ello, el

autor desarrolló una investigación desde el enfoque básico, descriptivo-correlacional de diseño no experimental, encuestando a 120 alumnos del tercer año de carrera de las distintas profesiones del IESTPE. Los resultados encontrados sostienen que, desde la visión del alumnado, existe una relación significativa ($R=0.631$) entre la eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los instructores del IESTPE. Lo mismo ocurre con las variables nivel de comunicación ($r = 0.493$), relaciones humanas ($r = 0.632$) y eficacia para decidir ($r = 0.532$) y el desempeño laboral. En datos porcentuales, sus resultados sobre las dimensiones y sus respectivos indicadores señalan que: (1) con relación a las dimensiones de clima organizacional, el 41,7% del alumnado que conforma la muestra percibe como regular la pertinencia en la toma de decisiones, el 43,3% el nivel de comunicación y el 56,7% el nivel de relaciones personales, (2) con respecto al desempeño laboral del personal militar del IESTPE, el 46,7% los alumnos perciben como regular del cumplimiento de los objetivos de formación, el 53,3% la práctica de valores y el 73,3% la eficiencia en la metodología de enseñanza. Finalmente, el autor concluyó que existe relación entre la eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral, reconociendo que el primero es un elemento fundamental y definitivo en las organizaciones. Y que las dimensiones valoradas por el alumnado se perciben mayoritariamente como regulares.

Cubas (2019), en su tesis titulada *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1821”* de Jaén - Cajamarca, buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico 04 de junio de 1821. Para ello, desarrolló una investigación de diseño no experimental transversal, con una muestra representativa no probabilística de 21 docentes (entre nombrados y contratados). Las técnicas que utilizó para la recolección de datos fueron: el gabinete, el fichaje y el trabajo de campo. Este autor, encontró la existencia de relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral (correlación de Pearson= $0,863$ a un nivel de significatividad del 95%). Finalmente, concluyó que a más clima organizacional se obtiene más desempeño laboral.

Meléndez (2020), en su tesis titulada *Clima Institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín - 2020*, buscó determinar la relación que existe entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “Carlos Wiesse”. Para ello, realizó una

investigación de enfoque cuantitativo no experimental de diseño descriptivo correlacional a una muestra formada por 60 docentes. Recurrió a la encuesta como técnica y al cuestionario tipo escala Likert como instrumento. Sus resultados señalaron, que existe una relación directa y significativa entre clima institucional y desempeño laboral (Rho Spearman = 0,505). Con relación a cada una de las variables, sus resultados señalan que: (1) en cuanto al clima organizacional, la mayoría del personal docente encuestado consideran que es bueno (46,67%). Al analizar esta variable por dimensiones, se menciona que para la mayoría de los docentes son buenas la comunicación (46,67%), la motivación (51,67%), la confianza (47,67%) y la participación (51,67%). (2) Con relación a la variable desempeño laboral, la mayoría considera que éste es medio (66,67%). Al analizar los resultados de acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral se indica que la mayoría considera que: es alto el nivel en que los estudiantes se involucran en el proceso de aprendizaje (70%); son medios los niveles de maximización del tiempo dedicado al aprendizaje y de promoción del razonamiento, creatividad y el pensamiento crítico, y el nivel de regulación positiva del comportamiento del alumnado (con un 40%, 56,67% y 66,67% respectivamente), es bajo el nivel de evaluación del progreso de aprendizajes para realizar feedbacks a los estudiantes y adecuar la enseñanza (53,33%) y, que es alto el nivel en que se fomenta un ambiente de respeto y proximidad (60%). Finalmente, la autora concluyó que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño laboral.

Santoyo (2019), en su tesis titulada *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe*, buscó comprobar la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el colegio y, además, determinar: las características de la primera variable, el nivel de la segunda y qué dimensiones tienen mayor relación entre las dos. Para ello investigó desde un enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental y transversal, con una muestra universal de 30 personas entre docentes de los niveles inicial, primario y secundario; administrativos y directivos del colegio mencionado. Se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de información. Finalmente, demostró una correlación moderada entre las variables estudiadas (R-Pearson=0.455, nivel=0,05) y que, a mejor percepción tengan los trabajadores sobre el ambiente de trabajo más positivo será el índice de desempeño.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1. Conceptualización de clima organizacional.

Desde los años 60 a la actualidad, son innumerables los autores que han definido al clima organizacional, en palabras de Vesga (2020a), éste se ha abordado de muchas maneras y siguiendo muchos modelos, sin consenso sobre su definición y medición. A continuación, en un intento de agruparlas y comprenderlas se presentan las aportaciones de García (2006), Bordas (2016) y Vesga (2020a), que clasifican estas definiciones desde tres perspectivas:

Estructural o realista.

En este grupo de definiciones se incluyen aquellas que consideran este constructo como una característica de la institución, que existe de modo relativamente independiente de las percepciones de las personas, quienes actúan solo como observadoras e informadoras potenciales. El clima organizacional, en este caso, es un atributo de la organización.

En este primer grupo, se encuentran las aportaciones de Forehand y Gilmer (1964 como se citó en García, 2006), para quienes este constructo representa un grupo de características que diferencian a una entidad de otra, que tienden a perdurar en el tiempo y que influyen en la conducta de las personas que allí trabajan. Y las de Tagiuri (1968), quien lo define como una cualidad relativa del ambiente institucional interno que experimentan las personas, influyendo en sus comportamientos y que, además, se describe considerando los valores de las características de dicha institución.

Desde esta perspectiva, según Vesga (2020b), el clima organizacional se calcula a través de atributos organizacionales, con independencia de la percepción de las personas, lo que dejaría fuera la participación de estas.

Individual o fenomenológica.

En este grupo se encuentran las definiciones que consideran al clima organizacional a partir de factores individuales que determinan las percepciones que la persona tiene de su entorno. En este caso, el clima organizacional es un atributo del sujeto, se enfatiza las

percepciones que tienen las personas sobre las características de la organización, y se reconoce el significado psicológico, que atribuye la persona, a sus percepciones.

En este segundo grupo, se encuentran las aportaciones de Jones y James (1979), para quienes el clima organizacional está relacionado con las percepciones de las personas. Es decir, con el significado psicológico de sus representaciones cognitivas, y las aportaciones de Schneider y Snyder (1975) quienes manifiestan que el clima organizacional es una percepción resumida que las personas tienen de (o acerca de) una institución o entidad. Es, entonces, una impresión global de lo que es la organización. Cada persona percibe o contextualiza su organización de diversas maneras, según el contexto y el conjunto de información sobre la organización que opera para esa persona.

Desde esta perspectiva el clima organizacional, de acuerdo con Vesga (2020b), se mide en relación con los significados que los individuos construyen acerca de las experiencias que viven en el contexto en el que actúan.

Interaccionista.

En este último grupo, al que Bordas (2016) también denomina perspectiva integradora, se encuentran las definiciones que consideran al clima organizacional como el resultado de la interacción entre las características de la organización y las de las personas que las perciben. En palabras de García (2006), se pretende salvar la dicotomía subjetiva-objetiva, donde las características de una situación y de las personas interactúan.

Entre los autores que se encuentran en este grupo, está Brunet (1987) quien a partir de las aportaciones de Lewin (1968) sobre que el clima organizacional se puede medir y se define como la conducta de una persona en el trabajo en función de ella misma y el ambiente que la rodea (véase Tabla 1), afirma que toda situación laboral implica un conjunto de factores específicos del trabajador (aptitudes, características físicas, características psicológicas, etc.) y, al mismo tiempo, la situación laboral presenta entornos físicos y sociales particulares.

Tabla 1: Fórmula de Lewis

$C = f(P \times E)$
donde:
C = Comportamiento en el trabajo
P = Persona

E = Entorno

Fuente: Brunet (1987)

Por lo que, la manera en que una persona se comporta en la institución no depende únicamente de sus características personales, sino que, además, hay que considerar cómo perciben el clima de trabajo (Brunet, 1987). De tal manera, que el clima organizacional evidencia los valores, las actitudes y las creencias que poseen los trabajadores, quienes, a su vez, se convierten en parte del mismo clima.

En esta misma línea encontramos a Koys y DeCottis (1991), para quienes el clima organizacional describe cómo son las percepciones que las personas poseen de sus propias experiencias en el trabajo. De igual manera, Chiavenato (2000), siguiendo las investigaciones de Litwin (1971), manifiesta que este constructo “es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento [...], se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización” (p. 86). Uribe (2015), por su parte, señala que el clima organizacional está formado por las descripciones personales del ambiente social o contextual de la entidad (políticas, prácticas, procedimientos, etc.) de la cual son parte los sujetos. Desde esta tercera perspectiva, el clima organizacional se mide, según Vesga (2020a), a partir de las percepciones que un grupo de personas tienen sobre su ambiente de trabajo (construido por aspectos estructurales y situacionales de la dinámica organizacional).

Por tanto, el clima organizacional es la percepción global que posee la persona sobre la organización donde trabaja y en donde estas percepciones determinan la interrelación entre sus características y las de la propia organización. Se debe tener en cuenta que, para que exista armonía en el ambiente laboral, este constructo no solo se sustenta en la organización, su normativa y sus principios, sino que se fusiona con las características personales de cada trabajador (desde la jerarquía más alta hasta la de menor grado). Es importante tener presente que somos el resultado de cada vivencia y, por ende, cada satisfacción, logro, decepción y/o pérdida que experimentamos dan como resultado una actitud o comportamiento frente al trabajo. Por esta razón, es preciso que las organizaciones que deseen un desarrollo de trabajo óptimo, tanto para ellas como para sus trabajadores, deben centrar su preocupación en brindar un buen clima organizacional.

2.2.1.2. Importancia del clima organizacional.

La importancia del análisis y el diagnóstico del clima organizacional reside en la posibilidad de conocer la “configuración de las características de una organización” (Brunet, 1987, p. 12). Según este autor, la importancia radica en que, a través de este proceso, quien dirige la organización será capaz de:

- Identificar fuentes de conflicto e insatisfacción dentro de la organización que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas en los trabajadores,
- Iniciar o proponer cambios en aspectos específicos que requieren intervenciones por parte de la organización, y
- Contribuir al desarrollo de la organización y la prevención de futuros problemas.

En esta misma línea, Ibáñez (2002) sostiene que es valioso analizar el clima organizacional porque facilita conocer las percepciones de los trabajadores con relación a diferentes aspectos organizacionales como, por ejemplo: condiciones laborales, políticas, valores y organización de la empresa. Sumba-Bustamante, Moreno-Gonzabay y Villafuerte-Peñañiel (2022) añaden que la importancia radica en la posibilidad de vincular los objetivos organizacionales con la conducta de los trabajadores (a través de sus creencias, actitudes y valores).

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional se reconoce como un constructo multidimensional (Brunet, 1987; Koys y DeCotiis, 1991; Likert, 1974; Litwin y Stringer, 1968; Schneider y Bartlett, 1968) formado por “un conjunto de dimensiones distintas, pero relacionadas entre sí, que deben ser tratadas como un único concepto teórico” (Law et al., 1998 como se citó en Barroso, Cepeda y Roldán, 2007; p. 983). Es decir, está formado por “una serie de dimensiones que conforman su esencia y lo caracterizan” (Brunet, 1987; p.51). Desde este punto de vista, las dimensiones del clima organizacional de una empresa dan buena cuenta de las características y las propiedades específicas de la misma. Por lo que, no puede considerarse que exista un único o ideal clima organizacional (Bordas, 2016; Torres y Zegarra, 2015).

Desde los 70' a la actualidad diversos autores (Brunet, 1987; Campbell, et al., 1970; Koys y DeCotiis, 1991; Likert, 1974; Litwin y Stringer, 1968; Schneider y Bartlett, 1968) han señalado diferentes dimensiones del clima organizacional. Algunas pertenecientes al ambiente laboral de los trabajadores y, otras a las percepciones que los trabajadores tienen de sus entornos laborales, de acuerdo con los eventos, prácticas y procedimientos que ocurren en la vida diaria de la organización (Vesga, 2000a). La revisión bibliográfica de autores como Brunet (1987) y Bordas (2016) permiten señalar aquellas dimensiones de clima organizacional que se emplean con mayor frecuencia. A continuación, en la Tabla 2, se presentan estas dimensiones según algunos autores.

Tabla 2: Clima organizacional y dimensiones

AUTORES	DIMENSIONES	
Litwin y Stringer (1968)	Estructura Responsabilidad Recompensa Riesgo/desafío Relaciones	Cooperación Estándares Conflicto Identidad
Schneider y Bartlett (1968)	Apoyo patronal Estructura Implicación con los nuevos empleados	Conflictos interagencias Autonomía de los empleados Grado de satisfacción general
Likert (1974)	Estilo de autoridad Esquemas motivacionales Comunicaciones Procesos de influencia Proceso de toma de decisiones	Proceso de planificación Procesos de control Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento
Brunet (1987)	Grado de estructura que impone el puesto de trabajo Recompensa Apoyo Autonomía individual	
Koys y DeCottis (1991)	Autonomía Cohesión Confianza Presión	Apoyo Reconocimiento Imparcialidad Innovación
Bordas (2016)	Autonomía Cooperación y apoyo Reconocimiento Organización y estructura	Innovación Transparencia y equidad Motivación Liderazgo

Este carácter multidimensional del clima organizacional, permite valorarlo de acuerdo con diferentes variables del comportamiento organizacional (García, 2020). Brunet (1987) tras una revisión de diferentes cuestionarios: de Likert (1974), de Litwin y Stringer (1968), de Schneider y Bartlett (1968), de Pritchard y Karasick (1973), de Halpin y Crofts (1963), de Crane (1981), de Moos e Insel (1974) y de Bowers y Taylor (1970), concluyó que el clima organizacional debería estar formado por cuatro dimensiones: autonomía individual, estructura, recompensa y consideración. Las mismas que se considerarán en la presente investigación (Figura 1).

Figura 1: Dimensiones del Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia teniendo en cuenta los estudios de Brunet (1987, 2011)

Autonomía Individual.

En palabras de Brunet (1987) la autonomía individual “es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y conservar para él mismo un cierto poder de decisión” (p.51). Es decir, se refiere al nivel de libertad que percibe el trabajador para ser su propio jefe, al poder que tiene para tomar decisiones y a la capacidad que posee para solucionar problemas sin consultar constantemente a sus superiores. Se basa en cierto grado de autogestión, iniciativa y responsabilidades individuales que los trabajadores pueden demostrar en su puesto de trabajo.

Según Brunet (2011), esta dimensión incluye: (1) responsabilidad como percepción de autonomía, que tienen los trabajadores, para la ejecución de su labor, (2) independencia como posibilidad de posesión de cierto poder de decisión para planear, organizar e implementar su propio trabajo y, (3) rigidez normativa (leyes, reglamentos...) como posibilidad de reconocimiento del punto de vista o perspectiva sobre la normativa que rige su labor dentro de la organización.

Estructura.

Es el nivel en que los objetivos y métodos de cada puesto de trabajo de una organización, se establecen y se comunican a los trabajadores por parte de los superiores (Brunet, 1987). Es decir, es la forma en que los directivos establecen y comunican a los trabajadores los objetivos y la forma de trabajar que impone su puesto de trabajo. Por lo tanto, está vinculado a la percepción de los trabajadores sobre cómo se establecen y comunican sus obligaciones, reglas y políticas de la organización donde trabajan, que afectan directamente la forma en que realizarán sus tareas y funciones.

Para Brunet (2011) esta dimensión está relacionada con: (1) mecanismos de control se refiere a los reglamentos y las políticas que utiliza los directivos para controlar a los trabajadores, (2) funcionamiento que tiene que ver con la manera en que la organización gestiona y establece la comunicación con los trabajadores, y (3) comunicación que se relaciona con la manera y con los medios que la empresa utiliza para comunicarse con los trabajadores.

Recompensa.

“Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción” (Brunet, 1987, p.51). Es decir, se refiere al premio que la organización brinda a sus trabajadores (salarios, beneficios, bonos, promoción etc.) por una labor bien hecha. La recompensa está relacionada con el nivel de percepción de justicia y equidad que tienen los trabajadores con relación a cómo la organización les premia y resalta el buen desempeño de su trabajo (Brunet, 1987).

Para Brunet (2011) esta dimensión está formada por: (1) incentivo que se refiere al salario justo y apropiado por el trabajo realizado, a las bonificaciones salariales o a las acciones que la empresa ofrece para mejorar las relaciones con sus trabajadores y, (2) promoción que está relacionado con las acciones que realiza la empresa para favorecer el ascenso profesional de sus trabajadores.

Consideración.

“Se basa en el tipo de estímulo y agradecimiento que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo” (Brunet, 1987, p.46). Para este autor, la consideración está relacionado con el nivel de percepción que el empleado tiene

con respecto al estímulo y agradecimiento que recibe por parte de la organización, ya que una parte importante en las organizaciones es brindar un trato justo a quienes contribuyen con el logro de los objetivos

Las dimensiones, según Brunet (2011), que posee la consideración son: (1) apoyo que se refiere al estímulo que ofrece la organización a sus trabajadores para que puedan realizar su labor, y (2) reconocimiento está relacionada con la percepción que tienen los trabajadores sobre la valoración que la organización posee sobre la labor que realizan.

2.2.1.3. Evaluación del clima organizacional.

Actualmente existen diversos instrumentos que sirven para evaluar el clima organizacional, pero más allá de las diferencias entre estos instrumentos, lo que se debe tener siempre presente es que la evaluación de este constructo “debe incluir una conjugación de variables relacionadas con la percepción de los miembros de la organización respecto a la estructura y los procesos organizacionales” (Vega, Rodríguez y Montoya, 2012, p.251). Es decir, en palabras de Vesga (2000b), el clima organizacional debe medirse a partir de las percepciones que tienen las personas sobre su ambiente de trabajo (formado por aspectos estructurales y situacionales de la dinámica organizacional).

La medición y análisis del clima organizacional, según Bordas (2016), se puede realizar desde dos enfoques: cualitativo y cuantitativo.

Desde un enfoque cualitativo se realiza a partir del análisis del discurso y, desde uno cuantitativo se utiliza la técnica de encuesta. En este último enfoque, el uso de la técnica de encuesta permite “la construcción y validación de cuestionarios, teniendo en cuenta las dimensiones que conforman el clima organizacional” (Vesga, 2020b; p.56). La elección de estas dimensiones permite no solo perfilar la imagen del clima organizacional de una empresa, sino también elaborar el instrumento (cuestionario) adecuado para medirlo.

La elaboración del cuestionario debe cumplir con tres condiciones:

- Establecerse de acuerdo con el problema de investigación. Es decir, deben ser pertinentes al constructo clima organizacional.

- Deben ser exhaustivas. Es decir, elegir un número suficiente de dimensiones para poder comprender mejor el clima organizacional que se pretenda evaluar.
- Deben ser mutuamente excluyentes e independientes. Es decir, que los indicadores de una dimensión no pueden formar parte de otra, y que una dimensión no puede ser a la vez indicador de otra.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Conceptualización de desempeño laboral

El desempeño laboral, al igual que el clima organizacional, se puede definir desde diferentes perspectivas. Desde la psicología de las organizaciones, “existe un consenso entre los autores [...] que cualquiera que sea el concepto de desempeño que se proponga, es necesario aclarar si se refiere a aspectos conductuales o a aspectos de resultados” (Topa y Moriano, 2022; p. 225). Según estos autores, el desempeño conductual se refiere a aquello que hace una persona en una situación laboral, mientras que el desempeño como resultado se refiere a las consecuencias de comportamiento individual en el trabajo. Y aunque en muchas ocasiones, los aspectos conductuales y de resultado se relacionan, nunca se superponen por completo.

Motowidlo (2003) señala que el desempeño laboral es conductual, episódico, evaluativo y multidimensional. Conductual porque es un comportamiento, episódico porque está relacionado con una serie de episodios de comportamiento o unidades de acción que intervienen en el logro de metas organizacionales, evaluativo porque puede valorarse como positivo o negativo la eficacia individual u organizacional y, multidimensional porque está formado por diversas dimensiones o categorías conductuales.

Desde esta misma perspectiva, para Chiavenato (2011) el desempeño laboral es el comportamiento y la estrategia individual del trabajador con el objetivo de lograr unos objetivos previamente fijados. Y, añade el grado de esfuerzo de cada persona (capacidades, habilidades, destrezas) está condicionado por el valor de las recompensas que brinda la organización.

De igual forma, Pedraza, Amaya y Conde (2010) consideran que el desempeño laboral está formado por acciones y comportamientos observables manifestados por los

trabajadores, importantes para el cumplimiento de las metas de la institución, siempre que el contexto sea idóneo para alcanzarlos. Las acciones y comportamientos del trabajador deben poder ser medidos en términos de competencia y de nivel de contribución a la organización.

Por consiguiente, el desempeño laboral es el nivel en que una persona ayuda a la institución a alcanzar sus metas (Campbell, 1983 como se citó en Motowidlo, Borman y Schmit, 1997) y repercute en la labor que éste realiza, en los demás trabajadores y en la organización donde trabaja. Si el desempeño laboral es positivo puede servir como modelo y motivar a otros trabajadores y, al mismo tiempo, favorecer a la organización, pero por el contrario si es negativo puede desmotivar y desanimar a los demás y afectar a la organización.

2.2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

El desempeño laboral, al igual que en el caso del clima organizacional, también es multidimensional. Diversas investigaciones (Borman et al., 1985; Campbell, Gasser y Oswald, 1996; Carbajal et al., 2013; Chiavenato, 2011; Motowidlo, 2003; y Viswesvaran, Schmidt y Ones, 2005) identifican diferentes dimensiones para este constructo. A continuación, la Tabla 3 muestra la revisión bibliográfica realizada sobre las teorías que se consideran más relevantes y evidencia el carácter multidimensional de este constructo.

Tabla 3: Desempeño laboral y dimensiones

Autores	Dimensiones	
Borman et al. (1985)	Rendimiento en la tarea Lealtad	Trabajo en equipo Determinación
Campbell, Gasser y Oswald (1996)	Dominio de la tarea específica Demostración del esfuerzo Disciplina personal	Escrupulosidad organizacional
Davis y Newtrons (2003)	Capacidades Adaptabilidad comunicación Iniciativa	Conocimientos Trabajo en equipo Estándares de trabajo Desarrollo de talentos

Motowidlo (2003)	Desempeño de tareas Desempeño contextual	
Viswesvaran, Schmidt y Ones (2005)	Competencia interpersonal Competencia administrativa Calidad Competencia de comunicación	Productividad Esfuerzo Conocimiento del trabajo Liderazgo
García y Uscanga (2008)	Trabajo desafiante Recompensas	Condiciones laborales Compañerismo
Chiavenato (2011)	Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidad de seguridad	Interés Creatividad Capacidad de realización Discreción
Carbajal et al. (2013)	Responsabilidad Resultados Obligaciones	Tareas y actividades Objetivos y propósitos Competencias

A partir de esta revisión bibliográfica, la presente investigación considera las dimensiones de desempleo laboral las señaladas en las aportaciones de Motowidlo (2003) quien, basando en las investigaciones de Borman y Motowidlo (1993 como se citó en Motowidlo 2003), sugiere que para estudiar este constructo es necesario considerar dos dimensiones (Figura 2): el desempeño de tareas y el desempeño contextual.

Figura 2: Dimensiones del Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia teniendo en cuenta los estudios de Motowidlo (2003)

El desempeño de tareas

Es el valor esperado de los comportamientos de un individuo durante un período estándar de tiempo para la producción de bienes y servicios organizacionales (Motowidlo, 2003). Es decir, constituye un comportamiento de rol que requiere, en palabras de Topa y Moriano (2022), conocimiento técnico, habilidad para desarrollar la tarea aplicando ese conocimiento técnico con éxito sin mucha supervisión y capacidad de manejar múltiples asignaciones.

El desempeño de tareas está formado por comportamientos relacionados con actividades que transforman directamente las materias primas en bienes y servicios que son los productos de la organización, y actividades que dan servicios y mantienen el núcleo técnico reponiendo el suministro de materias primas, distribuyendo el producto terminado o proporcionando importantes funciones de planificación, coordinación, supervisión o personal que le permiten funcionar de manera efectiva y eficiente y, por lo tanto, mejoran la capacidad de la empresa para producir. En el ámbito educativo esta producción estaría vinculado al acto de enseñar (Motowidlo, 2003).

El desempeño de tareas, según Motowidlo y Kell (2012) posee la dimensión productividad que está relacionada con la cantidad de bienes o servicios producidos por la empresa y comprende actividades que incluyen, por ejemplo: vender mercancías en

una tienda minorista, operar una máquina de producción en una planta de fabricación, enseñar en una escuela o realizar cirugías en un hospital, etc.

El desempeño contextual.

Es el valor total esperado de los comportamientos de un individuo durante un período de tiempo estándar para mantener y mejorar el contexto organizacional, psicológico y/o social de la institución donde trabaja (Motowidlo, 2003). Es decir, es más activo, discrecional, extra-rol (Topa y Moriano, 2022) y, se define en términos del comportamiento que favorece la efectividad organizacional por medio de sus efectos en los diferentes contextos del trabajo (social, psicológico u organizacional) (Motowidlo, 2003).

El desempeño contextual está formado por actividades que promueven la viabilidad de la red social y organizativa y mejoran el clima psicológico. Y sus dimensiones, según Motowidlo y Kell (2012) son: (1) trabajo en equipo que se refiere a la influencia que tienen las acciones de un trabajador en los demás, al fomento de la confianza y la mejora de la comunicación y cooperación interpersonal como, por ejemplo: saber cómo cooperar con un grupo diverso de personas, cómo clamar a un trabajador molesto o cómo trabajar productivamente con compañeros, supervisores y subordinados, etc., e (2) iniciativa que está relacionada con la propia disposición del trabajador para realizar conductas organizacionales valiosas. Como, por ejemplo: el propio desarrollo de conocimientos y habilidades que tendrán una inferencia en el desempeño laboral.

2.2.2.3. Evaluación de Desempeño Laboral

La evaluación de desempeño, en palabras de Chiavenato (2011), es la estimación sistemática del potencial de un individuo y de la forma en que se desenvuelve en su puesto de trabajo. Este proceso requiere considerar la identificación de las áreas de trabajo de los diferentes cargos de una organización que deben ser examinados y la valoración del desempeño con ciertos estándares objetivos (Amaya y Conde, 2010)

Este tipo de evaluación, según Ordinola (2015), favorece la implantación de nuevas políticas compensatorias, la influencia en la toma de decisiones respecto a ascensos, la identificación de necesidades de capacitación, la detección de errores en cada puesto de

trabajo, la existencia de problemas personales que influyen en la ejecución de un cargo y el mejoramiento del propio desempeño.

2.3 Definición de Términos Básicos

Apoyo. “Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de estímulo a su desarrollo” (Bordas, 2016, p.28).

Ascenso. “Promoción a un puesto superior que reciben los empleados de una empresa como resultado de un mejor desempeño y que acarrea una mayor compensación y un estatus más elevado” (Fernández, 2010, p.438).

División del trabajo. Consiste en fraccionar el trabajo en tareas, de tal forma que cada persona sea responsable de un número limitado de funciones. Con ello ayudamos a aumentar la productividad ya que es imposible realizar una sola persona todas las actividades que se ejecutan en una empresa (Palomo, 2016; p.39).

Funcionamiento. Comprende los elementos que integran la empresa, su estructura organizativa y directiva, su prestigio, su clientela, su personal, sus proveedores, etc. (Aguer y Pérez, 2010, p.521).

Incentivo. “Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible [...] Se puede examinar desde dos puntos de vista: como premio en unidades monetarias, es decir, como parte del salario, y como medida o evaluación del resultado” (Caso, 2003; p.13)

Independencia. “Grado en que el puesto de trabajo proporciona libertad sustancial y discrecional para que el individuo programe su trabajo y determine los procedimientos” (Brunet, 2004; p.51)

Iniciativa. Hacer todo lo que sea necesario para lograr los objetivos, incluso si normalmente no son parte de sus propios deberes y encontrar trabajo productivo adicional para realizar cuando se completan los propios deberes; desarrollar conocimientos y habilidades propias aprovechando las oportunidades internas y externas de la organización utilizando su propio tiempo y recursos (Topa y Moriano, 2022; p.227).

Mecanismos de control. “Aquellas medidas o acciones organizacionales diseñadas para facilitar que sus miembros alcancen un alto cumplimiento con las mínimas consecuencias indeseadas” (Ayala, 2007, p.3368)

Percepción de confianza. Es la percepción que tiene un empleado sobre el respeto a su trabajo que tiene la empresa. Esta percepción tiene efectos importantes en la manera en que el empleado actúa y en la forma en que la empresa percibe su capacidad para realizar una tarea específica (Fernández, 2010, p. 501).

Productividad. “Es la relación que existe entre la producción y el uso inteligente de los recursos humanos, materiales y financieros, de tal manera que: se logren los objetivos institucionales, se mejore la calidad de los productos y servicios al cliente, se fomente el desarrollo de los trabajadores, y se contribuya con beneficios económicos, ecológicos y morales a la colectividad” (Rodríguez, 1999; p.25).

Promoción: “Comprender cualquier cambio real en la posición o estatus dentro de la empresa que suponga un ascenso” (Álvarez, 1994; p.230).

Reconocimiento. “El grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización” (Bordas, 2016; p.28).

Responsabilidad. “Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo” (Brunet, 1987; p.46)

Rigidez Normativa. “Grado en que las normas y reglamentos se hacen cumplir sobre los empleados para regular su comportamiento” (Robins, 2004, p.230).

Trabajo en equipo. “Requiere que los empleados cooperen con los demás, compartan información, confronten las diferencias y subliman los intereses personales en beneficio del equipo” (Robins, 2004; p.274).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Hi: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022

3.2 Hipótesis Específicas

- La autonomía individual se relaciona significativamente con el desempeño de la tarea en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La estructura se relaciona significativamente con el desempeño de la tarea en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño de la tarea en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La consideración se relaciona significativamente con el desempeño de la tarea en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La autonomía individual se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La estructura se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

- La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La consideración se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

3.3 Definición Conceptual y Operacional de las Variables

3.3.1. Variable (X): Clima Organizacional

3.3.1.1 Definición Conceptual del Clima Organizacional

El clima organizacional se considera un valor perceptivo de las propiedades institucionales, que se define a partir de características que: a) son percibidas a propósito, ya sean institucionales y/o departamentales y, b) son deducidas según la manera de actuar (consciente o inconscientemente) institucional y/o departamental con los miembros que la conforman y, además, con la sociedad (Brunet, 1987).

3.3.1.2 Definición Operacional del Clima Organizacional

A nivel operacional el clima organizacional se compone de cuatro dimensiones:

- Autonomía individual
- Estructura
- Recompensa
- Consideración

3.3.2. Variable (Y): Desempeño Laboral

3.3.2.1. Definición Conceptual de Desempeño Laboral

El desempeño laboral se define como el valor esperado por la organización de los sucesos conductuales que una persona realiza durante un período de tiempo, [...] distingue entre conjuntos de comportamientos llevados a cabo por diferentes individuos y entre conjuntos de comportamientos llevados a cabo por el mismo individuo en diferentes momentos. Estos comportamientos contribuyen o restan valor a la eficacia de la organización. (Motowidlo, 2003).

3.3.2.2. Definición Operacional de Desempeño Laboral

A nivel operacional el desempeño laboral se divide en dos dimensiones:

- Desempeño de tareas
- Desempeño contextual

3.4. Cuadro de operacionalización de Variables

El siguiente cuadro presenta la correspondiente operacionalización de las variables Clima organizacional y Desempeño Laboral.

Tabla 4: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
VARIABLE X: Clima Organizacional	Autonomía individual	- Responsabilidad	1, 2	Ordinal Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
		- Independencia	3, 4	
		- Rigidez Normativa	5, 6	
	Estructura	- Mecanismos de control	7, 8	
		- Funcionamiento	9, 10	
		- Comunicación	11, 12	
	Recompensa	- Incentivos	13, 14	
		- Promoción	15, 16	
	Consideración	- Apoyo	17, 18	
		- Reconocimiento	19, 20	
VARIABLE Y: Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	- Productividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
	Desempeño contextual	- Trabajo en equipo	9, 10, 11, 12, 13, 14	
		- Iniciativa	15, 16, 17, 18, 19, 20	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Enfoque de la Investigación

La investigación es de **enfoque cuantitativo** porque partió del supuesto que, en potencia, toda información es cuantificable y, por tanto, medible. Siguiendo las aportaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014), Ñaupas et al. (2014), y Guillén, Sánchez y Begazo (2020), tuvo como punto de partida, después de la revisión científica y académica, el planteamiento de un problema de estudio concreto: determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, desde la perspectiva del personal docente. De este problema se derivaron hipótesis (general y específicas) que se examinaron (aceptaron o rechazaron) a través del análisis de datos (descriptivo e inferencial), con el fin de generalizar los resultados o replicarlos.

4.2. Tipo y Nivel de Investigación

4.2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo **básica** porque surge a partir de un marco teórico que lo enmarca y tiene como propósito aumentar el conocimiento científico, pero sin realizar algún tipo de contrastación (Muntané, 2010). La motivación de esta investigación es la mera curiosidad por descubrir nuevos conocimientos (Ñaupas et al., 2014) vinculados con

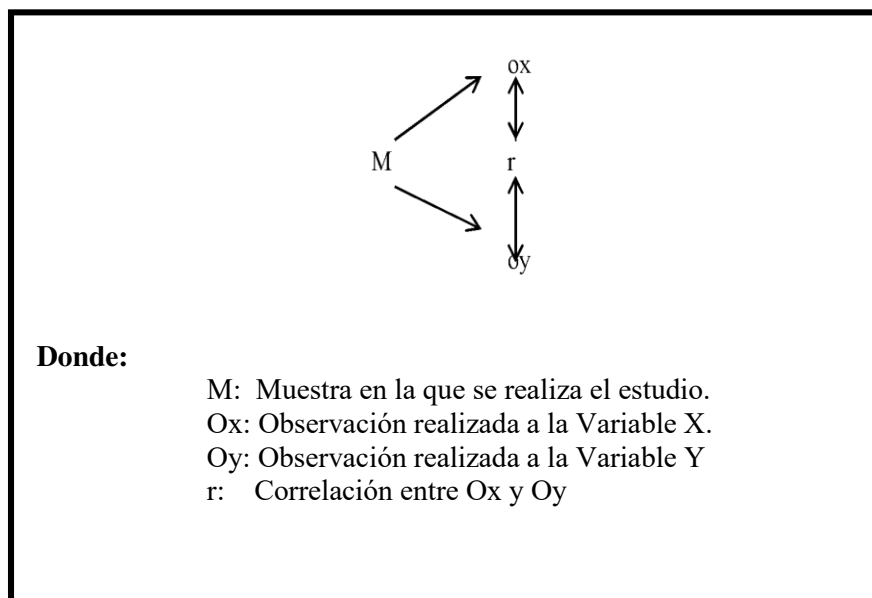
el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE de Lima, desde la perspectiva de este personal.

4.2.2. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es **descriptivo correlacional**. Descriptivo porque “caracteriza un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p.24) y correlacional porque “determina el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (Arias, 2012, p.25). Por lo que, en este caso, se determinó el nivel de relación o asociación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE de Lima, desde la perspectiva de este personal. Para lograrlo se comprobaron las hipótesis y los objetivos de investigación para estimar si existía relación y si la relación existente era positiva (mayor que 0 hasta +1) o negativa (menor que cero hasta -1) (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

En este caso el diagrama del diseño de investigación es el siguiente:

Figura 3: Diagrama del diseño descriptivo correlacional



4.3 Métodos y Diseño de Investigación

4.3.1 Métodos hipotético - deductivo

La investigación se realizó bajo las directrices del método hipotético-deductivo o de contrastación de hipótesis, que consiste en “establecer la verdad o falsedad de las hipótesis, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales” (Behar, 2008; p.40), es decir, de comprobar a refutar las hipótesis de la investigación.

4.3.2 Diseño de la Investigación

La investigación se situó dentro del diseño **no experimental**, porque se realizó sin la manipulación deliberada de las variables estudiadas, sino observando de qué manera se dieron los fenómenos, para posteriormente analizarlos. En este tipo de investigación las personas objeto de estudio no se exponen a ninguna circunstancias ni estímulos que se expongan las personas objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Toro y Parra, 2006), en nuestro caso los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE de Lima.

4.4. Población y Muestra de la Investigación

4.4.1 Población

La población fue finita y estuvo formada por todo el personal docente del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, que hacen un total de 91 docentes como consta en el registro de la Sección de Personal (SEPER) (Tabla 5). Esta población se consideró como un conjunto finito de elementos con características comunes que pueden ser delimitados y cuantificables, y por la naturaleza del problema y los objetivos del estudio (Arias, 2012).

Tabla 5: Conformación del personal docente del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE

Situación laboral Tipo de docentes	Nombrados	Contratados	Total
Civiles	45	20	65
Militares en situación de retiro ²	00	26	26
Total	45	46	91

Fuente: SEPER

4.4.2 Muestra

La muestra es un subgrupo representativo y finito de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Arias, 2012). En este caso, utilizando la fórmula para poblaciones finitas (Figura 4) con un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error, este subgrupo estuvo conformado por 74 docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE (Figura 5).

Figura 4: Fórmula para obtener el tamaño de la muestra para poblaciones finitas

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

- n: Tamaño de la muestra
- N: Tamaño de la población
- Z: Nivel de confianza
- p: Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población referencia
- q: Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio
- d: Nivel de precisión absoluta

² El personal militar que no está en situación de retiro es considerado instructor. Los instructores enseñan cursos militares, no tienen formación técnica y, administrativamente, no se consideran docentes.

Figura 5: Tamaño de la muestra

$$n = \frac{(91)(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(90) + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = 73,72734$$

Donde:

N = 91
Z = 1,96
p = 0,5
q = 0,5
d = 0,05

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos

4.5.1 Técnicas

Una técnica de investigación es, según Arias (2012), “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Cuando la obtención de esta información se realiza a través de la una serie de preguntas sobre una serie de sucesos presentes, pasados o futuros a un grupo de personas se denomina **encuesta** (Ruiz, 2009). Desde esta perspectiva, la presente investigación utilizó la técnica de **encuesta escrita**.

4.5.2 Instrumentos

Un instrumento de recolección de la información “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (Arias, 2012, p.68).

En el caso de esta investigación, se recurrió al cuestionario en formato papel, definido, de acuerdo con Bernal (2010) y Arias (2012), como una serie de preguntas respecto a las variables que se estudian. Como todo cuestionario, es importante tener presente que no está libre de sesgos, y que está condicionado por el tema a estudiar, la forma y el contenido de las preguntas y, el orden y la forma que éstas se plantean (Ruiz, 2009).

Los cuestionarios utilizados se presentan con preguntas tipo escala Likert de cinco puntos relacionadas a las variables que se estudian: clima organizacional y desempeño laboral.

4.5.3 Validez y confiabilidad del instrumento

4.5.3.1. Validez del cuestionario

La validez del cuestionario “indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento” (Bernal, 2010; p. 265). Esto significa, según Arias (2012), que las preguntas o ítems del cuestionario se corresponden directamente con los objetivos que guían la investigación. Y, en consecuencia, las preguntas responderán sólo a aquello que se pretende conocer o medir.

Para la validez del cuestionario, teniendo como referencia las aportaciones de Bernal (2010); Hernández, Fernández y Baptista (2014); y Ruiz (2009), se siguieron los siguientes pasos:

- En base a la revisión bibliográfica, se elaboró un universo de ítems para medir las variables a estudiar (clima organizacional y desempeño laboral) y sus correspondientes dimensiones.
- Se sometió a un juicio de expertos, a cargo de especialistas en la temática que se estudia, quienes analizaron la claridad, la objetividad, la actualidad, la organización, la suficiencia, la intencionalidad, la consistencia, la coherencia, la metodología y la conveniencia de los ítems y del instrumento.

Se consideró, siguiendo las aportaciones de Córdova (2018), los siguientes procedimientos: (1) “contar con el apoyo de, al menos, tres expertos en la variable e investigación, para que evalúen el instrumento, y (2) cada experto desarrolla la ficha especial de validación luego de haber analizado los documentos” (p. 118). Lo que se buscó en este punto, es conocer a través de las opiniones de personas expertas si el cuestionario cumplió con los aspectos antes señalados (claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y conveniencia) (véase las fichas de validación en el Anexo 3).

A continuación, las Tablas 6 y 7 muestran los resultados de la validación de expertos

Tabla 6 Valoración del juicio de expertos Cuestionario Clima Organizacional

Experto	Valoración	
	Cuantitativa	Cualitativa
Cabrejos Burga Raúl Eduardo Cod. ORCID: 0000-0001-6553-8619 Doctor docente investigador UPAL	20,0	Alta

Pando Ezcurra Tamara Cod. ORCID: 0000-0003-0301-3440 Doctora docente de la Universidad Privada Peruano Alemana	19,2	Alta
Díaz Bracamonte Marianella Janet Cod. ORCID: 0000-0003-2812-1843 Doctora docente en Administración	19,6	Alta
Zambrana Herrera Sheyla María Eugenia Cod. ORCID: 0000-0003-3917-2021 Catedrática magister en Administración	20,0	Alta
Alvarado Díaz Juan Miguel Cod. ORCID: 0000-0003-1014-9194 Maestro docente Universidad Tecnológica del Perú	18,8	Alta
Calle González Karlo Piero Cod. ORCID: 0000-0003-0643-8655 Maestro docente pregrado y DPA Universidad ESAN	16,8	Alta
Valoración Final	19,1	Alta

Tabla 7 Valoración del juicio de expertos Cuestionario Desempeño Laboral

Experto	Valoración	
	Cuantitativa	Cualitativa
Cabrejos Burga Raúl Eduardo Cod. ORCID: 0000-0001-6553-8619 Doctor docente investigador UPAL	20,0	Alta
Pando Ezcurra Tamara Doctora docente de la Universidad Privada Peruano Alemana	19,2	Alta
Díaz Bracamonte Marianella Janet Cod. ORCID: 0000-0003-2812-1843 Doctora docente en Administración	19,6	Alta
Zambrana Herrera Sheyla María Eugenia Cod. ORCID: 0000-0003-3917-2021 Catedrática magister en Administración	20,0	Alta
Alvarado Díaz Juan Miguel Cod. ORCID: 0000-0003-1014-9194 Maestro docente Universidad Tecnológica del Perú	18,8	Alta
Calle González Karlo Piero Cod. ORCID: 0000-0003-0643-8655 Magister docente pregrado y DPA de la Universidad ESAN	16,8	Alta
Valoración Final	19,1	Alta

Los resultados demuestran que, según la opinión de los expertos consultados los dos instrumentos son válidos y aceptables para su aplicación.

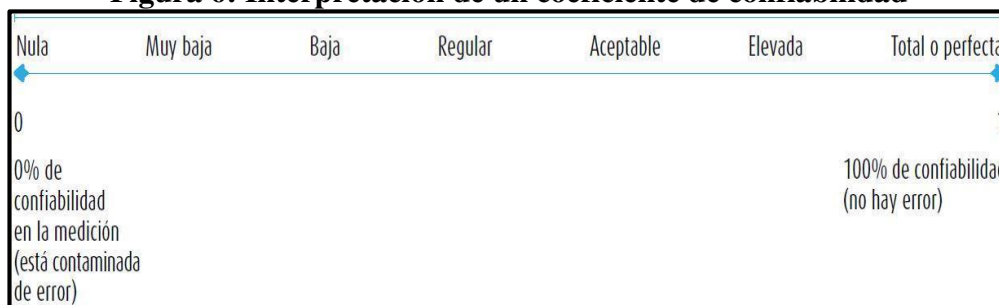
- Se realizó una prueba piloto, pasando el instrumento a una pequeña muestra de la población objeto de estudio, de aproximadamente 17 docentes. Para tal fin, se siguió las recomendaciones de De la Torre y Acostupa (2013) para quienes “se recomienda un pequeño grupo de sujetos que no pertenezca a la muestra seleccionada, pero sí a la población o grupo con características similares a la muestra del estudio, aproximadamente entre 14 y 30” (p. 20). Esta prueba piloto se efectuó con la finalidad de realizar las correcciones necesarias en los ítems que hayan resultado difíciles, ya sea por el orden, la claridad en la redacción, el lenguaje utilizado, o las resistencias psicológicas, entre otras.

4.5.3.2. Confiabilidad

La confiabilidad “se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos instrumentos” (Bernal, 2012; p. 265). La confiabilidad se calcula y evalúa para todo el instrumento, es decir, para cada variable y cada una de sus dimensiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para calcular la confiabilidad, los cuestionarios de la prueba piloto se sometieron a un análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach) a través del programa estadístico SPSS versión 25, y se interpretaron teniendo en cuenta las indicaciones que proponen Hernández, Fernández y Baptista (2014) (Figura 6).

Figura 6: Interpretación de un coeficiente de confiabilidad



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Los resultados de confiabilidad de los instrumentos son los siguientes:

Tabla 8: Confiabilidad variable Clima Organizacional

Estadísticas de confiabilidad Variable: Clima organizacional	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,808	20

Tabla 9 Confiabilidad variable Desempeño Laboral

Estadísticas de confiabilidad Variable: Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,810	20

Los resultados mostrados en las Tablas 8 y 9 indican que los instrumentos tienen una elevada confiabilidad. Por lo que se consideran altamente fiables.

4.5.4 Procesamiento y análisis de datos

Para la realización de esta fase de la investigación se siguieron los pasos propuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

- Aplicar el cuestionario y obtener la información de las personas que conforman la muestra.
- Definir los criterios que se seguirán para sistematizar la información recogida.
- Procesar la información recogida a través del programa estadístico SPSS versión 25 para validar, procesar y contrastar hipótesis.
- Elaborar los resultados, tanto la parte descriptiva como la parte inferencial.
- Analizar los resultados y elaborar las conclusiones.

4.5.5 Ética en la investigación

La ética se aplicó durante todo el proceso de investigación. Se cumplió con el respeto a la autoría de la información bibliográfica revisada y los criterios de diseño de investigación cuantitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), además, se siguieron los principios del código de ética para la investigación de la Universidad Alas Peruanas (UAP, 2018), especialmente aquellos relacionados con: honestidad, buena fe, libertad y responsabilidad de los creadores, bien común, difusión del conocimiento, y transparencia.

Además, se utilizó el consentimiento informado para cada docente que participó del estudio, demostrando de esta forma la participación voluntaria en la investigación (Asociación Británica de Investigación Educativa, 2019).

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Variable Clima Organizacional

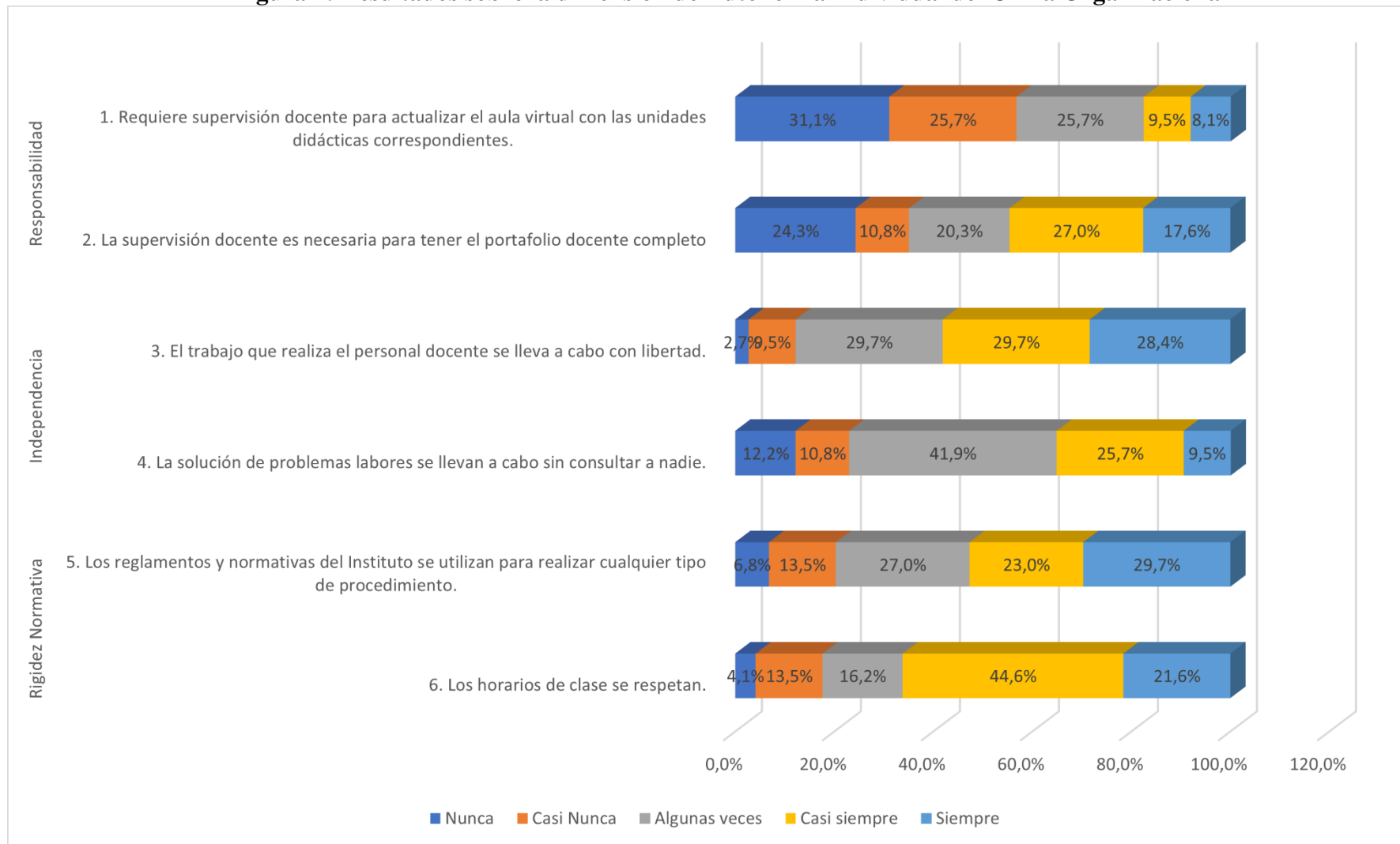
Dimensión: Autonomía individual

A continuación, se muestran los resultados relacionados con los diferentes indicadores que conforman la dimensión Autonomía Individual de la variable Clima organizacional (tabla 10 y la figura 7).

Tabla 10: Resultados de la dimensión Autonomía individual según sus indicadores

Indicadores e ítems de la Dimensión Autonomía Individual		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
Responsabilidad						
1. Requiere supervisión docente para actualizar el aula virtual con las unidades didácticas correspondientes.	Recuento	23	19	19	7	6
	% total	31,1%	25,7%	25,7%	9,5%	8,1%
2. La supervisión docente es necesaria para tener el portafolio docente completo.	Recuento	18	8	15	20	13
	% total	24,3%	10,8%	20,3%	27,0%	17,6%
Independencia						
3. El trabajo que realiza el personal docente se lleva a cabo con libertad.	Recuento	2	7	22	22	21
	% total	2,7%	9,5%	29,7%	29,7%	28,4%
4. La solución de problemas labores se llevan a cabo sin consultar a nadie.	Recuento	9	8	31	19	7
	% total	12,2%	10,8%	41,9%	25,7%	9,5%
Rigidez Normativa						
5. Los reglamentos y normativas del Instituto se utilizan para realizar cualquier tipo de procedimiento.	Recuento	5	10	20	17	22
	% total	6,8%	13,5%	27,0%	23,0%	29,7%
6. Los horarios de clase se respetan.	Recuento	3	10	12	33	16
	% total	4,1%	13,5%	16,2%	44,6%	21,6%

Figura 7: Resultados sobre la dimensión de Autonomía Individual del Clima Organizacional



Con relación al indicador **Responsabilidad**, se aprecia que los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a considerar que, si bien la supervisión es necesaria para tener el portafolio docente completo (27% dijo casi siempre, 17,6% dijo siempre), esta supervisión no es necesaria para actualizar el aula virtual con las unidades correspondientes (31,1% dijo nunca, 25,7% dijo casi nunca).

Respecto al indicador **Independencia**, los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a opinar que el trabajo que realizan se lleva a cabo con libertad (29,7% dijo casi siempre, 28,4% dijo siempre) y perciben que la solución a los problemas laborales se realiza algunas veces (41,9%) sin consultar a nadie.

Y finalmente, en cuanto al último indicador de esta dimensión: **Rigidez normativa**, la mayoría de los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a pensar que los reglamentos y normativas del instituto se usan para realizar cualquier tipo de procedimiento (29,7% dijo siempre; 23,0% dijo casi siempre) y que los horarios de clase se respetan (44,6% dijo casi siempre, 21,6% dijo siempre).

Dimensión: Estructura

A continuación, la tabla 11 muestra los resultados relacionados con los diferentes indicadores que conforman la dimensión Estructura de la variable Clima organizacional.

Tabla 11: Resultados de la dimensión Estructura según sus indicadores

Indicadores e ítems de la Dimensión Estructura		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
Mecanismos de control						
7. Los cambios de horario en la jornada laboral se informan con anticipación.	Recuento % total	6 8,1%	14 18,9%	25 33,8%	16 21,6%	13 17,6%
8. Las inasistencias y tardanzas se justifican con facilidad.	Recuento % total	3 4,1%	6 8,1%	30 40,5%	27 36,5%	8 10,8%
Funcionamiento						
9. Los puestos trabajo dentro de la organización están bien diferenciados.	Recuento % total	3 4,1%	10 13,5%	18 24,3%	25 33,8%	18 24,3%
10. Los derechos y deberes de cada miembro de la organización están bien definidos.	Recuento % total	2 2,7%	12 16,2%	19 25,7%	24 32,4%	17 23,0%
Comunicación						
11. Los mensajes que envía el departamento académico se reciben de manera correcta.	Recuento % total	1 1,4%	6 8,1%	22 29,7%	36 48,6%	9 12,2%

12. La comunicación con el personal del departamento académico para asuntos académicos es directa y sin intermediarios.	Recuento	5	14	23	18	14
	% total	6,8%	18,9%	31,1%	24,3%	18,9%

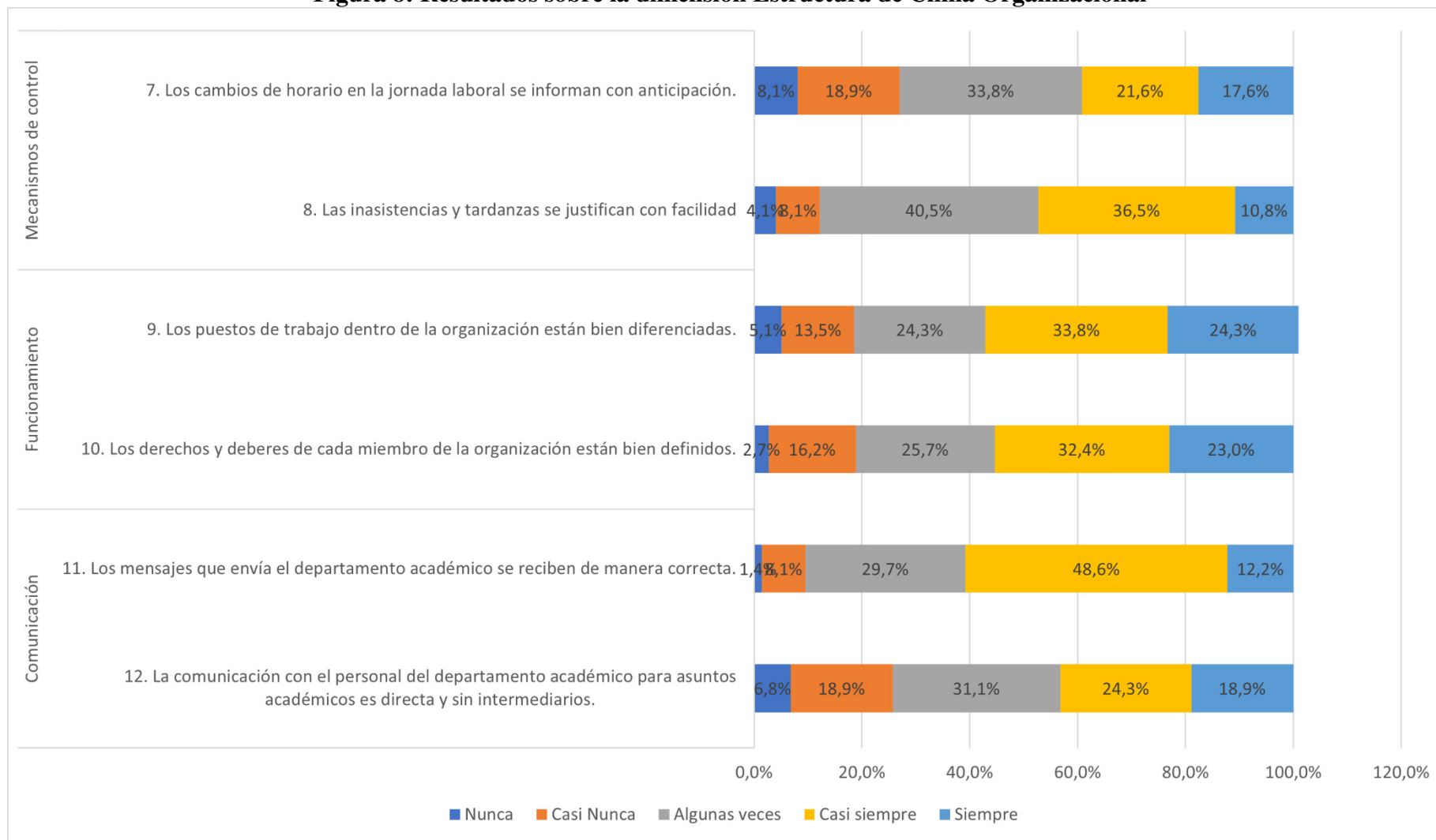
Con respecto al primer indicador de esta dimensión: **Mecanismos de control**, se aprecia que los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a percibir que solo algunas veces (33,8%) los cambios de horario en la jornada laboral se informan con anticipación y que algunas veces (40,5%) y casi siempre (36,5%) las inasistencias y tardanzas se justifican con facilidad.

Sobre el indicador **Funcionamiento**, los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a percibir que los puestos de trabajo están bien diferenciados (33,8% dijo casi siempre, 24,3% dijo siempre) y que los derechos y deberes de cada miembro de la organización están bien definidos (32,4% dijo casi siempre, 23% dijo siempre).

Y finalmente, con relación al indicador **Comunicación** los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a considerar que los mensajes que envía el departamento académico se reciben de manera correcta (48,6% dijo casi siempre; 12,2% dijo siempre), y tienden a percibir que la comunicación con el personal del departamento académico para asuntos académicos es algunas veces (31,1%) directa y sin intermediarios.

La figura 8 ilustra los resultados antes mencionados.

Figura 8: Resultados sobre la dimensión Estructura de Clima Organizacional



Dimensión: Recompensa

A continuación, la Tabla 12 muestra los resultados relacionados con los diferentes indicadores que conforman la dimensión Recompensa de la variable Clima organizacional.

Tabla 12: Resultados de la dimensión Recompensa según sus indicadores

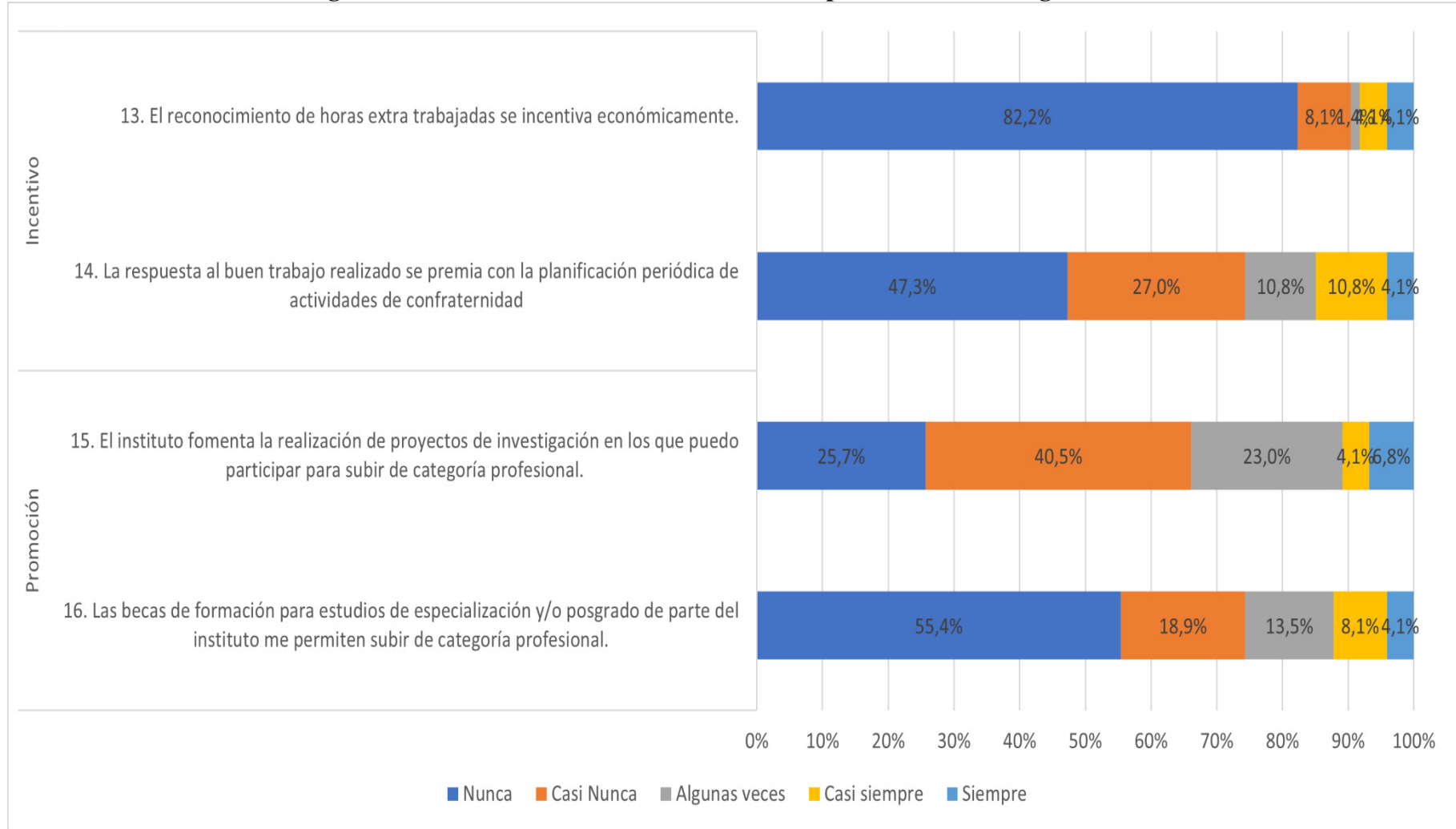
Indicadores e ítems de la Dimensión Recompensa		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
Incentivo						
13. El reconocimiento de horas extra trabajadas se incentiva económicamente.	Recuento % total	61 82,4%	6 8,1%	1 1,4%	3 4,1%	3 4,1%
14. La respuesta al buen trabajo realizado se premia con la planificación periódica de actividades de confraternidad.	Recuento % total	35 47,3%	20 27,0%	8 10,8%	8 10,8%	3 4,1%
Promoción						
15. El instituto fomenta la realización de proyectos de investigación en los que puedo participar para subir de categoría profesional.	Recuento % total	19 25,7%	30 40,5%	17 23,0%	3 4,1%	5 6,8%
16. Las becas de formación para estudios de especialización y/o posgrado de parte del instituto me permiten subir de categoría profesional.	Recuento % total	41 55,4%	14 18,9%	10 13,5%	6 8,1%	3 4,1%

Sobre el primer indicador de esta dimensión denominado **Incentivo**, se aprecia que los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienen a percibir que el reconocimiento de horas extra trabajadas nunca se incentiva económicamente (82,4% dijo que nunca), y que la respuesta al buen trabajo realizado nunca se premia con la planificación periódica de actividades de confraternidad (47,3% dijo que nunca, 27% dijo casi nunca).

Y finalmente, con relación al indicador **Promoción** los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a considerar que el instituto no fomenta la realización de proyectos de investigación en los que puedo participar para subir de categoría profesional (40,5% dijo casi nunca y el 25,7% dijo nunca) y que las becas de formación para estudios de especialización y/o posgrado de parte del instituto no me permiten subir de categoría profesional (55,4% dijo que nunca y 18,9% dijo casi nunca).

Como en las otras dos dimensiones anteriores, la figura 9 ilustra estos resultados.

Figura 9: Resultados sobre la dimensión Recompensa del Clima Organizacional



Dimensión: Consideración

A continuación, la tabla 13 muestra los resultados relacionados con los diferentes indicadores que conforman la dimensión Consideración de la variable Clima organizacional.

Tabla 13: Resultados de la dimensión Consideración según sus indicadores

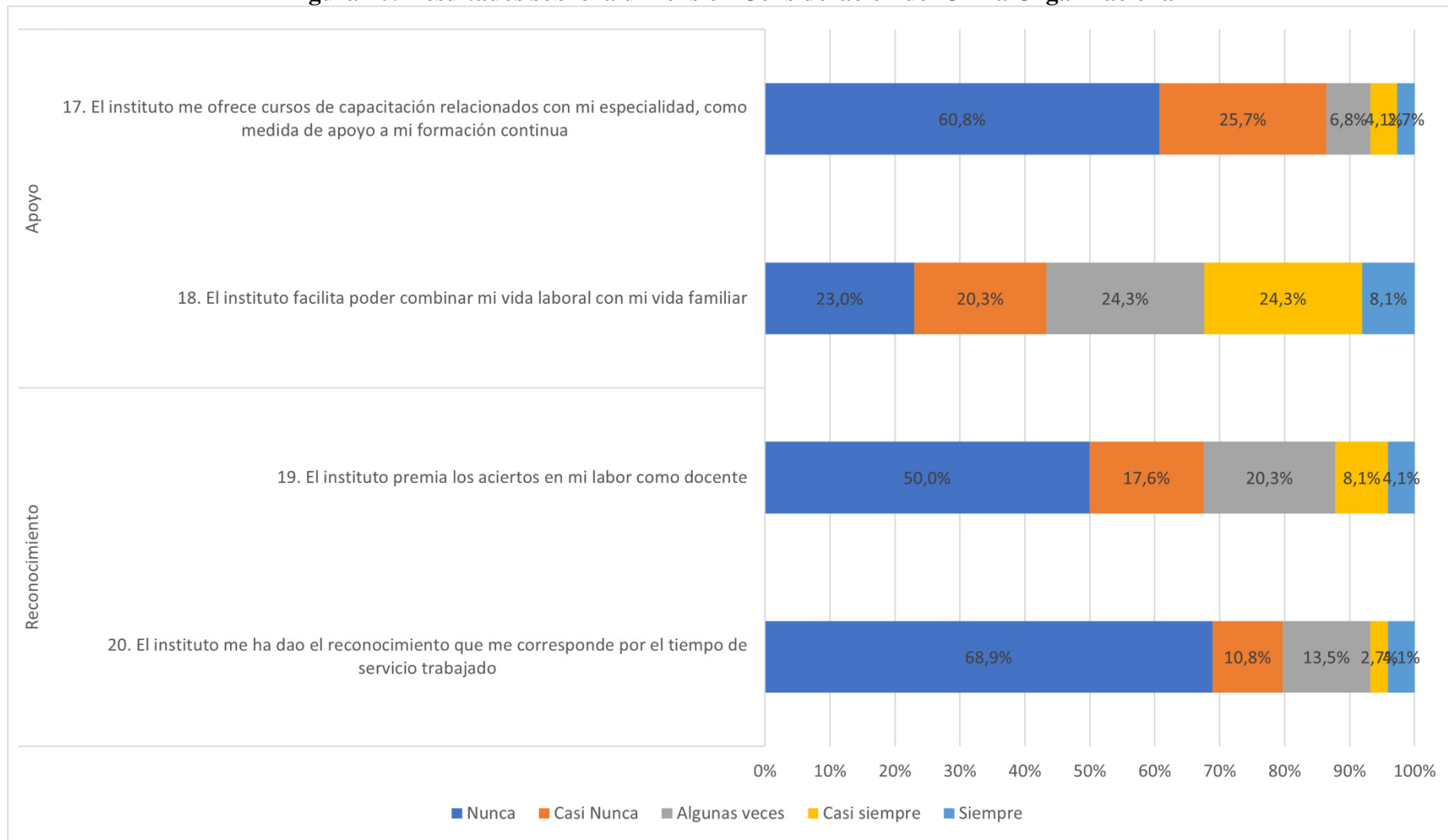
Indicadores e ítems de la Dimensión Consideración		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
Apoyo						
17. El instituto me ofrece cursos de capacitación relacionados con mi especialidad, como medida de apoyo a mi formación continua.	Recuento % total	45 60,8%	19 25,7%	5 6,8%	3 4,1%	2 2,7%
18. El instituto facilita poder combinar mi vida laboral con mi vida familiar.	Recuento % total	17 23,0%	15 20,3%	18 24,3%	18 24,3%	6 8,1%
Reconocimiento						
19. El instituto premia los aciertos en mi labor como docente.	Recuento % total	37 50,0%	13 17,6%	15 20,3%	6 8,1%	3 4,1%
20. El instituto me ha dado el reconocimiento que me corresponde por el tiempo de servicio trabajado.	Recuento % total	51 68,9%	8 10,8%	10 13,5%	2 2,7%	3 4,1%

Con relación al primer indicador de esta última dimensión de la variable Clima organizacional: **Apoyo**, los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a percibir que si bien el instituto no les ofrece cursos de capacitación relacionados con sus especialidades, como medida de apoyo a la formación continua (60,8% dijo nunca y 25,7% dijo casi nunca), sí que, de alguna manera, les facilita poder combinar la vida laboral con la vida familiar (24,3% dijo que casi siempre, 8,1% dijo siempre).

Y finalmente sobre el último indicador de esta dimensión: **Reconocimiento**, los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a considerar que el instituto no les premia los aciertos en su labor como docentes (50% dijo que nunca, 17,6% dijo casi nunca) y que no les ha dado el reconocimiento que les corresponde por el tiempo de servicio trabajado (68,9% dijo que nunca y 10,8% dijo casi nunca).

La figura 10 ilustra estos resultados.

Figura 10: Resultados sobre la dimensión Consideración del Clima Organizacional



5.1.2. Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Desempeño de tareas

A continuación, la Tabla 14 muestra los resultados relacionados con el indicador de la dimensión Desempeño de tareas de la variable Desempeño laboral.

Tabla 14: Resultados de la dimensión Desempeño de tareas según su indicador

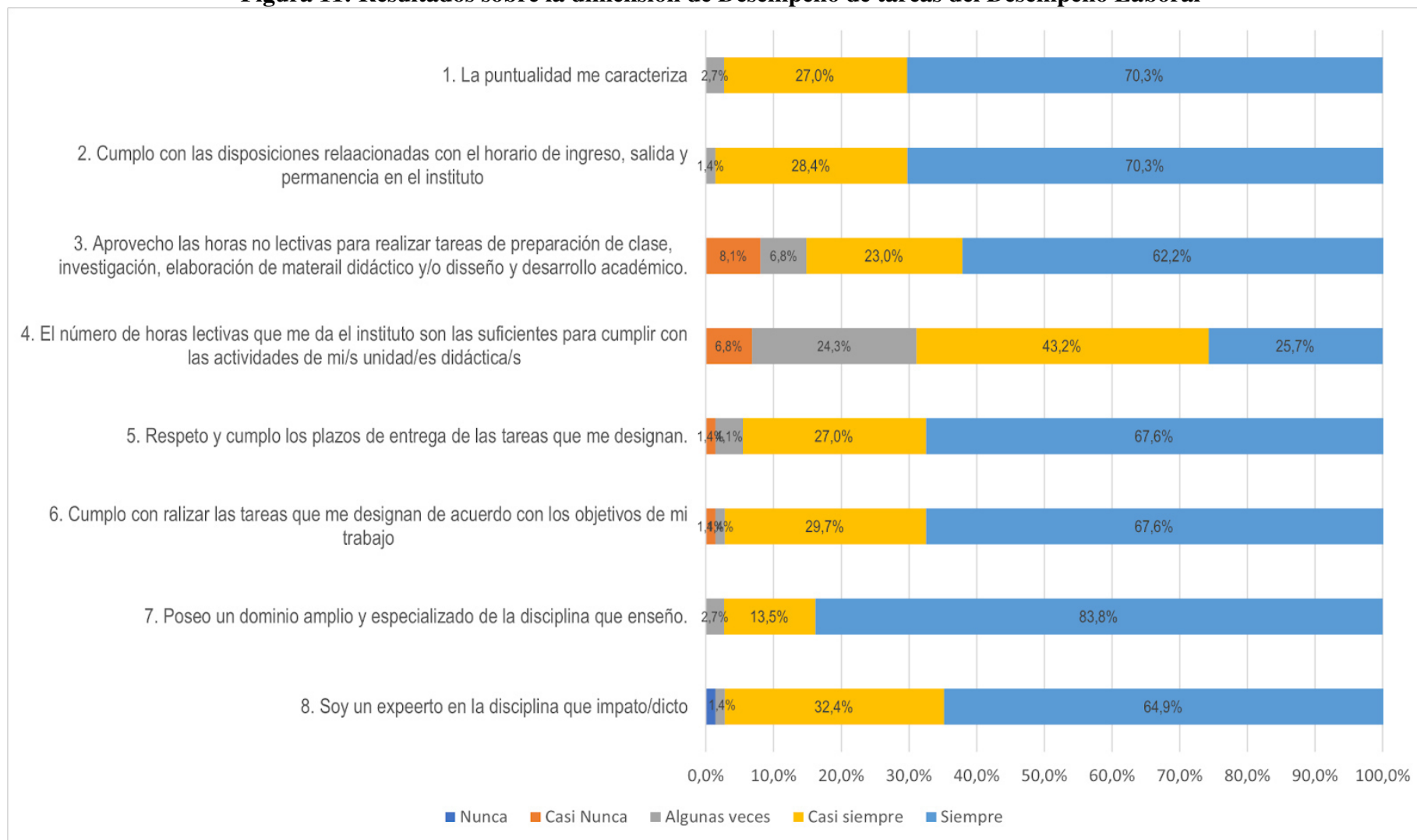
Indicador e ítems de la Dimensión del Desempeño de tareas		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
Productividad						
1. La puntualidad me caracteriza	Recuento % total	0 0,0%	0 0,0%	2 2,7%	20 27%	52 70,3%
2. Cumpló con las disposiciones relacionadas con el horario de ingreso, salida y permanencia en el instituto	Recuento % total	0 0,0%	0 0,0%	1 1,4%	21 28,4%	52 70,3%
3. Aprovecho las horas no lectivas para realizar tareas de preparación de clase, investigación, elaboración de material didáctico y/o diseño y desarrollo académico.	Recuento % total	0 0,0%	6 8,1%	5 6,8%	17 23,0%	46 62,2%
4. El número de horas lectivas que me da el instituto son las suficientes para cumplir con las actividades de mi/s unidad/es didáctica/s.	Recuento % total	0 0,0%	5 6,8%	18 24,3%	32 43,2%	19 25,7%
5. Respeto y cumpro los plazos de entrega de las tareas que me designan.	Recuento % total	0 0,0%	1 1,4%	3 4,1%	20 27,0%	50 67,6%
6. Cumpro con realizar las tareas que me designan de acuerdo con los objetivos de mi trabajo.	Recuento % total	0 0,0%	1 1,4%	1 1,4%	22 29,7%	50 67,6%
7. Poseo un dominio amplio y especializado de la disciplina que enseño	Recuento % total	0 0,0%	0 0,0%	2 2,7%	10 13,5%	62 83,8%
8. Soy un experto en la disciplina que imparto/dicto	Recuento % total	1 1,4%	0 0,0%	1 1,4%	24 32,4%	48 64,9%

Respecto a este único indicador de la dimensión desempeño de tareas: **Productividad**, los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a percibir que:

- La puntualidad les caracteriza (70,3% dijo que siempre y 27% casi siempre);
- Cumplen con las disposiciones relacionadas con el horario de ingreso, salida y permanencia en el instituto (70,3% dijo siempre y 28,4% casi siempre),
- Aprovechan las horas no lectivas para realizar tareas de preparación de clase, investigación, elaboración de material didáctico y/o diseño y desarrollo académico (62,2% dijo siempre y el 23% casi siempre),
- El número de horas lectivas que les da el instituto son las suficientes para cumplir con las actividades de sus unidades didácticas (43,2% dijo casi siempre y el 25,7% siempre),
- Respetan y cumplen los plazos de entrega de las tareas que les designan (67,6% dijo siempre y 27% casi siempre),
- Cumplen con realizar las tareas que les designan de acuerdo con los objetivos de su trabajo (67,6% dijo siempre y el 29,7% casi siempre),
- Poseen un dominio amplio y especializado de la disciplina que enseñan (83,8% dijo siempre y 13,5% casi siempre), y que
- Son expertos en la disciplina que imparten/dictan (64,9% dijo siempre y 32,4% casi siempre).

La figura 11 ilustra estos resultados.

Figura 11: Resultados sobre la dimensión de Desempeño de tareas del Desempeño Laboral



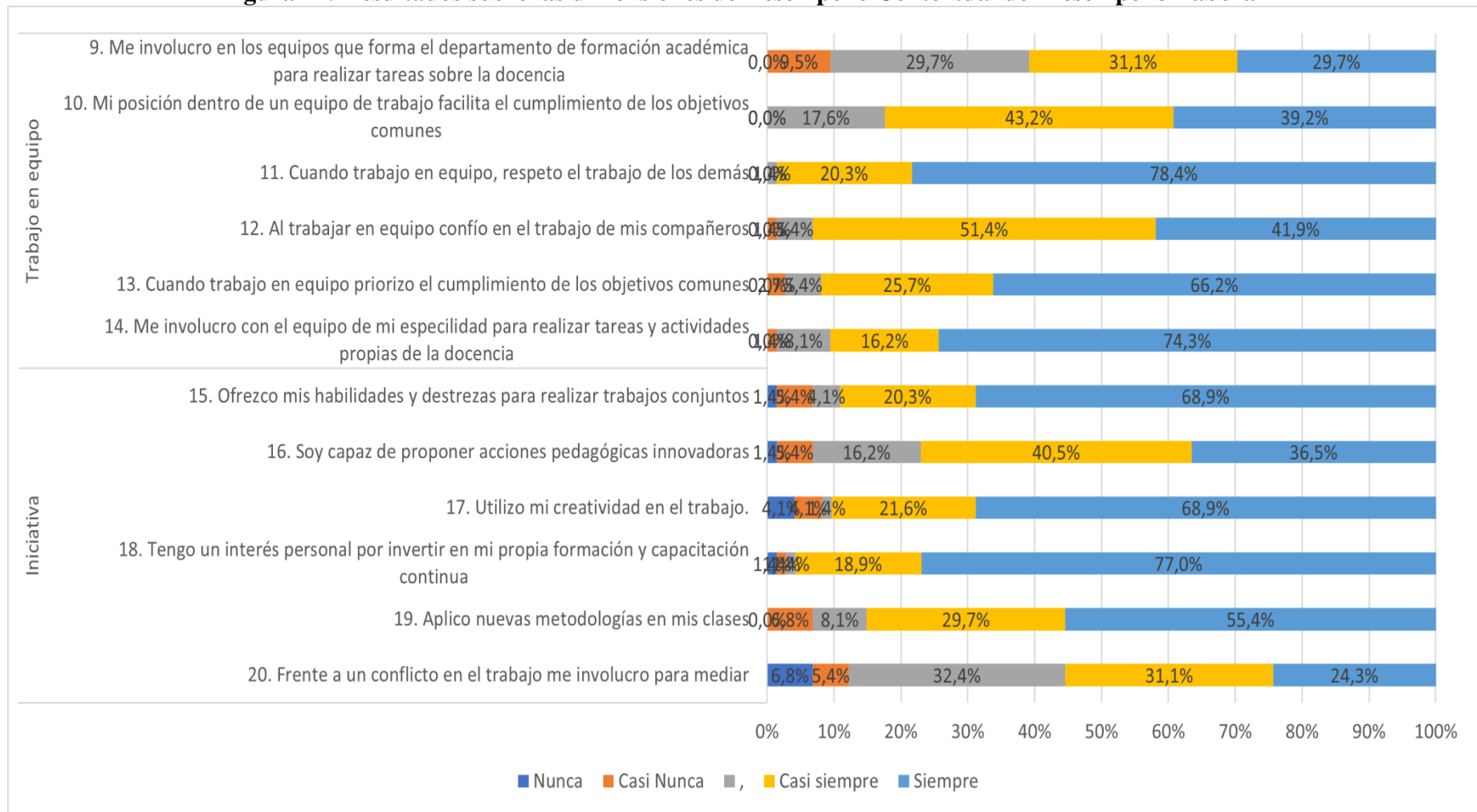
Dimensión: Desempeño contextual

A continuación, la tabla 15 y la Figura 12 muestran los resultados relacionados con los indicadores de la dimensión Desempeño contextual de la variable Desempeño laboral.

Tabla 15: Resultados de la dimensión Desempeño contextual según sus indicadores

Indicadores e ítems de la Dimensión Desempeño contextual	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Trabajo en equipo					
9. Me involucro en los equipos que forma el departamento de formación académica para realizar tareas sobre la docencia	Recuento 0 % total 0,0%	7 9,5%	22 29,7%	23 31,1%	22 29,7%
10. Mi posición dentro de un equipo de trabajo facilita el cumplimiento de los objetivos comunes	Recuento 0 % total 0,0%	0 0,0%	13 17,6%	32 43,2%	29 39,2%
11. Cuando trabajo en equipo, respeto el trabajo de los demás	Recuento 0 % total 0,0%	0 0,0%	1 1,4%	15 20,3%	58 78,4%
12. Al trabajar en equipo confío en el trabajo de mis compañeros	Recuento 0 % total 0,0%	1 1,4%	4 5,4%	38 51,4%	31 41,9%
13. Cuando trabajo en equipo priorizo el cumplimiento de los objetivos comunes	Recuento 0 % total 0,0%	2 2,7%	4 5,4%	19 25,7%	49 66,2%
14. Me involucro con el equipo de mi especialidad para realizar tareas y actividades propias de la docencia.	Recuento 0 % total 0,0%	1 1,4%	6 8,1%	12 16,2%	55 74,3%
Iniciativa					
15. Ofrezco mis habilidades y destrezas para realizar trabajos conjuntos	Recuento 1 % total 1,4%	4 5,4%	3 4,1%	15 20,3%	51 68,9%
16. Soy capaz de proponer acciones pedagógicas innovadoras	Recuento 1 % total 1,4%	4 5,4%	12 16,2%	30 40,5%	27 36,5%
17. Utilizo mi creatividad en el trabajo.	Recuento 3 % total 4,1%	3 4,1%	1 1,4%	16 21,6%	51 68,9%
18. Tengo un interés personal por invertir en mi propia formación y capacitación continua	Recuento 1 % total 1,4%	1 1,4%	1 1,4%	14 18,9%	57 77,0%
19. Aplico nuevas metodologías en mis clases	Recuento 0 % total 0,0%	5 6,8%	6 8,1%	22 29,7%	41 55,4%
20. Frente a un conflicto en el trabajo me involucro para mediar	Recuento 5 % total 6,8%	4 5,4%	24 32,4%	23 31,1%	18 24,3%

Figura 12: Resultados sobre las dimensiones de Desempeño Contextual del Desempeño Laboral



Con relación al primer indicador del Desempeño de contexto: **Trabajo en equipo**, los docentes IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a percibir que:

- Se involucran en los equipos que forma el departamento de formación académica para realizar tareas sobre docencia (31,1% dijo casi siempre, el 29,7% siempre),
- Su posición dentro de un equipo de trabajo facilita el cumplimiento de los objetivos comunes (43,2% dijo casi siempre y el 39,2% siempre),
- Cuando trabajan en equipo, respetan el trabajo de los demás (78,4% dijo siempre y el 20,3% casi siempre),
- Al trabajar en equipo confían en el trabajo de sus compañeros (51,4% dijo casi siempre y el 41,9% siempre), cuando trabajan en equipo priorizan el cumplimiento de los objetivos comunes (66,2% dijo siempre y el 25,7% casi siempre), y
- Se involucran con el equipo de sus especialidades para realizar tareas y actividades propias de la docencia (74,3% dijo siempre y 16,2% casi siempre),

Con relación al segundo indicador del Desempeño de contexto: **Iniciativa**, los docentes IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE tienden a percibir que:

- Ofrecen sus habilidades y destrezas para realizar trabajos conjuntos (68,9% dijo siempre y 20,3% que casi siempre),
- Son capaces de proponer acciones pedagógicas innovadoras (40,5% dijo casi siempre y 36,5% siempre),
- Utilizan su creatividad en el trabajo (68,9% dijo siempre y 21,6% casi siempre),
- Tienen un interés personal por invertir en su propia formación y capacitación continua (77% dijo siempre y 18,9% casi siempre),
- Aplican nuevas metodologías en sus clases (55,4% dijo siempre y el 29,7% casi siempre), y finalmente,
- Frente a un conflicto en el trabajo se involucran para mediar (31,1% casi siempre, 24,3% siempre).

5.2 Análisis inferencial

5.2.1. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral (Tabla 16).

H_0 Los datos siguen una distribución normal

H_i Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 16: Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,137	74	,002
Desempeño Laboral	,164	74	,000

a Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Tabla 16) encontramos valores de significancia 0,002 y 0,000 que son menores a 0,05, lo que permiten rechazar la hipótesis nula y determinar que los datos no provienen de una distribución normal.

5.2.2. Contrastación de hipótesis

Como los datos no provienen de una distribución normal, para demostrar la correlación entre variables se recurre a la contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo Rho de Spearman.

5.2.2.1. Hipótesis General

Hipótesis por contrastar:

H_i : El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H_0 : El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

A continuación, la tabla 17 muestra los resultados relacionados con las variables Clima organizacional y Desempeño laboral.

Tabla 17: Contrastación de la hipótesis general

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	74	74
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el valor de significancia (bilateral), en este caso, de 0,004 es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este hecho permite afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente ($r=0,733$) con el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

5.2.2.2. Hipótesis Específicas

A continuación, se realiza la contrastación de las hipótesis específicas:

Primera hipótesis

Las hipótesis por contrastar son:

H₁: La autonomía individual se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La autonomía individual no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 18: Contrastación de la primera hipótesis específica

			Autonomía Individual	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Autonomía Individual	Coefficiente de correlación	1,000	,179
		Sig. (bilateral)	.	,127
		N	74	74

Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	,179	1,000
	Sig. (bilateral)	,127	.
	N	74	74

Como el valor de significancia (bilateral), en este caso, de 0,127 es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, se puede confirmar que la autonomía individual no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Segunda hipótesis

Hipótesis por contrastar:

H₂: La estructura se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La estructura no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 19: Contrastación de la segunda hipótesis específica

		Estructura	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Estructura	1,000	,683*
		.	,015
		74	74
Desempeño de tareas		,683*	1,000
		,015	.
		74	74

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

Como el valor de significancia (bilateral) de 0,015 es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se puede afirmar que la estructura se relaciona significativamente ($r=0,683$) con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis por contrastar:

H₃: La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 20: Contratación de la tercera hipótesis específica

			Recompensa	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,052
		Sig. (bilateral)	.	,660
	Desempeño de tareas	N	74	74
		Coeficiente de correlación	,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,660	.
		N	74	74

Como el valor de significancia (bilateral) de 0,660 es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo que se puede confirmar que la recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Cuarta hipótesis específica

Hipótesis por contrastar:

H₄: La consideración se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La consideración no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 21: Contratación de la cuarta hipótesis específica

			Consideración	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Consideración	Coeficiente de correlación	1,000	,089
		Sig. (bilateral)	.	,451

Desempeño de tareas	N	74	74
	Coefficiente de correlación	,089	1,000
	Sig. (bilateral)	,451	.
	N	74	74

Como el valor de significancia (bilateral) de 0,451 es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, se puede confirmar que la consideración no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Quinta hipótesis específica

Hipótesis por contrastar:

H₅: La autonomía individual se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La autonomía individual no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 22: Contrastación de la quinta hipótesis específica

		Autonomía Individual	Desempeño Contextual
Rho de Spearman	Autonomía Individual	1,000	,636*
	Desempeño Contextual	.	,043
		74	74
	Autonomía Individual	,636*	1,000
	Desempeño Contextual	,043	.
		74	74

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

Como el valor de significancia bilateral de 0,043 es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se puede afirmar que la autonomía individual se relaciona significativamente ($r=0,636$) con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Sexta hipótesis específica

Hipótesis por contrastar:

H₆: La estructura se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La estructura no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 23: Contrastación de la sexta hipótesis específica

		Estructura	Desempeño Contextual
Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	74	74
	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
Desempeño Contextual	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el valor de significancia (bilateral) de 0,001 es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se puede afirmar que la estructura se relaciona significativamente ($r=0,767$) con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Séptima hipótesis específica

Hipótesis por contrastar:

H₇: La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 24: Contrastación de la séptima hipótesis específica

		Recompensa	Desempeño Contextual
Rho de Spearman	Recompensa	1,000	,116
	Desempeño Contextual	,116	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,323
	N	74	74
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,323	.
	N	74	74

Como el valor de significancia (bilateral) de 0,116 es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo que se puede confirmar que la recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Octava hipótesis específica

Hipótesis por contrastar:

H₈: La consideración se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

H₀: La consideración no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Tabla 25: Contrastación de la octava hipótesis específica

		Consideración	Desempeño Contextual
Rho de Spearman	Consideración	1,000	,728**
	Desempeño Contextual	,728**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	74	74
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el valor de significancia (bilateral) de 0,041 es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se puede afirmar que la consideración se

relaciona significativamente ($r=0,728$) con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de contrastación de la hipótesis general permiten confirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa - ETE (Rho Spearman=0,733). Estos resultados están en la línea con los hallados en las investigaciones de Arias (2021), quien utilizando una muestra de 30 docentes de educación primaria concluyó que existe relación entre estas dos variables y, de Chanca (2021), quien utilizando una muestra de 120 alumnos de tercer año de carrera del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa - ETE concluyó que existe relación entre la eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los instructores militares de este Instituto.

Respecto a la contrastación de las hipótesis específicas, sobre la relación que guardan las dimensiones que conforman el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral. Los resultados permiten afirmar que:

Sobre las relaciones entre las **dimensiones de clima organizacional** y la dimensión **desempeño de tareas** del desempeño laboral se confirma que:

- La dimensión de clima organizacional **autonomía individual** (significancia de $0,124 > 0,05$) no guardan relación con la dimensión de **desempeño de tareas** del desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

- La dimensión **estructura** del clima organizacional es la única que se relaciona significativamente ($r=0,683$ con un valor de significancia de $0,015 < 0,05$) con la dimensión **desempeño de tareas** del desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La dimensión de clima organizacional **recompensa** no guarda relación (significancia de $0,664 > 0,05$) con la dimensión **desempeño de tareas** del desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La dimensión **consideración** del clima organizacional no guarda relación (significancia de $0,089 > 0,05$) con la dimensión **desempeño de tareas** del desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

Sobre las relaciones entre las **dimensiones de clima organizacional** y la dimensión **desempeño contextual** del desempeño laboral se confirma que:

- La dimensión **autonomía individual** del clima organizacional está relacionada significativamente ($r=0,636$ con una significancia bilateral de $0,043 < 0,05$) con la dimensión **desempeño contextual** del desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La dimensión **estructura** del clima organizacional está relacionada significativamente ($r=0,767$ con un valor de significancia bilateral $0,001 < 0,05$) con la dimensión **desempeño contextual** de desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La dimensión **recompensa** del clima organizacional es la única dimensión que no está relacionada significativamente (con un valor de significancia bilateral de $0,323 > 0,05$) con el **desempeño contextual** del desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.
- La dimensión **consideración** del clima organizacional está relacionada significativamente ($r=0,728$ con una significancia bilateral $0,004 < 0,05$) con la dimensión **desempeño contextual** de desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto.2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.

En cuanto a la existencia de relación entre la autonomía individual y el desempeño laboral solo de tipo contextual y, teniendo en cuenta que la autonomía individual contempla la independencia como la posibilidad de poseer cierto poder de decisión, los hallazgos de Chancas (2021) sobre la existencia de relación entre la pertinencia en la toma de decisiones y el desempeño laboral en general concuerdan, en parte, con estos resultados.

Con respecto a la existencia de relación entre la estructura y el desempeño laboral (de tareas y contextual) y, considerando que esta dimensión de clima organizacional incluye la comunicación, los resultados de Chanca (2021) y Meléndez (2020) sobre la existencia de una relación significativa entre el nivel de comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral coinciden, en parte, con los encontrados.

Sobre la existencia relación entre la consideración y el desempeño laboral solo de tipo contextual y, teniendo en cuenta que esta dimensión de clima organizacional incluye el reconocimiento, los resultados de Meléndez (2020) sobre la existencia de relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en general corroboran, de alguna manera, los encontrados.

CONCLUSIONES

- (1) Se confirma que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022 ($r=0,733$ con una significancia $0,04 < 0,05$). Por lo que, cuanto mayor sea la percepción de buen clima organizacional de los docentes mayor será su desempeño laboral.
- (2) Sobre el primer objetivo específico, se determina que la autonomía individual no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022 (valor de significancia superior a 0,05). Por lo que no se puede concluir que el nivel de libertad que perciben los docentes para tomar decisiones o solucionar problemas sin consultar a sus superiores mejore o empeore su desempeño como docentes.
- (3) Con relación al segundo objetivo específico, se establece que la estructura se relaciona con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022 ($r=0,683$ con una significancia de $0,015 < 0,05$). Por lo que se puede concluir que cuanto mejor sea la percepción de los docentes sobre cómo se establecen y comunican sus obligaciones, las reglas y políticas institucionales mejor será su desempeño como docentes.
- (4) Acerca del tercer objetivo específico, se confirma que la recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022 (valor significancia superior a 0,05). Por

lo que no se puede concluir que la percepción de los docentes sobre las recompensas que el instituto les ofrece en forma monetaria o como posibilidades de promoción mejore o empeore su desempeño como docentes.

- (5) Respecto al cuarto objetivo específico, se confirma que la consideración no se relaciona significativamente (valor significancia superior a 0,05) con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do. Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022. Por lo que no se puede concluir que la percepción que tienen los docentes sobre el apoyo, estímulo o agradecimiento que les brinda el instituto mejore o empeore su desempeño como docentes.
- (6) En cuanto al quinto objetivo específico, se determina que la autonomía individual se relaciona con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022 ($r=0,636$ con una significancia de 0,043). Por lo que se puede concluir que a mayor percepción de libertad para realizar la labor profesional y tomar decisiones tengan los docentes mayores serán sus comportamientos relacionados con la mejora del contexto organizacional y social del instituto.
- (7) Con relación al sexto objetivo específico, se establece que la estructura se relaciona con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022 ($r=0,767$ con una significancia de 0,001). Por lo que se puede concluir que cuanto mayor sea la percepción de los docentes sobre cómo se establecen y comunican sus obligaciones, las reglas y políticas institucionales mayores serán sus comportamientos relacionados con la mejora del contexto organizacional y social del instituto.
- (8) Sobre el séptimo objetivo específico, se confirma que la recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022 (valor de significancia superior a 0,05). Por lo que no se puede concluir que cuanto mayor sea la percepción de justicia y equidad de los docentes sobre cómo se resalta su buen desempeño en el trabajo mayores o menores serán sus comportamientos relacionados con la mejora del contexto organizacional y social del instituto.

(9) Con respecto al octavo y último objetivo específico, se determina que la consideración se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022 ($r=0,728$ con una significancia superior a 0,05). Por lo que se puede concluir que cuanto mayor sea la percepción de reconocimiento que tengan de los docentes, ya sea monetarios o en forma de ascensos, mayores serán sus comportamientos relacionados con la mejora del contexto organizacional y social del instituto.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección, al departamento de formación académica y al departamento de personal del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE:

- Planificar, organizar e implementar acciones institucionales que promuevan positivamente la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.
- Implementar acciones que viabilicen el trabajo en red entre el personal directivo y el personal docente, a fin de incentivar el trabajo colaborativo y la participación en la toma de decisiones.
- Promover el uso de la comunicación estratégica como recurso para diseñar un plan global que permita planificar, ejecutar y evaluar las acciones de comunicación dentro de la institución que favorezcan el desempeño de los docentes, tanto a nivel individual como colectivo y, además, ayuden a establecer planes de contingencia en caso de desajustes.
- Gestionar y planificar con antelación las actividades de índole castrense importantes para la formación militar del alumnado, tales como: ceremonias, inspecciones o cursos militares obligatorios y marchas de campaña, las cuales deben ser comunicadas con tiempo al personal docente utilizando vías de comunicación ya establecidas como por ejemplo el plan académico anual y otros cronogramas de actividades

- Potenciar la implementación de acciones de capacitación periódicas (seminarios, conferencias, talleres prácticos, etc.) que contribuyan a aumentar la autogestión e iniciativa del personal docente, y estén relacionadas con temáticas que mejoren sus competencias pedagógicas y tecnológicas como, por ejemplo: uso del aula virtual, elaboración del portafolio docente, etc.
- Fomentar estrategias participativas que, a pesar de la naturaleza castrense de la institución, consideren las aportaciones y opiniones del personal docente (tanto de manera individual como colectiva) durante la toma de decisiones y la solución de problemas, sobre todo en aquellas situaciones que impactan directamente en su labor.
- Estimular el desarrollo profesional del personal docente a través de la implementación de cursos de capacitación docente en áreas específicas como medida de apoyo a la formación continua, al incremento de la investigación y al desarrollo de proyectos productivos.
- Promover la implementación de normativas y/o directivas que regulen medidas de reconocimiento hacia la labor del personal docente relacionadas con su gestión pedagógica, su dedicación horaria y su tiempo de servicio, con la finalidad de fortalecer su identificación, implicación y compromiso organizacional.
- Impulsar y optimizar actividades de confraternidad (recreativas y de bienestar) periódicas dirigidas no solo al personal docente sino a todo el personal, con el fin de integrar a todos los departamentos de la institución y contribuir al fortalecimiento del sentido de unidad e identificación organizacional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguer Hortal, M. y Pérez Gorostegui, E. (2010). *Manual de administración y dirección de empresas. Teoría y ejercicios resueltos*. Editorial universitaria Ramón Areces.
- Almeida Guillén, MJ. (enero 2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica REEA, II (5)*, 85-95. Obtenido en: <http://www.eumed.net/rev/reea>
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. [Tesis de Magister, Universidad de Carabobo]. <http://hdl.handle.net/123456789/5153>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Arias Gallegos, W., Lazo Mora, J. y Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Revista Industrial Data 21(2)*, 81-90.
- Arias Novoa, A. (2021) *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra señora de Fátima, provincia de San Ignacio*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3934/1/TL_AriasNovoaAndrea.pdf

- Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA] (2019). *Guía ética para la Investigación Educativa* (4ª ed.). (L. Rivera Otero y R. Casado-Muñoz, Trads.). <https://www.bera.ac.uk/publication/guia-etica-para-la-investigacion-educativa>
- Barroso Castro, M.C., Cepeda Carrión, G. y Roldán, J. (2007). Constructos latentes y agregados en la economía de la empresa. En: *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso Nacional y XVI Congreso Hispano Frances de AEDEM*, (979-993). Asociación Española de dirección y Economía de la Empresa.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall.
- Boada Llerena (octubre 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of economics, finance and International Business*, 3(1), 75-103.
- Bobadilla Merlo, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4251>
- Bordas Martínez, M.J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Borman, W.C.; Motowidlo, S.J.; Rose, S.R. y Hansen, L. M. (1985). *Development of a model of soldier effectiveness*. Personal decisions Research Institute.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Cabero Almenara, J. y Barroso Osuna, J. (2013). La utilización del juicio de experto para la evaluación de TIC: El coeficiente de competencia experta. *Bordón Revista de Pedagogía*, 65 (2), 25-38.
- Calderón Córdova, M. (2014). *El clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate – Vitarte*. Lima 2013. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13628>

- Campbell, J., Dunette, M., Lawler, E. y Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. McGraw-Hill.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. En K.R. Murphy (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*, 258-299. JosseyBass.
- Campoverde Ayres, J. (2012). *Desarrollo organizacional. Estrategia para mejorar organizaciones*. Supergráfica EIRL.
- Cardenas Casado, H. (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6804>
- Caso Neira, A. (2003). *Sistema de incentivos a la producción*. Fundación Confemetal.
- Castañeda Sánchez, A. y Rojas Sánchez, S. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Instituto Tecnológico de Educación Superior de Trujillo 2018-1*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14925>
- Chanca Guerra, J. (2020). *Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17461>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Córdova (2018). *Instrumento de Investigación*. Editorial San Marcos.
- Coronel Coronel, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, san Martín 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10459>
- Cubas Vásquez, W. (20). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1821” de Jaén*

- *Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28958>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- De la Torre Dueñas, C. y Accostupa Quispe, Y. (2013). *Estadística inferencial para la investigación en ciencias de la salud*. Moshera.
- Delgado Abella, L. y Vargas García, M. (2013). *Psicología organizacional. Perspectivas y avances*. ECOE ediciones.
- Desposorio Poma, J. (2017). *Incidencia del capital humano docente en el desarrollo organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército – ETE*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3753>
- Enríquez Bravo, M. y Calderón-Salazar, J. (abril 2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143.
- Espinoza Poves, J. (2018). Clima organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *Revista Tzhoecoen*, 10(1), 75-87.
- Fernández Sánchez, E. (2010). *Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinar*. Paraninfo
- Ferro Vásquez, J. (2013) La justicia en la organización y su impacto en el desempeño humano. En: L. Delgado Abella y M. Vargas García. *Psicología organizacional. Perspectivas y avances*, pp. 45-66. ECOE Ediciones.
- Forehand, G.A. y Von Haller, G, (1964). Environmental variation in studies of organization behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361-382. Obtenido en:
<https://doi.org/10.1037/h0045960>
- García García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Granada].
<https://digibug.ugr.es/handle/10481/1353>
- García Rubiano, M. (2020). Clima organizacional: Algunas variables asociadas. En: M. García Rubiano, J.J. Vesga Rodríguez & C.A. Gómez Rada. *Clima*

- organizacional: teoría y práctica* Universidad Católica de Colombia, 37-50
<https://elibro-net.sire.ub.edu/es/ereader/craiub/197110?page=1>
- García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J. y Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica* Universidad Católica de Colombia. Obtenido en: <https://elibro-net.sire.ub.edu/es/ereader/craiub/197110?page=1>
- García Santillán, A. y Uscanga Guevara, M.T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Universidad Cristóbal Colón.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. UAI Editorial
- Geraldo Campos, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología* 25(1); 63-81.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- González Garcés, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>
- González Ramos, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsug.edu.ec/handle/3317/13190>
- Guillén Valle, O., Sánchez Camargo, M. y Begazo De Bedoya, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórica, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. [Archivo PDF]
http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. CENGAGE Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Herrscher, E. (2000). *Introducción a la Administración de Empresas. Guía para exploradores de la complejidad organizativa*. Granica.

- Ibáñez Machicao, M. (2002). *Comportamiento Organizacional de las Empresas*. Universidad Ricardo Palma.
- Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Escuela Técnica del Ejército. (25 de agosto de 2022). *Historia*. <https://www.ete.edu.pe/historia.html>
- Jones, A. y James, L. (abril 1979). Psychological climate: dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational behavior and human performance*, 23(2), 201-250. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90056-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90056-4)
- Juárez Hernández, J. (2010). *Administración y evaluación de desempeño del personal*. Grupo editorial Patria.
- Koys, D. y DeCottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., y Murillo Guevara, M. (septiembre 2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral docente. *Fides et Ratio*, 16, 15-32.
- Lewin, K. (1968). *Field theory in social science. Selected Theoretical Papers*. Harper & Brothers Publishers.
- Likert, R. (1976). *Le gouvernement participatif de l'entreprise*. Collection Hommes et organisations.
- Litwin G. H. y Stringer R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- López Neira, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Méndez Álvarez, C. (2012). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. Limusa S.A.
- Meléndez Herrera, D. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí Región San Martín* –

2020. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas].
<https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/handle/20.500.12990/6333>
- Moncada Espinoza, N. (2017). *Factores del clima organizacional y su relación con el desempeño en el personal docente y administrativo en el instituto de educación tecnológica del ejército ETE, año 2017*. [Tesis de Doctorado, Instituto Científico Tecnológico del ejército Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrín].
<http://repositorio.ict.ejercito.mil.pe/handle/123456789/209>
- Motowidlo, S. (2003). Job Performance. En: W. Borman, D. Ilgen, y R. Klimoski, *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12. 39-54.
<https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Motowidlo, S.; Borman, W. y Schmit, M. (2009). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Motowidlo, S. y Kell, H. (2012). Job Performance. En: *Handbook of psychology. Industrial and organizational psychology*, 12. 82-103
- Muntané Relat, J. (mayo-junio 2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3); 221-227.
- Navarrete Leal, A. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral administrativo en un bachillerato tecnológico de la ciudad de Celaya, Guanajuato, México. En: Y. Chirinos Araque, A. Ramírez García, R. Godínez López, N. Barbera Alvarado y D. Rojas Nieves. *Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*, X, 64-82.
- Niebles Nuñez, W., Hoyos Babilonia, L., y De La Ossa Guerra, S. (julio-diciembre 2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283-294.
- Ñaupas Paitán, H.; Mejía Mejía, E.; Novoa Ramírez, E.; y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Ordinola López, A. (2015). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Jeshua operador Logístico S.A.C Piura, año*

2015. [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/1459>
- Ojeda Flores, H. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Ortiz Farfán, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja.* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/6746>
- Palací Descals, F. (2005). *Psicología de la Organización.* Pearson Prentice Hall
- Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. (julio-septiembre 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI (3), 493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pintado Pasapera, E. (2014). *Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano.* Autores Nacionales.
- Reyes Yaranga, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño en la Institución educativa Los Libertadores, Ayacucho, 2013.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2805>
- Rivera Moreno, C., Cegarra Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (noviembre 2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.
- Rodríguez Combeller, C. (1999). *El nuevo escenario. La cultura de calidad y productividad en las empresas.* ITESO.
- Romaní Vargas, J. (29 de setiembre 2022). *Clima organizacional en el Ejército del Perú: El Permanente Desafío de los Líderes.* CEEEP. <https://ceeep.mil.pe/2022/09/29/clima-organizacional-en-el-ejercito-del-peru-el-permanente-desafio-de-los-lideres/>
- Rosales Trabuco, J. (2019). *Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la Universidad Privada del Norte*

- Sede Breña en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4674>
- Ruiz Bueno, A. (mayo 2009). Método de encuesta: construcción de cuestionarios, pautas y sugerencias. Ficha metodológica. *Reire: Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 2, 96-110.
- Ruiz Jiménez, M.C. y Hernández Ortiz, M.J. (2007). El control en las organizaciones: un marco de estudio. En: J. Ayala Calvo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*, p.3573-3382.
- Salazar Vargas, C. (2018). *Clima laboral y desempeño de los docentes de una institución preuniversitaria*. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8272>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en Investigación Científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santoyo Cumpa, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2228>
- Schneider, B. y Bartlett, C. (1968). Individual differences and organizational climates: Individual differences and organizational climate: I. The research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 21(3), 323-333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1968.tb02033>
- Schneider, B. y Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328
- Suárez Maccha, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa María Parado de Bellido – Yanacancha – Pasco 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3177>

- Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzabay, P. y Villafuerte-peñañiel, N. (febrero 2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261.
- Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate. En R. Tagiuri, & G. H. Litwin (Eds.), *Organizational Climate: Exploration of a Concept*. 11-32. Harvard University.
- Thiruvenkadam, T. y Sampath Kumar, K. (octubre 2018). Organizational climate for innovation and creativity. *BVMRS's Journal of Management Research*, 10(1), 165-173.
- Topa Cantisano, G. y Moriano, J.M. (2020). El desempeño activo en las organizaciones. En: G., Topa Cantisano (Ed.). *Psicología de las Organizaciones*. 223-258. Editorial Sanz y Torres S.L.
- Toro Jaramillo, I. y Parra Ramírez, R. (2006). *Método y conocimiento. Metodología de la Investigación*. Fondo Editorial Universidad EAFIT
- Torres Pacheco, E. y Zegarra Ugarte, S. (julio-diciembre 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno - 2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es
- Uribe Prado, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. Manual Moderno.
- Valenzo Jiménez, M., Martínez Arroyo, J. y Pedraza Rendón, O. (2016). El clima organizacional en una empresa de clase mundial (CFE Zona centro occidente de México). *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, 343-352. <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/51682/1/343-352.pdf>
- Vega, J.; Rodríguez Díaz, E., y Montoya R., A. (julio-diciembre 2012). Metodología de evaluación del clima organizacional. A través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Revista CIFE 21*, 14(21), 247-272.
- Velarde Echegaray, N. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública 1207*

- “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de La Molina, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6321>
- Vesga Rodríguez, J. (2020a). El constructo “clima organizacional”. En: M. García Rubiano, J.J. Vesga Rodríguez y C.A. Gómez Rada. *Clima organizacional: teoría y práctica* Universidad Católica de Colombia, 9-18 <https://elibro-net.sire.ub.edu/es/ereader/craiub/197110?page=1>
- Vesga Rodríguez, J. (2020b). Evaluación del clima organizacional: fundamentos metodológicos. En: M. García Rubiano, J.J. Vesga Rodríguez y C.A. Gómez Rada. *Clima organizacional: teoría y práctica* Universidad Católica de Colombia, 9-18 <https://elibro-net.sire.ub.edu/es/ereader/craiub/197110?page=1>
- Zans Castellón, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el período 2016*. [Tesis de Máster, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa- ETE, Lima 2022					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lore Tenazoa-ETE, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_i: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Autonomía Individual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Independencia - Rigidez normativa 	<p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación No Experimental</p> <p>Método Hipotético – Deductivo</p> <p>Población 91 docentes Del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa</p> <p>Muestra 74 docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lore Tenazoa-ETE</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la estructura y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la consideración y el</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁- La autonomía individual se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.</p>		<p>Estructura</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de control - Funcionamiento - Comunicación 	
	<p>Establecer el nivel de relación entre la estructura y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022.</p>	<p>H₂- La estructura se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa – ETE, Lima 2022.</p>		<p>Recompensa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo - Promoción 	
	<p>Especificar el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022</p>	<p>H₃- La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022</p>		<p>Consideración</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Reconocimiento 	
<p>Señalar el nivel de relación entre la consideración y el desempeño</p>	<p>H₄- La consideración se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los docentes del IESTPE</p>	<p>Desempeño de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad 	<p>VARIABLE Y</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño contextual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Iniciativa 	

<p>desempeño de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la estructura y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la consideración y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022?</p>	<p>de tareas en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la autonomía individual y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la estructura y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022</p> <p>Especificar el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022</p> <p>Señalar el nivel de relación entre la consideración y el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa -ETE, Lima 2022</p>	<p>Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022.</p> <p>H5- La autonomía individual se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022</p> <p>H6- La estructura se relaciona significativamente con el Desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022</p> <p>H7- La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022</p> <p>H8- La consideración se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los docentes del IESTPE Sgto. 2do Fernando Lores Tenazoa-ETE, Lima 2022</p>			
--	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 2.1. Cuestionario de Clima Organizacional

Estimado docente,

El presente cuestionario es estrictamente anónimo y tiene por objeto recoger información de su percepción sobre el clima organizacional del instituto, a fin de disponer de información relevante para mi tesis de maestría en Administración y Dirección de Empresas. Por esta razón, le solicito marque con una **X**, sobre la alternativa que se ajuste a su percepción.

No le demandará más de 20 minutos.

Datos generales:

Carrera/Área/Especialidad:

Sexo: Hombre () Mujer () Edad: Años de trabajo en el IESTPE-ETE:

Situación laboral con el IESTPE: Nombrado () Contratado ()

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA INDIVIDUAL					
Indicador: Responsabilidad	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1. Requiere supervisión docente para actualizar el aula virtual con las unidades didácticas correspondientes.					
2. La supervisión docente es necesaria para tener el portafolio docente completo.					
Indicador: Independencia	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
3. El trabajo que realiza el personal docente se lleva a cabo con libertad.					
4. La solución de problemas labores se llevan a cabo sin consultar a nadie.					
Indicador: Rigidez Normativa	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
5. Los reglamentos y normativas del Instituto se utilizan para realizar cualquier tipo de procedimiento.					
6. Los horarios de clase se respetan.					
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA					
Indicador: Mecanismos de control	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
7. Los cambios de horario en la jornada laboral se informan con anticipación.					
8. Las inasistencias y tardanzas se justifican con facilidad.					
Indicador: Funcionalidad	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
9. Los puestos trabajo dentro de la organización están bien diferenciados.					

10. Los derechos y deberes de cada miembro de la organización están bien definidos.					
Indicador: Comunicación	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
11. Los mensajes que envía el departamento académico se reciben de manera correcta.					
12. La comunicación con el personal del departamento académico para asuntos académicos es directa y sin intermediarios.					
DIMENSIÓN RECOMPENSA					
Indicador: Incentivo	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
13. El reconocimiento de horas extra trabajadas me incentiva económicamente.					
14. La respuesta al buen trabajo realizado se premia con la planificación periódica de actividades de confraternidad.					
Indicador: Promoción	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
15. El instituto fomenta la realización de proyectos de investigación en los que puedo participar para subir de categoría profesional.					
16. Las becas de formación para estudios de especialización y/o posgrado de parte del instituto me permiten subir de categoría profesional.					
DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN					
Indicador: Apoyo	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
17. El instituto me ofrece cursos de capacitación relacionados con mi especialidad, como medida de apoyo a mi formación continua.					
18. El instituto facilita poder combinar mi vida laboral con mi vida familiar.					
Indicador: Reconocimiento	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
19. El instituto premia los aciertos en mi labor como docente.					
20. El instituto me ha dado el reconocimiento que me corresponde por el tiempo de servicio trabajado.					

Anexo 2.2. Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente cuestionario es estrictamente anónimo y tiene por objeto recoger información de su percepción sobre el clima organizacional del instituto, a fin de disponer de información relevante para mi tesis de maestría en Administración y Dirección de Empresas. Por esta razón, le solicito marque con una **X**, sobre la alternativa que se ajuste a su percepción.

No le demandará más de 20 minutos.

Datos generales:

Carrera/Área/Especialidad:

Sexo: Hombre () Mujer () Edad: Años de trabajo en el IESTPE-ETE:

Situación laboral con el IESTPE: Nombrado () Contratado ()

DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREAS					
Indicador: Productividad	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1. La puntualidad me caracteriza					
2. Cumpló con las disposiciones relacionadas con el horario de ingreso, salida y permanencia en el instituto					
3. Aprovecho las horas no lectivas para realizar tareas de preparación de clase, investigación, elaboración de material didáctico y/o diseño y desarrollo académico.					
4. El número de horas lectivas que me da el instituto son las suficientes para cumplir con las actividades de mi/s unidad/es didáctica/s.					
5. Respeto y cumpla los plazos de entrega de las tareas que me designan.					
6. Cumpla con realizar las tareas que me designan de acuerdo con los objetivos de mi trabajo.					
7. Poseo un dominio amplio y especializado de la disciplina que enseño					
8. Soy un experto en la disciplina que imparto/dicto					
DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
Indicador: Trabajo en equipo	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
9. Me involucro en los equipos que forma el departamento de formación académica para realizar tareas sobre la docencia					
10. Mi posición dentro de un equipo de trabajo facilita el cumplimiento de los objetivos comunes					
11. Cuando trabajo en equipo, respeto el trabajo de los demás					
12. Al trabajar en equipo confío en el trabajo de mis compañeros					
13. Cuando trabajo en equipo priorizo el cumplimiento de los objetivos comunes					

14. Me involucro con el equipo de mi especialidad para realizar tareas y actividades propias de la docencia.					
Indicador: Iniciativa	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
15. Ofrezco mis habilidades y destrezas para realizar trabajos conjuntos					
16. Soy capaz de proponer acciones pedagógicas innovadoras					
17. Utilizo mi creatividad en el trabajo.					
18. Tengo un interés personal por invertir en mi propia formación y capacitación continua					
19. Aplico nuevas metodologías en mis clases					
20. Frente a un conflicto en el trabajo me involucro para mediar					

Anexo 3: Fichas de Validación por Juicio de Expertos

Anexo 3.1. Fichas de Validación del cuestionario de Clima Organizacional

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Cabezas Burgos Paul Eduardo
 1.2. Grado académico: Doctor
 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Investigador - UPAL
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS				
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS			
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%
1. CLARIDAD					✓
2. OBJETIVIDAD					✓
3. ACTUALIDAD					✓
4. ORGANIZACIÓN					✓
5. SUFICIENCIA					✓
6. INTENCIONALIDAD					✓
7. CONSISTENCIA					✓
8. COHERENCIA					✓
9. METODOLOGÍA					✓
10. CONVENIENCIA					✓
SUB TOTALES					100
TOTAL					

Valoración cuantitativa: $(100 \times 0,20) = 20$

Valoración cualitativa: Validez alta (X) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 03 de Noviembre de 2022

CÓDIGO ORCID:

0001-0552-3619

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PANZO EXCURADO TABARA
 1.2. Grado académico: DOCTORA EN EDUCACION
 1.3. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANO RACIANO ALCAPANA
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD					X	
2. OBJETIVIDAD					X	
3. ACTUALIDAD				X		
4. ORGANIZACIÓN					X	
5. SUFICIENCIA					X	
6. INTENCIONALIDAD					X	
7. CONSISTENCIA					X	
8. COHERENCIA					X	
9. METODOLOGÍA					X	
10. CONVENIENCIA				X		
	SUB TOTALES				16	80
	TOTAL					

Valoración cuantitativa: $(96 \times 0,20) = 19,2$

Valoración cualitativa: Validez alta Validez media No tiene validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 03 de NOVIEMBRE de 2022



CÓDIGO ORCID: 0003-0301-3440

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: DIOZ BRACAMONTE MARICANELLO SONEF
 1.2. Grado académico: DRS EN ADMINISTRACION
 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD					✓	
2. OBJETIVIDAD					✓	
3. ACTUALIDAD				✓		
4. ORGANIZACIÓN					✓	
5. SUFICIENCIA					✓	
6. INTENCIONALIDAD					✓	
7. CONSISTENCIA					✓	
8. COHERENCIA					✓	
9. METODOLOGÍA					✓	
10. CONVENIENCIA					✓	
SUB TOTALES					8	90
TOTAL						

Valoración cuantitativa: $(98 \times 0,20) = 19,6$

Valoración cualitativa: Validez alta Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 4 de NOVIEMB. de 2022

Manuelle

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2812-1843

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ZAMBRANA HERRERA SHEYLA MARÍA EUGENIA
 1.2. Grado académico: MAGÍSTER
 1.3. Cargo e institución donde labora: CATEDRÁTICA
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS				
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS			
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%
1. CLARIDAD					X
2. OBJETIVIDAD					X
3. ACTUALIDAD					X
4. ORGANIZACIÓN					X
5. SUFICIENCIA					X
6. INTENCIONALIDAD					X
7. CONSISTENCIA					X
8. COHERENCIA					X
9. METODOLOGÍA					X
10. CONVENIENCIA					X
SUB TOTALES					100
TOTAL					

Valoración cuantitativa: $(100 \times 0,20) = 20$

Valoración cualitativa: Validez alta (X) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 07 de Noviembre de 2022



CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3917-2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ALVARADO DIAZ Juan Miguel
 1.2. Grado académico: MAGISTRO
 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD					✓	
2. OBJETIVIDAD					✓	
3. ACTUALIDAD				✓		
4. ORGANIZACIÓN					✓	
5. SUFICIENCIA				✓		
6. INTENCIONALIDAD					✓	
7. CONSISTENCIA					✓	
8. COHERENCIA					✓	
9. METODOLOGÍA				✓		
10. CONVENIENCIA					✓	
SUB TOTALES					24	70
TOTAL		94				

Valoración cuantitativa: $(94 \times 0.2) = 18.8$

Valoración cualitativa: Validez alta (✓) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 2 de Noviembre de 2022

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1014-8194

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CALLE GONZALEZ KARLO PIERO
- 1.2. Grado académico: Magíster en Administración de Empresas
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Pregrado y DPA Universidad ESAN
- 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS				
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS			
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%
1. CLARIDAD				X	
2. OBJETIVIDAD				X	
3. ACTUALIDAD				X	
4. ORGANIZACIÓN				X	
5. SUFICIENCIA				X	
6. INTENCIONALIDAD				X	
7. CONSISTENCIA					X
8. COHERENCIA				X	
9. METODOLOGÍA				X	
10. CONVENIENCIA					X
SUB TOTALES				64	20
TOTAL					84

Valoración cuantitativa: $(84 \times 0,20) = 16,8$

Valoración cualitativa: Validez alta (X) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 29 de octubre de 2022



CÓDIGO ORCID:0000-0003-0643-8655

Anexo 3.2. Fichas de validación cuestionario Desempeño Laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Cabrera Lopez, Abel Eduardo
 1.2. Grado académico: Doctor
 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Investigador. - UPAL
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD					/	
12. OBJETIVIDAD					/	
13. ACTUALIDAD					/	
14. ORGANIZACIÓN					/	
15. SUFICIENCIA					/	
16. INTENCIONALIDAD					/	
17. CONSISTENCIA					/	
18. COHERENCIA					/	
19. METODOLOGÍA					/	
20. CONVENIENCIA					/	
SUB TOTALES					100	
TOTAL						

Valoración cuantitativa: $(100 \times 0,20) = 20$

Valoración cualitativa: Validez alta Validez media No tiene validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 03 de noviembre de 2022

CÓDIGO ORCID:

0001-6553-8619

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PAULO ESCOBAR VARGAS
- 1.2. Grado académico: DOCTORA EN EDUCACIÓN
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA PERUVANA ALCANTARA
- 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD					X	
12. OBJETIVIDAD					X	
13. ACTUALIDAD				X		
14. ORGANIZACIÓN					X	
15. SUFICIENCIA					X	
16. INTENCIONALIDAD					X	
17. CONSISTENCIA					X	
18. COHERENCIA					X	
19. METODOLOGÍA					X	
20. CONVENIENCIA				X		
SUB TOTALES					16	80
TOTAL						

Valoración cuantitativa: $(96 \times 0,20) = 19,2$

Valoración cualitativa: Validez alta (X) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 03 de NOVIEMBRE de 2022



CÓDIGO ORCID: 0003-70301-3440

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: DÍAZ BRACAMONTE MARIBELLO SANCET
- 1.2. Grado académico: DBA EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
- 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD					✓	
12. OBJETIVIDAD					✓	
13. ACTUALIDAD				✓		
14. ORGANIZACIÓN					✓	
15. SUFICIENCIA					✓	
16. INTENCIONALIDAD					✓	
17. CONSISTENCIA					✓	
18. COHERENCIA					✓	
19. METODOLOGÍA					✓	
20. CONVENIENCIA					✓	
SUB TOTALES					8	90
TOTAL						

Valoración cuantitativa: $(98 \times 0,20) = 19,6$

Valoración cualitativa: Validez alta Validez media No tiene validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 4 de NOVIEMBRE de 2022

Manizella

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2812-1843

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ZAMBRANA HERRERA SHEYLA MARÍA EUGENIA
 1.2. Grado académico: MAGISTER
 1.3. Cargo e institución donde labora: CATEDRÁTICA
 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, lima 2022
 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

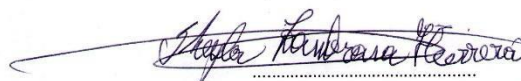
INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD					X	
12. OBJETIVIDAD					X	
13. ACTUALIDAD					X	
14. ORGANIZACIÓN					X	
15. SUFICIENCIA					X	
16. INTENCIONALIDAD					X	
17. CONSISTENCIA					X	
18. COHERENCIA					X	
19. METODOLOGÍA					X	
20. CONVENIENCIA					X	
SUB TOTALES						100
TOTAL						

Valoración cuantitativa: $(100 \times 0,20) = 20$

Valoración cualitativa: Validez alta Validez media No tiene validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 07 de Noviembre de 2022



CÓDIGO ORCID: 0000 - 0003 - 3917 - 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Alvarado Díaz, Juan Miguel
- 1.2. Grado académico: Maestro
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente - Universidad Tecnológica del Perú
- 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocío López Dávila.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

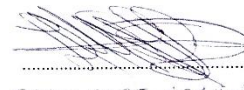
INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD					✓	
12. OBJETIVIDAD					✓	
13. ACTUALIDAD				✓		
14. ORGANIZACIÓN					✓	
15. SUFICIENCIA				✓		
16. INTENCIONALIDAD					✓	
17. CONSISTENCIA					✓	
18. COHERENCIA					✓	
19. METODOLOGÍA				✓		
20. CONVENIENCIA					✓	
SUB TOTALES					24	70
TOTAL						

Valoración cuantitativa: $(94 \times 0.2) = 18.8$

Valoración cualitativa: Validez alta (✓) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 2 de Noviembre de 2022



CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1014-9994

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CALLE GONZALEZ KARLO PIERO
- 1.2. Grado académico: Magíster en Administración de Empresas
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Pregrado y DPA Universidad ESAN
- 1.4. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa - ETE, Lima 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Dajhana Rocio López Dávila.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de empresas.

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD				X		
12. OBJETIVIDAD				X		
13. ACTUALIDAD				X		
14. ORGANIZACIÓN				X		
15. SUFICIENCIA				X		
16. INTENCIONALIDAD				X		
17. CONSISTENCIA					X	
18. COHERENCIA				X		
19. METODOLOGÍA				X		
20. CONVENIENCIA					X	
SUB TOTALES					64	20
TOTAL						84

Valoración cuantitativa: $(84 \times 0,20) = 16,8$

Valoración cualitativa: Validez alta (X) Validez media () No tiene validez ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 29 de octubre de 2022



.....
CÓDIGO ORCID:0000-0003-0643-8655

Anexo 4: Copia de la data procesada

Nº	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																				VARIABLE DESSEMPEÑO LABORAL																				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	
1	3	1	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	2	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	3	3	2	3	4	3	2	
2	1	1	4	1	3	3	1	2	3	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
3	3	5	3	4	1	4	3	4	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	4	4	4	5	5	2	3	5	4	4	3	2	2	1	5	2	1	
4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
5	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
6	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
7	1	1	4	3	1	3	1	3	2	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
8	3	3	1	4	3	2	2	4	4	4	4	3	1	2	2	1	1	3	1	2	5	4	2	4	4	4	5	5	2	4	5	2	4	4	2	3	2	5	2	1	
9	3	5	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	1	1	2	1	1	4	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	5	4	2	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	2	2	
11	3	5	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	4	4	4	2	4	4	5	5	2	3	5	4	4	3	4	3	4	1	3	3	
12	2	5	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
13	1	2	4	3	5	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
14	1	1	5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	1	1	2	1	1	4	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
15	1	4	3	4	5	2	1	4	2	2	4	1	1	1	2	3	1	3	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
16	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	2	5	2	2	2	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
17	1	1	4	3	3	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	3	2	3	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	
18	2	5	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2	1	2	1	5	2	1	
19	3	3	4	1	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	2	3	4	3	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	1	4	1	4	4	3	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	1	5	4	2	2	4	5	5	5	2	4	4	3	2	3	2	1	1	5	2	3	
21	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
22	2	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	2	1	3	3	1	1	4	2	1	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3
23	2	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	1	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	
24	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	4	2	3	3	3	5	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	5	3	1	
25	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	1	1	1	1	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4		
27	4	5	2	1	4	3	5	3	5	4	4	3	1	2	2	2	1	3	1	1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
28	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	3	1	1	3	2	1	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	
29	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	4	5	1	2	4	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	3	
30	1	1	4	3	5	5	5	3	3	3	3	2	1	1	2	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	
31	1	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	
33	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
35	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
36	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
37	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	1	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	1	3	2	3	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3
39	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	
40	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	4	5	1	1	3	1	1	5	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	2	1	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
42	1	2	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
43	2	1	5	1	5	4	4	4	5	5	4	4	1	3	1	1	1	4	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
44	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	1	1	2	1	1	3	1	1	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	
45	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	4	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	
46	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	3	4	2	1	4	4	5	4	4	4	4	1	1	2	3	1	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
48	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	2	4	3	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	2	3	4	5	2	3	3	4	5	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	
50	4	5	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	

51	1	5	5	5	2	5	3	4	5	5	4	5	4	1	2	1	1	2	2	1	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3					
52	2	1	3	5	3	5	3	1	4	2	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	3	1				
53	3	4	3	2	4	4	4	3	5	4	5	4	1	4	5	1	1	1	1	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2					
54	2	2	5	3	5	3	2	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5					
55	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
56	2	4	5	3	5	4	3	2	4	4	3	4	1	2	1	1	1	2	1	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3				
57	2	1	5	1	5	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4				
58	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	3	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4			
59	1	1	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4			
60	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
61	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	2	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
62	1	5	5	3	2	5	4	3	3	4	4	5	1	1	2	2	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	2	1	5	2	4	4	4	5	4	4	4	3	1	2	3	1	2	4	3	1	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4			
64	1	1	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
65	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	1	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	1	2	2	1	2	2	3	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
68	1	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4		
69	1	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
70	1	1	5	5	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
71	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3		
72	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	3	1	2	1	1	4	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3		
73	3	2	4	3	5	4	2	2	4	3	4	5	1	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5		
74	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	1	1	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3

Anexo 5: Consentimiento informado

Mediante el presente documento doy mi consentimiento para que Dajhana Rocío López Dávila, identificada con D.N.I. N°10139894, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas, Maestría en Administración y Dirección de empresas, autora del plan de tesis titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del IESTPE Sargento 2do Fernando Lores Tenazoa- ETE, Lima 2022, utilice la información que le proporcione mediante la realización de dos cuestionarios.

Confirmando, además, que se me ha informado sobre el manejo de la información obtenida con un carácter de confidencialidad y su no uso para otro propósito fuera de este estudio sin consentimiento expreso, así como de la posibilidad que tengo para revocar la participación cuando así lo decida.

En caso necesite más información o tenga una duda sobre esta investigación puedo contactarme con la investigadora.

Ante lo explicado, yo de manera consciente y voluntaria, a continuación, firmo en señal de aceptación y conformidad.

Lima, 2023

Persona encuestada

Anexo 6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

IESTPE ETE
DFACA
CHORRILLOS
OCTUBRE 2022

HOJA DE RESPUESTA N° 0/8/CAMB

Señor Docente Dajhana Roció López Dávila

4. **ASUNTO**

Remite respuesta a su requerimiento de información.


5. **DOCUMENTO DE REFERENCIA**

Carta Simple de fecha 24 de octubre del 2022.

6. **RESPUESTA**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para manifestarle que, de acuerdo al documento de la referencia, para dar respuesta a su carta 1/24102022 en la que se presentan como Dajhana Rocio López Dávila, identificada con DNI N° 10139894 y CIP N° 808762800, estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS para que pueda realizar su trabajo de investigación Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del IESTPE Sargento Segundo Fernando Lores Tenazoa ETE, para su conocimiento y fines consiguientes.




O-2249048808-O+
CARLOS ALBERTO MARQUINA BARRETO
TE CRL INF

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO DEL EJERCITO-ETE
"SGTO 2DO FERNANDO LORES TENAZOA"

DISTRIBUCIÓN:

- Interesada.....01
- Archivo.....01/02

Anexo 7: Declaratoria de Autenticidad del informe final de Tesis.

Yo, Dajhana Rocio López Dávila, identificada con D.N.I. N° 10139894, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas, Maestría en Administración y Dirección de empresas, autora de la tesis titulada:

*Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del IESTPE Sargento 2do
Fernando Lores Tenazoa- ETE, Lima 2022*

DECLARO QUE

El tema de la tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima, octubre del 2023



.....

Dajhana Rocio López Dávila

D.N.I. 10139894