



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES
DE SECUNDARIA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 “FERNANDO
LORES TENAZOA” IQUITOS 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA**

**Autor (as): MAÚRTUA PÉREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermín**

Asesora: Dra. DELIA PEREA TORRES

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú
SETIEMBRE – 2021**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi Madre Dorila Matilde, y a mi viejo Luzberto (+), quienes me dieron el amor y el apoyo en mi educación de manera incondicional.

A mi Esposa Inés Marina e hijos Maggie Hellen y Hans José, quienes fueron mi soporte emocional en esta etapa de mi vida, que, sin ellos, nunca hubiera podido hacer mi tesis.

José Julio Maúrtua Pérez

DEDICATORIA:

Dedico la presente tesis de investigación, a mis hijas Flor Melina, Maxzy Andrea y Jazmín, por ser los motores y motivos de mi vida; a mi madre Teresita, por velar en mi bienestar.

A Dios, por darme la oportunidad de salir victorioso, y enseñarme a conocer el verdadero camino de la fé.

Jaime Fermín Díaz Ayala

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, nuestro mejor deseo a la Directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Científica del Perú, y a cada uno, por la revisión cuidadosa que ha realizado de este texto y sus valiosas sugerencias en momentos de duda, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida desde que llegamos a esta Escuela.

Asimismo, agradecemos a los compañeros de la Maestría en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión y Docencia Educativa, con quienes hemos compartido proyectos e ilusiones durante el año y medio de estudios.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En este caso nuestro sincero agradecimiento al Director de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” - Iquitos, sin cuyo apoyo, no hubiera sido posible culminar nuestro trabajo, estaremos siempre en deuda. Gracias por su amabilidad, por su tiempo y sus ideas; y por habernos facilitado realizar nuestra labor en la tesis, sobre metodología y por el material facilitado y las sugerencias recibidas.

Pero un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.

Gracias a mi familia, a mis padres y a mis hermanas, porque con ellos compartí una infancia feliz, que guardo en el recuerdo y es un aliento para seguir escribiendo sobre la infancia.

Gracias, pero, sobre todo, gracias a mi Esposa y a mis hijos, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también suyo.

Los Autores

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 194-2021-UCP-EPG del 04 de octubre del 2021, se designó al Jurado evaluador: Dra. Claudet Cadillo López, presidente; Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos; miembro; y, Dra. Blanca Luz Gratelli Tuesta, miembro y Dra. Delia Perea Vda. de Arévalo, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 264-EPG-UCP-2021, del 17 de noviembre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 19 de noviembre del 2021.

Siendo las 09:00 am del día viernes 19 de noviembre del 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 61010 FERNANDO LORES TENAZOA IQUITOS 2021**"

Presentado por.

**MAÚRTUA PÉREZ, JOSÉ JULIO y
DÍAZ AYALA, JAIME FERMÍN**

Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.


Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:


La Sustentación es: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

A las 10:10 am culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta


Dra. Claudet Cadillo López
Presidente


Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos
Miembro


Mgr. Blanca Luz Gratelli Tuesta
Miembro

Contáctanos:

Iquitos - Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagnon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

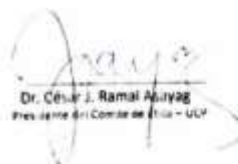
La Tesis titulada:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
SECUNDARIA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES
TENAZOA IQUITOS 2021"**

De los alumnos: **MAÚRTUA PÉREZ JOSÉ JULIO Y DÍAZ AYALA JAIME FERMÍN**,
de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software
Antiplagio, con un porcentaje de **7% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 22 de Octubre del 2021.


Dr. César J. Ramal Anayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CIRA/r/a
399-2021

INDICE

	Pág.
Portada	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	IV
Página de Aprobación	V
Acta de Sustentación de Tesis	VII
Constancia de Originalidad de la Tesis	VIII
Indicé de Contenido	IX
Indicé de Cuadros o Tablas	XIII
Indicé de Gráficos o Figuras	XV
Resumen. Palabras Clave	XVI
Resumo	XVII
Introducción	01
CAPITULO I: Marco Teórico	3
1.1. Antecedentes del Estudio.	3
1.2. Bases Teóricas.	5
1.2.1. Clima Organizacional	5
1.2.1.1. Concepto de Clima Organizacional	5
1.2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional	8
1.2.1.2.1. Estructura	8
1.2.1.2.2. Responsabilidad Individual	9
1.2.1.2.3. Remuneración	10
1.2.1.2.4. Riego y Toma de decisiones	11
1.2.1.2.5. Apoyo	11
1.2.1.2.6. Tolerancia al Conflicto	12
1.2.2. Desempeño Laboral	13
1.2.2.1. Concepto de Desempeño Laboral	13
1.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral	14

1.2.2.2.1. Rendimiento	14
1.2.2.2.2. Técnicas	15
1.2.2.2.3. Habilidades Laborales	16
1.3. Definición de términos básicos.	17
CAPITULO II: Planteamiento del problema	18
2.1. Descripción del problema.	18
2.2. Formulación del problema.	19
2.2.1. Problema general.	19
2.2.2. Problemas específicos.	19
2.3. Objetivos.	19
2.3.1. Objetivo general.	19
2.3.2. Objetivos específicos.	20
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	20
2.5. Hipótesis.	22
2.5.1. Hipótesis General	22
2.5.2. Hipótesis Derivadas	22
2.6. Variables.	22
2.6.1. Identificación de las variables.	22
2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables.	23
2.6.3. Operacionalización de las variables.	24
CAPITULO III: Metodología	27
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	27
3.1.1. Nivel de Investigación	27
3.1.2. Tipo de Investigación	27
3.1.3. Diseño de Investigación	27
3.2. Población y Muestra	28
3.2.1. Población	28

3.2.2. Muestra	28
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.	28
3.3.1. Técnicas de recolección de datos	28
3.3.2. Instrumentos de recolección de datos	29
3.3.3. Procedimientos de recolección de datos	29
3.4. Procesamiento y análisis de la Información.	29
3.4.1. Procesamiento de la Información	29
3.4.2. Análisis de la Información	30
CAPITULO IV: Resultados	31
4.1. Análisis Descriptivo	31
4.1.1. Diagnóstico del Clima Organizacional	31
4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Laboral	40
4.2. Análisis Inferencial	45
4.2.1. Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral	45
CAPITULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones	47
5.1. Discusión	47
5.2. Conclusiones	49
5.2.1. Conclusiones Específicas	49
5.2.2. Conclusión General	49
5.3. Recomendaciones	50
5.3.1. Recomendaciones Específicas	50
5.3.2. Recomendación General	50

Referencias Bibliográficas	51
ANEXOS	56
Anexo 01 : Matriz de Consistencia	57
Anexo 02 : Instrumentos de Recolección de Datos	63
Anexo 03 : Informe de Validez y Confiabilidad	69
Anexo 04 : Solicitud de Inscripción y Aprobación de Informe Final de Tesis.	81
Anexo 05 : Carta de Aceptación de Asesoramiento de Informe Final de Tesis.	82

INDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01	La Estructura en el Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	31
02	La Responsabilidad Individual en el Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	33
03	Las Remuneraciones en el Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	34
04	Los Riesgos y Toma de Decisiones en el Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	35
05	El Apoyo en el Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	36
06	La Tolerancia al Conflicto en el Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	37
07	El Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	38
08	El Rendimiento en el Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	40
09	Las Técnicas en el Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	41
10	Las Habilidades Laborales en el Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	42

11	El Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	43
12	Clima Organizacional según Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	45

INDICE DE GRÁFICOS

N°	TÍTULO	Pág.
01	El Clima Organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	38
02	El Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.	43

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

La investigación fue de tipo correlacional de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional.

La población la conformó 38 docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos y la muestra la conformó el 100% de la población, es decir 38 docentes.

La selección de la muestra fue no aleatoria por conveniencia.

La técnica que se empleó en la recolección de los datos para ambas variables, fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Para el análisis de la información se empleó la estadística descriptiva para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (χ^2) para la demostración de la hipótesis.

Los resultados demostraron que $X_c^2 = 10.13 > X_c^2 = 5.191$, $gl=2$, $p<0.05\%$ y el coeficiente de correlación fue $r=45\%$, con lo que se aceptó la hipótesis de investigación: El grado de relación es medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi: Determinar o grau de relação entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho em professores do ensino médio da Instituição de Ensino nº 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, do distrito de Iquitos, durante o ano de 2021.

A pesquisa foi de um tipo correlacional de desenho não experimental de um tipo transeccional correlacional.

A população foi composta por 38 professores do ensino médio da Instituição de Ensino nº 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos e a amostra foi composta por 100% da população, ou seja, 38 professores.

A seleção da amostra foi não aleatória por conveniência.

A técnica utilizada para a coleta de dados para ambas as variáveis foi a survey e o instrumento foi o questionário.

Para a análise das informações, utilizou-se a estatística descritiva para estudar as variáveis de forma independente e a estatística inferencial não paramétrica Qui quadrado (χ^2) para a demonstração da hipótese.

Os resultados mostraram que $X^2_c = 10.13 > X^2_t = 5.191$, $gl=2$, $p<0.05\%$ e o coeficiente de correlação foi $r = 45\%$, com o qual foi aceita a hipótese de pesquisa: O grau de relacionamento é médio entre os clima organizacional e desempenho laboral em professores do ensino secundário da Instituição de Ensino N ° 61010 "Fernando Lores Tenazoa", do distrito de Iquitos, durante o ano de 2021.

Palavras-chave: Clima organizacional, desempenho no trabalho.

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional, es el conjunto de propiedades o características del medio ambiente donde se trabaja, percibidas por la personas que trabajan en la organización y que influyen grandemente en el comportamiento de los individuos.

El Desempeño Laboral, constituye poner en práctica los conocimientos adquiridos por la persona, inherentes a su profesión, oficio o cargo.

El Clima Organizacional incide directamente con el desempeño laboral de cada uno de los miembros de la institución educativa, ya que el éxito de dicha institución depende del grado de satisfacción y compromiso que tiene el docente hacia la institución; cuanto mayor sea el clima organizacional de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos, mayor es el desempeño laboral de los docentes de secundaria de dicha institución, así se tiene a (Lasluisa, Lara, 2016), en un estudio de tipo correlacional, concluye que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, asimismo (Meza Cruz, 2018) en el estudio de tipo correlacional, concluye que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño, cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño laboral; a su vez (Velarde Sussoni, 2018) en la investigación de tipo descriptivo correlacional concluye: que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los trabajadores administrativos de una empresa privada, también (Ugarte y Jackeline, 2015) en el estudio de tipo correlacional, concluyen que existe una relación directa, positiva, media ($r=0,635$) entre el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de Puno.

Se observa permanentemente que en las instituciones educativas de la localidad y específicamente en la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos, en el 2021, que el desempeño laboral de los docentes está disminuido, debido a un deficiente clima organizacional, por lo que se formula la interrogante: ¿Cuál es el grado de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021?, delimitando el objetivo: Determinar el grado de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

La investigación se realiza en la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos, con una muestra de 38 docentes de secundaria.

La investigación es de gran importancia, porque los resultados va servir para que las autoridades de la Institución Educativa N° 61010, tomen las decisiones oportunas y necesarias, sobre el clima organizacional y de esta manera los docentes tengan mejor rendimiento laboral.

El estudio, presenta la estructura siguiente:

Capítulo I : Marco Teórico

Capítulo II : Planteamiento del problema

Capítulo III : Metodología

Capítulo IV : Resultados

Capítulo V : Discusión, conclusiones, recomendaciones.

Referencias Bibliográficas

Anexos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de Estudio

Internacional

(Lasluisa Lara, 2016) En su investigación *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la empresa Capoliveri.C.I.A.. LTDA”* presentado en la Universidad Técnica de Ambato llego a la siguiente conclusión que el clima organizacional que se maneja dentro de una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el trabajador hacia la institución.p.70

(BarreraPalma, 2015) En su investigación *“Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Instituto de la Niñez y la Familia (INFA), en la ciudad de Ambato”* presentado en la Universidad Pontificia de Ecuador llego a la siguiente conclusión que al realizar las encuestas a los servidores públicos del Instituto de la Niñez y la Familia de la ciudad de Ambato, en su mayoría objetivamente señalan que los aspectos a fortalecer para el desempeño del personal a nivel interno, son; trabajo en equipo, apoyo, comunicación, equidad, innovación, percepción de la organización, sueldos y salarios, promoción y carrera, capacitación y ambiente físico. p104

(Meza Cruz, 2018) en su investigación *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda vista, en Chiapas* presentado en la Universidad de Montemorelos llego a la siguiente Conclusión que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto 66 mejor será el desempeño laboral.p.65.

Nacional

(Velarde Sussoni, 2018) en su investigación "*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*", presentado en la Universidad San Ignacio de Loyola llego a la siguiente conclusión que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.p.72

(Ccora & Castañeda, 2015) En su investigación "*Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario*" llego a la siguiente conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en las I. E. P. San Pio X y la I. E. E. Rosa de Lima de San Jerónimo p.36

(Ugarte & Jackeline, 2015) En su investigación "*Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*" llego a la siguiente conclusión que Existe una relación directa positiva media o moderada ($r=0,635$) y significativa ($t=9,41$) entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno -2014. Esto desprende que cuando se mantiene una comunicación buena va a permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño laboral.p.9

(Matos Paredes & Ramos Medina, 2018) en su investigación "*Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los Servidores de una Institución Pública del Callao año 2017.*" Llego a la siguiente conclusión que el clima organizacional tiene relación muy significativa con el desempeño laboral que tienen los servidores dentro de esta municipalidad. p97

Local

(Puga Ismiño & Villacorta Arteaga, 2018) en su investigación *“Diagnóstico del Clima Organizacional en Artpan Industria Alimentaria EIRL”*, Periodo 2018 presentado por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana llegaron a la siguiente conclusión El factor predominante en el diagnóstico del clima organizacional en la empresa Artpan en la escala de calificación de acuerdo y muy de acuerdo es el factor cooperación que alcanza en promedio el 86%, esto implica un sentimiento de cooperación entre los directivos y un grupo de empleados, haciendo énfasis en el apoyo mutuo p.88

(Romero Flores & Torres Sinarahua, 2017) en su investigación *“Estructura Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 60050 República de Venezuela – Iquitos 2016”* presentado en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana llegaron a la siguiente Conclusión Se puede afirmar que existe relación entre la Estructura Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 60050 República de Venezuela de Iquitos en el año 2016, mayor porcentaje positivo la estructura organizacional es más alta el desempeño docente.p70

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Clima Organizacional

1.2.1.1. Concepto de Clima Organizacional

(Litwin & Stringer, 1968) Lo definen el concepto de Clima Organizacional como *"un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento"*.

(Luck Brunet, 1997) citado en (Caraveo & Del Carmen, 2004) los establecen como “Un conjunto de características:

- a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica).
- b) son relativamente estables en el tiempo.
- c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.”

La evaluación y gestión del clima organizacional es un componente esencial para las organizaciones y, como tal, es una parte indispensable de las metodologías más evaluadas en la actualidad, porque hablamos que la organización son las personas que están en ella y cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo de ésta. (Jiménez del Castillo & Herrera Beltrán, 2012 p4).

(García, 2007) Se puede expresar de manera general, como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización.

(Aldana-González et al., 2009) lo establece que el “*Clima Organizacional está constituido por el conjunto de características que los trabajadores perciben del ambiente laboral y sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo*”. p.91

Lo establece (L Brunet, 2002) “el Clima Organizacional constituye una configuración de las características de la organización”, es decir que, el clima organizacional es el distintivo de una sociedad y este influye en el comportamiento de todos los implicados con la organización.

El Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en

el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “opinión” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento a su jefe, compañero de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía estructura, recompensas. (Valverde Shirley, 2002).

El Clima Organizacional se entiende que nace la organización y en su necesidad de encontrar respuestas a sus problemas de insatisfacción, malestar interno, conflictos quejas y otros síntomas que afectan los procesos de interacción social en ella, permitiendo de manera particular a los directivos de cada empresa tomar decisiones acerca de los problemas que afectan el clima de su organización.(Álvarez Carlos, 2006).

Las Característica del Clima Organizacional: Se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve como también el Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.(Peralta, 2002).

1.2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional

(Litwin & Stringer, 1968) resaltan que el Clima Organizacional depende de seis dimensiones:

1.2.1.2.1. Estructura

Es la Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización. El sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen. En el énfasis de la estructura formal. Lo cual buscan los medio y recursos apropiados para un mejor desenvolvimiento en el trabajo por lo cual buscan la mejora de un mejor clima organizacional, respetando las reglas o los controles que la empresa establece. (Litwin & Stringer, 1968).

El Clima, junto con la estructura, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Abarcando los factores de liderazgo y prácticas de dirección que están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización de las consecuencias del comportamiento en el trabajo.(Martínez Luis, 2006).

La percepción de reglas y políticas establecidas dentro del trabajo como son sus medios y recursos para realizar los trabajos a diarios lo cual ayuda al trabajador al desenvolvimiento en su trabajo generando así un sentimiento de respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo. Como son los controles dentro de su área laboral y su sentimiento al sentir cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo como es la organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en su área laboral de trabajo los

cuales se dan controles y procedimientos en las organizaciones y genera un tipo de sentimiento ya sea positivo o de rechazo cuando las reglas están bien establecidas y sin motivo a cambio.

Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado. (Litwin & Stringer, 1968) citado por (Pedraza et al., 2010).

1.2.1.2.2. Responsabilidad Individual

Es el Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón. El sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores. Esta responsabilidad hace que el trabajador sea eficiente en lo que hace y no necesita de alguien para realizar un buen trabajo laboral. (Litwin & Stringer, 1968).

Se refiere a la disposición del personal de la empresa o institución, en todas las áreas de actividad de la misma y a todos los niveles de la organización, a asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan. Aspectos tales como: liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad, sentido de pertenencia. representan elementos fundamentales de la dimensión actitudinal. (Sandoval Cavero, 2004) citado en (Santa Eulalia Mainegra & Sampedro Díaz, 2012).

La autonomía en el trabajo colabora con el trabajador a tomar sus propias decisiones generando su propia dependencia y responsabilidad eficiente y no está preguntado a su jefe lo que tiene que hacer lo cual levanta la motivación al trabajador al sentirse su propio jefe sin tener ordenanza de nadie y toma decisiones dentro y fuera del trabajo y no se siente ajustado a sometimientos de reglas superficiales de parte de los jefes.

1.2.1.2.3. Remuneración

Es la Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho. El sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho hace Énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo. Haciendo que el trabajador se sienta a un más motivado lo cual significa que esa empresa va a crecer con esos tipos de trabajadores. (Litwin & Stringer, 1968).

En la dimensión remuneración el confort y la recompensa del clima no es saludable en los profesionales y servicios diversos, pero igualmente es importante, ya que la satisfacción de los trabajadores está en relación a la motivación remunerada hacia el buen desempeño del trabajo, y es el grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales y grupales de forma que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa.(Rio-Mendoza et al., 2013).

La remuneración es algo que un trabajador debe de poseer debido a que brinda un servicio lo que es necesario, pero tampoco suficiente debido a la baja remuneración que perciben los trabajadores, pero en varios centros laborales los trabajadores son recompensados y bien remunerado lo cual que muchos trabajadores no sienten esa equidad, y se generan descontentos. Por lo que la remuneración es una motivación del trabajador lo cual la empresa crece cada día.

1.2.1.2.4. Riesgos y Toma de decisiones

Es la Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan aludiendo al sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización tomando Énfasis en tomar riesgos calculados. Que no perjudiquen a la empresa o a los trabajadores. Por lo que el trabajador debe tomar precauciones antes de tomar una decisión concreta. Y la toma de decisiones deben ser en beneficios de la empresa y de los que laboran dentro de ellos. (Litwin & Stringer, 1968)

La existencia de riesgos psicosociales y de sus efectos sobre el bienestar, la satisfacción de las personas y la productividad. La presencia de factores de riesgo psicosociales, tanto laborales como extralaborales, deterioran la salud de los trabajadores, dando lugar a problemas asociados al estrés laboral (Srivastav, 2006) citado en (Contreras et al., 2010)

La percepción de riesgo y el reto del trabajo es un desafío para tomar decisiones y tomar precaución de riesgos calculados para no perjudicar a los trabajadores ni a la empresa lo cual obliga al trabajador a indagar sobre los problemas que suceden en su ambiente laboral así tomar buenas decisiones.

1.2.1.2.5. Apoyo

Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo, de la organización ponen énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas que se dan en el medio laboral, más aún si tienen apoyo de los jefes y de todos sus compañeros de trabajo desde el cargo menos hasta el más alto. Lo que el apoyo es importante para cada trabajador lo cual se verá reflejado en el producto de su trabajo. (Litwin & Stringer, 1968)

El apoyo laboral, que es entendido como el conjunto de creencias y expectativas del individuo en relación a la retribución y el reconocimiento dado por la organización por su esfuerzo en el trabajo. De esa forma, la escala evalúa el apoyo que el individuo percibe en su local de trabajo, con cuatro posibilidades de respuesta, 'nunca, raramente, frecuentemente y siempre', siendo atribuido respectivamente, de acuerdo con la alternativa señalada por el sujeto. (Baptista, M. N., et al., 2008) citado en (Marín Rueda et al., 2014)

El apoyo de los trabajadores de parte de sus compañeros de trabajo en su ambiente laboral es importante para enfrentar los problemas que se dan en el medio laboral por lo cual muchos tienen mayor experiencia y brindar ayuda a sus compañeros que tienen cargos menores o pocas experiencias lo cual la ayuda mutua es inevitable en cualquier trabajo por lo que tienen a desarrollar un alto rendimiento laboral.

1.2.1.2.6. Tolerancia al Conflicto

Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones. El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista. Hay que tener Énfasis en tratar los problemas en forma abierta. Tener tolerancia es aceptar opiniones, aunque no esté de acuerdo con el tema del conflicto cuando no cumple con sus labores y reglas del trabajo. (Litwin & Stringer, 1968)

Es la fomentación de la tolerancia al conflicto funcional como el elemento del desarrollo organizacional esta cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una institución, empresa u otra entidad para lograr una efectividad en

su quehacer y un bienestar sostenidos con vista a garantizar una adaptación externa adecuada. (Salazar Estrada et al., 2009)

La tolerancia es la asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás lo cual muchos directivos no prestan atención a sus opiniones de sus trabajadores y por lo menos ni énfasis les ponen a los problemas a tratar en forma abierta aún menos si no es del tema de interés. Pero si prestan atención cuando un empleado no cumple con sus labores no ven organización o cuando la empresa se vuelve en problemas.

1.2.2. Desempeño Laboral

1.2.2.1 Concepto de Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral es mencionado como la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. (Ivancevich, 2005).

(Mena et al., 2000) la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro. Además, alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño de los empleados y las causas del mismo.

(Chiroque Chunga, 2006) cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio.

(Chiavenato, 2000) El desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales.

(Ruiz, 2004) concibe un sistema de gestión del desempeño como un ciclo dinámico, que evoluciona hacia la mejora de la compañía.

1.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

(Castellanos & Castellanos, 2010) establece dimensiones que estructura al desempeño laboral

1.2.2.2.1. Rendimiento

Los rendimientos de los profesionales se ven reflejado en el producto del trabajo del empleado y como productividad eficiencia, formación adquirida y objetivos conseguidos lo que permite identificar sus debilidades y fortalezas de los trabajadores en todo su ámbito laboral. a partir de ello podemos establecer el rendimiento laboral de los trabajadores.

El rendimiento profesional es el que Rinde profesionalmente quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, pueden resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional, así como en la organización del trabajo. (Castellanos & Castellanos, 2010)

El rendimiento profesional a partir de sus conocimientos está basado en la organización del trabajo lo cual el profesional está preparado para solucionar conflictos profesionales de forma individual reconociendo las destrezas y capacidades para resolver problemas con eficacia en su desempeño laboral lo cual le ayuda a identificar sus debilidades, fortalezas y objetivos por lo que ayuda a su crecimiento y rendimiento profesional

1.2.2.2. Técnicas

(Castellanos & Castellanos, 2010) Las habilidades, técnicas y competencias son de conocimiento técnico inteligente, que supone el ejercicio del discernimiento, la acción inteligente en situaciones no estructuradas que requieren creatividad y la búsqueda de alternativas ante la toma de decisiones. Compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores, habilidades) y tareas a desempeñar en determinadas situaciones.

Las técnicas te permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro y Proporciona diversas oportunidades para que sus estudiantes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento.(Ale & Gladis, 2016)

La ética dentro del trabajo es importante como la circulación de valores en lo laboral obteniendo un buen contexto cultural en el lugar de trabajo lo cual impulsa a la creatividad para lograr un objetivo a partir de sus conocimientos

y técnicas mejorando el rendimiento y desempeño en el puesto que labora y estas mismas técnicas ayuda a la indagación y a mejorar la habilidad para resolver situaciones de conflictos y tomar una buena decisión ante los problemas suscitados en el trabajo.

1.2.2.2.3. Habilidades laborales

(Castellanos & Castellanos, 2010) En lo laboral las habilidades, son como los conocimientos de las experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, mostrara un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondiente con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.

Las habilidades laborales y la especialización productiva pueden crear una dinámica económica favorable. A nivel subnacional pueden observarse distintas dinámicas de crecimiento provocadas por una causación circular acumulativa; para estimar la relación entre la reconfiguración de las habilidades laborales, la migración laboral y el desempeño regional, se utilizó el censo de población y la encuesta de empleo de México. Se encontró que la migración laboral hacia las entidades con aglomeraciones promovía una mayor creación de empleos y que las regiones expulsoras de población registraban una menor creación de empleo, principalmente, en empleos altamente calificados.(Rosas Rodríguez et al., 2019)

Las habilidades laborales en el lugar de trabajo donde desempeña están basadas a las experiencias motivaciones, organizaciones y competitividad entre compañeros lo cual hace que el trabajador se exija así mismo generando un buen desempeño laboral y aporta a la contribución de sus habilidades teniendo buenos resultados dentro el lugar de su trabajo.

1.3. Definición de Términos Básicos

Apoyo: Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo, y empleados de la organización. Énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas. (Litwin & Stringer, 1968)

Clima Organizacional: El clima organizacional está constituido por el conjunto de características que los trabajadores perciben del ambiente laboral y sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo". (Aldana-González et al., 2009)

Desempeño laboral: El desempeño laboral es mencionado como la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. (Ivancevich, 2005)

Docentes: Es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano (MINEDU, 2006)

Institución Educativa: La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada. (MINEDU, 2006)

Responsabilidad Individual: Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón. El sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores. (Litwin & Stringer, 1968)

Tolerancia: Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones. (Litwin & Stringer, 1968)

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

En Todas las instituciones educativas se ve muchas falencias sobre el desempeño laboral debido que no hay un buen clima Organizacional. Entonces el desempeño organizacional se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto estriba también a la forma y al modo que los trabajadores de una organización adecuada el clima organizacional ayuda a describir la organización de como los trabajadores se desempeñan en sus horas laborales como el individuo ya que es un ser que necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas.

El desempeño laboral es mencionado como la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. (Ivancevich, 2005)

Esta situación ocurre en todas las instituciones educativas de los diferentes niveles y modalidades de la educación peruana de la educación secundaria que no es ajena aquello más si se tiene en cuenta que la educación secundaria que esto ocurre en el distrito de Iquitos exclusivamente durante el año 2021 que es ineludible evaluar en la medida que los resultados nos arrojen, de no atender se corre el riesgo que dicho desempeño vaya declinar varios aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje del maestro cansado en un maestro que no quiere nada de innovaciones por lo que es necesario realizar la siguiente investigación: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 "Fernando Lores

Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021. Por lo que se realiza las siguientes formulaciones de problemas:

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿Cuál es el grado de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021?

2.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo es el Clima Organizacional en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021?

¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021?

¿Cómo es la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación entre el clima Organizacional y el desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021.

2.3.2. Objetivos Específicos

Evaluar el Clima Organizacional en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021.

Identificar el nivel del Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021.

Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

En los niveles y las diferentes modalidades del sistema peruano se ve una gran preocupación sobre el Trabajo laboral docente, que para efectos de medición se considera como desempeño laboral. En tal sentido se torna como la preocupación de emergencia que ha generado problemas en las diferentes instituciones al no ver rendimiento y satisfacción laboral de parte del trabajador por lo que las instituciones han optado por evaluar el clima laboral. con lo que se hace que el desempeño laboral se convierta en un factor importante. Al respecto:

(Mena et al., 2000) la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro. Además, alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño de los empleados y las causas del mismo.

El estudio se justifica en la correlación Clima Organizacional y desempeño laboral se ve reflejado en las capacidades que tiene el desempeño laboral acerca de los rendimientos técnicas y habilidades laborales y contextos que necesitan ayuda técnica por parte de los trabajadores, para que éstos mejoren su desempeño organizacional y como resultado elevar el nivel de los trabajadores. En esta circunstancia el clima organizacional es un ente primordial como habilidad para el fortalecimiento del desempeño organizacional estableciéndose de que es un proceso interno y propio de cada persona, donde refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable como lo dice:

(Litwin & Stringer, 1968) Lo definen el concepto de Clima Organizacional como *"un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento"*

El estudio será importante en lo teórico porque se proporcionará información organizada sobre: el clima Organizacional y desempeño Laboral En lo metodológico porque se brindará instrumentos de recolección de datos para evaluar el desempeño laboral En lo práctico porque los resultados van a permitir originar cursos de formación sobre el clima organizacional y así mejorar el desempeño laboral y en lo social porque los beneficiarios del estudio son los docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 "Fernando Lores Tenazoa", Iquitos 2021.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

El grado de relación es medio entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021

2.5.2. Hipótesis Derivadas

El Clima Organizacional es positivo en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021

El nivel de desempeño Laboral es regular en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021

La relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral es directa en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente (X): **Clima Organizacional**

Variable Dependiente (Y): **Desempeño Laboral**

2.6.2. Definición conceptual y operacional de las Variables

La Variable Independiente (X): **Clima Organizacional** se define conceptualmente como un Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta como lo perciben otros; por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización (Cubero, 1985)

La Variable dependiente (Y): **Desempeño Laboral** se define conceptualmente como: Nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente. (Pedraza et al., 2010)

La Variable Independiente (X): **Clima Organizacional** se define operacionalmente como: un Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre individuo y organización, comprende las dimensiones: Estructura, Responsabilidad Individual, Remuneración, Riesgos y toma de decisiones, Apoyo, Tolerancia al conflicto, cuyos valores son: Positivo (51-100%), Negativo (0-50%).

La Variable dependiente (Y): **Desempeño Laboral** se define operacionalmente como: los niveles de logro que tienen los individuos en la organización, cuyas dimensiones son: Rendimiento, Técnicas, Habilidades Laborales; siendo los valores: Bueno (16-20), Regular (11-15), Malo (00-10).

2.6.3. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INDICES
Variable Independiente (x) Clima Organizacional	1. Estructura	X.1	¿Como es su percepción de reglas y políticas establecidas dentro de su trabajo?	Positivo (51-100%) Negativo (0-50%)
		X.2	Como son sus medios y recursos para realizar los trabajos diarios	
		X.3	¿Como es su desenvolvimiento en su trabajo?	
		X.4	¿Como es su sentimiento respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo?	
		X.5	¿Como son los controles dentro de su área laboral?	
		X.6	¿Como se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?	
		X.7	¿Como es su organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en sus trabajos?	
		X.8	¿Como son los controles y procedimientos en las organizaciones de su trabajo?	
		X.9	¿Como es su sentimiento en su trabajo cuando no hay reglas bien establecidas?	
		X.10	¿Cómo es su sentir cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?	
	2. Responsabilidad Individual	X.1	¿Como es su autonomía en su trabajo?	
		X.2	¿Como es su sentir cuando toma sus propias decisiones?	
		X.3	¿Cómo es su sentimiento cuando no depende de nadie?	
		X.4	¿Cómo es su responsabilidad para ser un trabajador eficiente?	
		X.5	¿Como es su sentimiento cuando no consulta paso a paso lo que tiene que realizar?	
		X.6	¿Como es su sentimiento cuando siente ser su propio jefe?	
		X.7	¿Como es su rendimiento de trabajo laboral cuando realiza su trabajo sin que nadie le ordene?	
		X.8	¿Como es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?	
		X.9	¿Como es su toma de decisiones dentro y fuera de su trabajo?	
		X.10	¿Como es su sentimiento de no tener reglas?	
	3. Remuneración	X.1	¿Cómo es su sentir en su trabajo cuando la remuneración no es lo necesario suficiente?	
		X.2	¿Como es la percepción de equidad en la remuneración cuando haces un buen trabajo?	
		X.3	¿Como es su sentimiento cuando es bien recompensado por realizar un buen trabajo?	
		X.4	¿Como es su motivación cuando es bien remunerado por su trabajo?	
		X.5	¿Como es su sentimiento cuando es bien remunerado, aunque le pongan un castigo en su trabajo?	
		X.6	¿Como es su sentimiento cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?	
		X.7	¿Como es su sentir por sus compañeros de trabajos cuando no son bien remunerados y aparte reciben castigo?	
		X.8	¿Como es su sentimiento cuando todos sus compañeros de trabajo son bien recompensados?	
		X.9	¿Como es su sentimiento cuando siente saber que la empresa donde trabaja crece cada día con su trabajo?	
	X.4.Riesgos y toma de decisiones	X.1	¿Como es su percepción de riesgo y de reto de su trabajo?	
		X.2	¿Como es su desafío en el trabajo para tomar decisiones?	
		X.3	¿Como es su precaución para tomar riesgos calculados para no perjudicar a los trabajadores?	
		X.4	¿Como es su precaución para tomar una decisión?	
		X.5	¿Cómo es su precaución para tomar una decisión anticipada para no perjudicar a los trabajadores?	
		X.6	¿Como es el desafío o reto para no poner en riesgo su trabajo?	
		X.7	¿Como es su responsabilidad para asumir riesgos dentro de su trabajo?	
X.8		¿Como es su decisión en beneficio de la empresa?		

	X.5.Apoyo	X.9	¿Como es su nivel de reto de indagación para tomar buenas decisiones?	
		X.1	¿Como es el apoyo que recibe de sus compañeros en su ambiente laboral?	
		X.2	¿Como es su apoyo de parte de sus compañeros para enfrentar los problemas que se dan en el medio laboral?	
		X.3	¿Como es su experiencia a través del apoyo mutuo?	
		X.4	¿Como es su apoyo con sus compañeros de trabajo que tienen cargos menores?	
		X.5	¿Como es el apoyo mutuo que tienen entre compañeros?	
		X.6	¿Como es su sentir cuando ve que tiene a poyo de parte de sus compañeros del entorno laboral?	
		X.7	¿Como es su ambiente laboral cuando todos se ayudan a sobre salir a delante?	
		X.8	¿Cómo evalúa su rendimiento cuando tiene apoyo?	
	X.9	¿Como es su rendimiento cuando no tiene apoyo?		
	X.6.Tolerancia al Conflicto	X.1	¿Como es su asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás?	
		X.2	¿Como es su sentir cuando los directivos no prestan atención a sus opiniones?	
		X.3	¿Como es su énfasis para tratar problemas en forma abierta?	
		X.4	¿Como es su tolerancia para aceptar opiniones, aunque no estén de acorde al tema?	
		X.5	¿Como es su confianza en su organización de trabajo?	
		X.6	¿Como es el espacio del clima laboral de reuniones cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?	
		X.7	¿Como es su tolerancia cuando un trabajador no cumple con sus labores?	
		X.8	¿cómo es su tolerancia cuando un trabajador incumple con las reglas del trabajo:	
X.9		¿Como es su tolerancia cuando en su trabajo se ve envuelto en problemas de conflicto?		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INDICES
Variable Dependiente (y) Desempeño Laboral	X.1.Rendimiento	X.1	¿Como es su rendimiento profesional a partir de sus conocimientos adquiridos?	Bueno (16 – 20) Regular (11 – 15). Malo (00 – 10)
		X.2	¿Como es su organización en su trabajo?	
		X.3	¿Como es resolución de conflictos profesionales de forma individual?	
		X.4	¿Como son sus destrezas y capacidades para resolver problemas?	
		X.5	¿Como es su eficacia en su desempeño laboral?	
		X.6	¿Como es su identificación de debilidades y fortalezas después de un logro obtenido?	
		X.7	¿Como es su capacidad para desarrollar sus tareas laborales en un tiempo pequeño?	
		X.8	¿Como es su crecimiento profesional dentro de su trabajo?	
		X.9	¿Como es su conocimiento sobre los objetivos determinados dentro de su trabajo?	
		X.10	¿Como es su logro de su rendimiento profesional dentro de su trabajo?	
	X.2. Técnicas	X.1	¿Como es su ética dentro de su trabajo?	
		X.2	¿Como es la circulación de valores dentro de su trabajo?	
		X.3	¿Como es el contexto cultural de lugar de su trabajo?	
		X.4	¿Como es su creatividad para lograr un objetivo dentro de su trabajo?	
		X.5	¿Como es su conocimiento sobre habilidades y técnicas dentro de su trabajo para tener mejores rendimientos?	
		X.6	¿Como es su tarea a desempeñar en su institución?	
		X.7	¿Como es su búsqueda de indagación de información para tomar una decisión correcta?	
		X.8	¿Como es su decisión ante un problema suscitado dentro de su trabajo?	

		X.9	¿Como es su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución?	
	X.3.Habilidades Laborales	X.1	¿Como es su lugar de trabajo donde desempeña sus habilidades?	
		X.2	¿Como es su experiencia en el desempeño laboral?	
		X.3	¿Como es su motivación para un buen desempeño?	
		X.4	¿Cómo es su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones?	
		X.5	¿Como es su exigencia para tener un buen desempeño laboral?	
		X.6	¿Cómo es su organización de horarios para un buen desempeño laboral dentro de su trabajo?	
		X.7	¿Como es su resultado de su desempeño laboral en su trabajo?	
		X.8	¿Como es la competitividad dentro de su trabajo?	
		X.9	¿Como es su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño?	
		X.10	¿Como es su objetivo propuesto para lograr un buen desempeño laboral?	
		X.11	¿Como es su contribución de habilidades en su desempeño laboral?:	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

De acuerdo con la intención con la cual la investigación va a realizarse, el estudio perteneció al nivel de investigación aplicada porque por medio de la aplicación del conocimiento sobre las variables se solucionará un problema específico. (Vicencio, 2011)

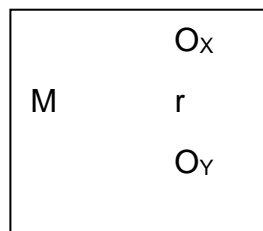
3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo correlacional porque se buscó si existe correlación entre las variables. (Vicencio, 2011)

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental porque no se manipuló la variable independiente: Clima Organizacional y el diseño específico fue el transeccional correlacional porque se recogió la información en un lugar y momento determinado.

El diseño del esquema es: (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018)



Donde.

M : Muestra

O_x : Observación a la Variable Independiente: (Clima Organizacional)

O_y : Observación a la Variable Dependiente: (Desempeño Laboral)

r : Relación entre las variables.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por los Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” del distrito de Iquitos durante el año 2021, que fueron 38.

3.2.2. Muestra

La muestra la conformó el 100% de la población, es decir 38 docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos, en el 2021.

➤ Selección de la Muestra:

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos de las variables fue la encuesta porque se observó los hechos en forma indirecta.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos de las variables fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniendo 63.6 p. muy buena de validez, para la variable Clima Organizacional, y 68.4 p. muy buena de validez para la variable Desempeño Laboral, 0.975 p. Excelente confiabilidad, para la variable Clima Organizacional, y 0.971 p. Excelente confiabilidad para la variable Desempeño Laboral.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

El procedimiento de recolección de datos será de la siguiente manera:

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Elaboración de los instrumentos de recolección de datos
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Sistematización de la información o datos.
- ✓ Organización de la información o datos en cuadros y su representación en gráficos.
- ✓ Análisis e interpretación de la información.
- ✓ Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Elaboración y presentación del informe de tesis
- ✓ Sustentación del informe.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

El procesamiento de los datos se realizó en forma computarizada empleando el paquete estadístico SPSS versión 23 y MINITAB versión 17 sobre la base de datos, organizando los datos en cuadros y luego representarlos en gráficos.

3.4.2. Análisis de la Información

El análisis e interpretación de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y para establecer la relación entre las variables se empleó la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) con $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Diagnóstico del Clima Organizacional

CUADRO N° 01

La estructura en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Estructura		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		+	%	+	%	N°	%
1	¿Cómo es su percepción de reglas y políticas establecidas dentro de su trabajo?	23	61	15	39	38	100
2	Cómo son sus medios y recursos para realizar los trabajos diarios	20	53	18	47	38	100
3	¿Cómo es su desenvolvimiento en su trabajo?	30	79	8	21	38	100
4	¿Cómo es su sentimiento respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo?	18	47	20	53	38	100
5	¿Cómo son los controles dentro de su área laboral?	16	42	22	58	38	100
6	¿Cómo se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?	8	21	30	79	38	100
7	¿Cómo es su organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en sus trabajos?	28	74	10	26	38	100
8	¿Cómo son los controles y procedimientos en las organizaciones de su trabajo?	10	26	28	74	38	100
9	¿Cómo es su sentimiento en su trabajo cuando no hay reglas bien establecidas?	14	37	24	63	38	100
10	¿Cómo es su sentir cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?	35	92	3	8	38	100
Promedio (X)		20	53	18	47	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 1 se observa, del promedio de 38 (100%) docentes de secundaria, 20 (53%) docentes respondieron que fue positivo la estructura en el clima organizacional, predominando con 92% el indicador: ¿Cómo es su

sentir, cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?, y el 18 (47%) docentes respondieron que fue negativo la estructura en el clima organizacional, predominando con 79% el indicador: ¿Cómo se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?, con la que se concluyó que fue positivo la estructura en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de la ciudad de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 02

La responsabilidad individual en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de la ciudad de Iquitos 2021.

Responsabilidad Individual		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		+	%	+	%	N°	%
1	¿Cómo es su autonomía en su trabajo?	30	79	8	21	38	100
2	¿Cómo es tu sentir cuanto toma sus propias decisiones?	26	68	12	32	38	100
3	¿Cómo es su sentimiento cuando no depende de nadie?	25	66	13	34	38	100
4	¿Cómo es su responsabilidad para ser un trabajador eficiente?	20	53	18	47	38	100
5	¿Cómo es su sentimiento cuando no consulta paso a paso lo que tiene que realizar?	17	45	21	55	38	100
6	¿Cómo es su sentimiento cuando siente ser su propio Jefe?	27	71	11	29	38	100
7	¿Cómo es su rendimiento de trabajo laboral cuando realiza su trabajo sin que nadie le ordene?	28	74	10	26	38	100
8	¿Cómo es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?	30	79	8	21	38	100
9	¿Cómo es su forma de decisiones dentro y fuera de su trabajo?	26	68	12	32	38	100
10	¿Cómo es su sentimiento de no tener reglas?	16	42	22	58	38	100
Promedio (X)		25	66	13	34	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 2 se observa del promedio de 38 (100%) docentes de secundaria, 25 (66%) docentes respondieron que fue positivo la responsabilidad individual en el clima organizacional, predominando con 79% los indicadores: ¿Cómo es su autonomía en el trabajo?, ¿Cómo es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?, y 13 (34%) docentes respondieron que fue negativo la responsabilidad individual en el clima organizacional, predominando con 58% el indicador: ¿Cómo es su sentimiento de no tener reglas?, con lo que se concluyo que fue positivo la responsabilidad individual en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de la ciudad de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 03

Las remuneraciones en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de la ciudad de Iquitos 2021.

Remuneraciones		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		(+)	%	(+)	%	N°	%
1	¿Cómo es su sentir en su trabajo, cuando la remuneración no es lo necesario suficiente?	16	42	22	58	38	100
2	¿Cómo es la percepción de equidad en la remuneración, cuando haces un buen trabajo?	28	74	10	26	38	100
3	¿Cómo es su sentimiento, cuando es bien recompensado por realizar un buen trabajo?	32	84	6	16	38	100
4	¿Cómo es su motivación, cuando es bien remunerado por su trabajo?	35	92	3	8	38	100
5	¿Cómo es su sentimiento, cuando es bien remunerado, aunque le pongan un castigo en su trabajo?	18	47	20	53	38	100
6	¿Cómo es su sentimiento, cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?	13	34	25	66	38	100
7	¿Cómo es su sentir por sus compañeros de trabajo, cuando no son bien remunerados y aparte reciben castigo?	15	39	23	61	38	100
8	¿Cómo es su sentimiento, cuando todos sus compañeros de trabajo son bien recompensados?	36	95	2	5	38	100
9	¿Cómo es su sentimiento, cuando siente saber que la empresa donde trabaja crece cada día con su trabajo?	34	89	4	11	38	100
Promedio (X)		25	66	13	34	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 3 se observa del promedio de 38 (100%) docentes de secundaria, 25 (66%) docentes respondieron que fue positivo las remuneraciones en el clima organizacional, predominando con 95% el indicador: ¿Cómo es su sentimiento cuando todos sus compañeros de trabajo, son bien recompensados?, y 13 (34%) docentes respondieron que fue negativo las remuneraciones en el clima organizacional, predominando con 66% el indicador: ¿Cómo es su sentimiento, cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?, con lo que se concluyó, que fue positivo las remuneraciones en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de la ciudad de Iquitos, en el 2021.

CUADRO N° 04

Los riesgos y toma de decisiones en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Riesgos y toma de decisiones		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		+	%	+	%	N°	%
1	¿Cómo es su percepción de riesgo y de reto de su trabajo?	25	66	13	34	38	100
2	¿Cómo es su desafío en el trabajo para tomar decisiones?	28	74	10	26	38	100
3	¿Cómo es su precaución para tomar riesgos calculados para no perjudicar a los trabajadores?	20	53	18	47	38	100
4	¿Cómo es su precaución para tomar una decisión?	22	58	16	42	38	100
5	¿Cómo es su precaución para tomar una decisión anticipada para no perjudicar a los trabajadores?	24	63	14	37	38	100
6	¿Cómo es el desafío o reto para no poner en riesgo su trabajo?	18	47	20	53	38	100
7	¿Cómo es su responsabilidad para asumir riesgos dentro de su trabajo?	32	84	6	16	38	100
8	¿Cómo es su decisión en beneficio de la empresa?	30	79	8	21	38	100
9	¿Cómo es su nivel de reto de indagación para tomar buenas decisiones?	34	89	4	11	38	100
Promedio (X)		26	68	12	32	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores

En el cuadro N° 4 se observa del promedio de 38 (100%) docentes de secundaria. 26 (68%) docentes respondieron que fue positivo los riesgos y toma de decisiones en el clima organizacional, predominando con 89% el indicador: ¿Cómo es su nivel de reto de indagación para tomar buenas decisiones?, y 12 (32%) docentes respondieron que fue negativo los riesgos y toma de decisiones en el clima organizacional, predominando con 53% el indicador: ¿Cómo es el desafío o reto para no poner en riesgo su trabajo?, con lo que se concluyó, que fue positivo los riesgos y toma de decisiones en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 05

El apoyo en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Apoyo		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		(+)	%	(+)	%	N°	%
1	¿Cómo es el apoyo que recibe de sus compañeros en su ambiente laboral?	30	79	8	21	38	100
2	¿Cómo es su apoyo de parte de sus compañeros para enfrentar los problemas que se dan en el medio laboral?	25	66	13	34	38	100
3	¿Cómo es su experiencia a través del apoyo mutuo?	28	74	10	26	38	100
4	¿Cómo es su apoyo con sus compañeros de trabajo que tienen cargos menores?	20	53	18	47	38	100
5	¿Cómo es el apoyo mutuo que tienen entre compañeros?	19	50	19	50	38	100
6	¿Cómo es su sentir cuando ve, que tiene apoyo de parte de sus compañeros del entorno laboral?	17	45	21	55	38	100
7	¿Cómo es su ambiente laboral cuando todos se ayudan a sobresalir adelante?	32	84	6	16	38	100
8	¿Cómo evalúa su rendimiento cuando tiene apoyo?	30	79	8	21	38	100
9	¿Cómo es su rendimiento cuando no tiene apoyo?	10	26	28	74	38	100
Promedio (X)		23	61	15	39	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores

En el cuadro N° 5, se observa del promedio de 38 (100%) docentes de secundaria 23 (61%) docentes respondieron que fue positivo el apoyo en el clima organizacional, predominando con 84% el indicador: ¿Cómo es su ambiente laboral, cuando todos se ayudan a sobresalir?, y 15 (39%) docentes respondieron que fue negativo el apoyo en el clima organizacional, predominando con 74% el indicador: ¿Cómo es su rendimiento, cuando no tiene apoyo?, con lo que se concluyó, que fue positivo el apoyo en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 06

La tolerancia al conflicto, en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Tolerancia al conflicto		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		(+)	%	(+)	%	N°	%
1	¿Cómo es su asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás?	32	84	6	16	38	100
2	¿Cómo es su sentir cuando los directivos no prestan atención a sus opiniones?	10	26	28	74	38	100
3	¿Cómo es su énfasis para tratar problemas en forma abierta?	22	58	16	42	38	100
4	¿Cómo es su tolerancia para aceptar opiniones, aunque no estén de acorde al tema?	20	53	18	47	38	100
5	¿Cómo es su confianza en su organización de trabajo?	21	55	17	45	38	100
6	¿Cómo es el espacio del clima laboral de reuniones, cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?	8	21	30	79	38	100
7	¿Cómo es su tolerancia, cuando un trabajador no cumple con sus labores?	24	63	14	37	38	100
8	¿Cómo es su tolerancia, cuando un trabajador incumple con las reglas del trabajo?	16	42	22	58	38	100
9	¿Cómo es su tolerancia, cuando en su trabajo se ve envuelto en problemas de conflicto?	26	68	12	32	38	100
Promedio (X)		20	53	18	47	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 6, se observa del promedio de 38 (100%) docentes de secundaria, 20 (53%) docentes respondieron, que fue positivo la tolerancia al conflicto en el clima organizacional, predominando con 84% el indicador: ¿Cómo es su asimilación, sin poner en riesgo las divergentes opiniones de los demás?, y 18 (47%) docentes respondieron que fue negativo la tolerancia al conflicto, en el clima organizacional, predominando con 79% el indicador: ¿Cómo es el espacio del clima laboral de reuniones, cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?, con lo que se concluye, que fue positivo la tolerancia al conflicto, en el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 07

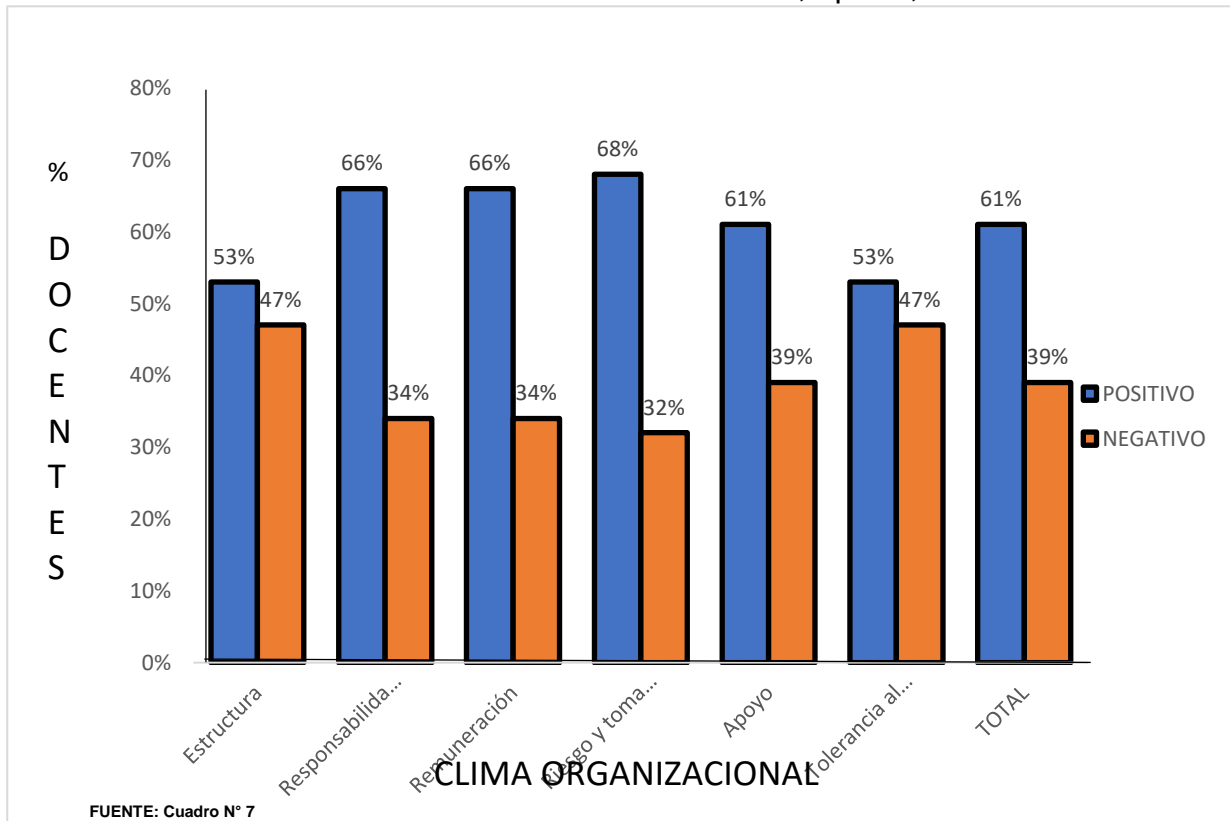
El clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos, 2021.

CLIMA ORGANIZACIONAL		POSITIVO 51 - 100%		NEGATIVO 00 - 50%		TOTAL	
		f	%	f	%	N°	%
1	Estructura	20	53	18	47	38	100
2	Responsabilidad Individual	25	66	13	34	38	100
3	Remuneración	25	66	13	34	38	100
4	Riesgo y toma de decisiones	26	68	12	32	38	100
5	Apoyo	23	61	15	39	38	100
6	Tolerancia al conflicto	20	53	18	47	38	100
Promedio (X)		23	61	15	39	38	100

FUENTE: Cuadros N° 1, 2, 3, 4, 5, 6.

GRÁFICO N° 1

El clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos, 2021.



En el cuadro N° 7 y gráfico N° 1, se observa, de 38 (100%) docentes de secundaria, 23 (61%) docentes, respondieron que fue positivo el clima organizacional, predominando con 68% la dimensión: Riesgos y toma de decisiones, y 15 (39%) docentes, respondieron que fue negativo el clima organizacional, predominando con 47% las dimensiones: Estructura y tolerancia al conflicto, con lo que se concluyó que fue positivo el clima organizacional en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021; aceptando la hipótesis derivada: El Clima Organizacional, es positivo en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Laboral.

CUADRO N° 08

El rendimiento en el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos, 2021.

Rendimiento		BUENO 16 - 20		REGULAR 11 - 15		MALO 00 - 10		TOTAL	
		F	%	f	%	f	%	N°	%
1	¿Cómo es su rendimiento profesional a partir de sus conocimientos adquiridos?	20	53	18	47	00	00	38	100
2	¿Cómo es su organización en su trabajo?	12	31	22	58	4	11	38	100
3	¿Cómo es la resolución de conflictos profesionales de forma individual?	4	11	32	84	2	5	38	100
4	¿Cómo son sus destrezas y capacidades para resolver problemas?	9	24	25	65	4	11	38	100
5	¿Cómo es su eficacia en su desempeño laboral?	12	31	20	53	6	16	38	100
6	¿Cómo es su identificación de debilidades y fortalezas, después de un logro obtenido?	15	39	16	42	7	19	38	100
7	¿Cómo es su capacidad para desarrollar sus tareas laborales, en un tiempo pequeño?	12	32	24	63	2	5	38	100
8	¿Cómo es su crecimiento profesional, dentro de su trabajo?	15	39	17	45	6	16	38	100
9	¿Cómo es su conocimiento sobre los objetivos determinados dentro de su trabajo?	19	50	14	37	5	13	38	100
10	¿Cómo es su logro de su rendimiento profesional dentro de su trabajo?	22	58	10	26	6	16	38	100
Promedio (X)		14	37	20	52	4	11	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

El cuadro N° 8 se observa, de 38 (100%) docentes de secundaria, 20 (52%) docentes, respondieron que fue regular el rendimiento en el desempeño laboral, predominando el 84% el indicador: ¿Cómo es la resolución de conflictos profesionales, de forma individual?, 14 (37%) docentes respondieron que fue bueno el rendimiento en el desempeño laboral, predominando con 58% el indicador: ¿Cómo es su logro de su rendimiento profesional, dentro de su trabajo?, y 4 (11%) docentes, respondieron que fue malo el rendimiento en el desempeño laboral, predominando con 7% el indicador: ¿Cómo es su identificación de debilidades y fortalezas, después de un logro obtenido?, con lo que se concluyó que fue regular el rendimiento en el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 09

Las técnicas en el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Técnicas		BUENO 16 - 20		REGULAR 11 - 15		MALO 00 - 10		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1	¿Cómo es su ética dentro de su trabajo?	22	58	11	29	5	13	38	100
2	¿Cómo es la circulación de valores dentro de su trabajo?	5	13	33	87	00	00	38	100
3	¿Cómo es el contexto cultural del lugar de su trabajo?	4	11	32	84	2	5	38	100
4	¿Cómo es su creatividad para lograr un objetivo dentro de su trabajo?	6	16	30	79	2	5	38	100
5	¿Cómo es su conocimiento sobre habilidades y técnicas dentro de su trabajo, para tener mejores rendimientos?	13	34	20	53	5	13	38	100
6	¿Cómo es su tarea a desempeñar en su institución?	25	66	12	31	1	3	38	100
7	¿Cómo es su búsqueda de indagación de información para tomar una decisión correcta?	1	3	35	92	2	5	38	100
8	¿Cómo es su decisión ante un problema suscitado dentro de su trabajo?	10	26	22	58	6	16	38	100
9	¿Cómo es su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución?	23	61	13	34	2	5	38	100
Promedio (X)		12	32	23	61	3	7	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 9 se observa de 38 (100%) docentes de secundaria, 23 (61%) docentes respondieron que fue regular las técnicas en el desempeño laboral, predominando con 92%, el indicador: ¿Cómo es su búsqueda de indagación de información, para tomar una decisión correcta?, 12 (32%) docentes respondieron que fue bueno las técnicas en el desempeño laboral, predominando con 66% el indicador: ¿Cómo es su tarea a desempeñar en su institución?, y 3 (7%) docentes, respondieron que fue malo las técnicas en el desempeño laboral, predominando con el 16% el indicador: ¿Cómo es su decisión ante un problema suscitado dentro de su trabajo?, con lo que se concluyó que fue regular las técnicas en el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 10

Las habilidades laborales en el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Habilidades Laborales		BUENO 16 - 20		REGULAR 11 - 15		MALO 00 - 10		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1	¿Cómo es su lugar de trabajo donde desempeña sus habilidades?	10	26	25	66	3	8	38	100
2	¿Cómo es su experiencia en el desempeño laboral?	25	66	11	29	2	5	38	100
3	¿Cómo es su motivación para un buen desempeño?	6	16	29	76	3	8	38	100
4	¿Cómo es su desempeño de habilidades laborales, basado en sentimientos, actitudes y motivaciones?	12	32	23	60	3	8	38	100
5	¿Cómo es su exigencia para tener un buen desempeño laboral?	20	53	10	26	8	21	38	100
6	¿Cómo es su organización de horarios para un buen desempeño laboral dentro de su trabajo?	9	24	22	58	7	18	38	100
7	¿Cómo es su resultado de su desempeño laboral en su trabajo?	16	42	18	47	4	11	38	100
8	¿Cómo es la competitividad dentro de su trabajo?	19	50	14	37	5	13	38	100
9	¿Cómo es su organización entre compañeros de trabajo, para lograr un buen desempeño?	22	58	12	31	4	11	38	100
10	¿Cómo es su objetivo propuesto, para lograr un buen desempeño laboral?	10	26	20	53	8	21	38	100
11	¿Cómo es su contribución de habilidades en su desempeño laboral?	12	32	24	63	2	5	38	100
Promedio (X)		15	39	19	50	4	11	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 10 se observa, de 38 (100%) docentes de secundaria, 19 (50%) docentes respondieron que fue regular las habilidades laborales en el desempeño laboral, predominando con 66% el indicador: ¿Cómo es su lugar de trabajo, donde desempeña sus habilidades?, 15 (39%) docentes respondieron que fue bueno las habilidades laborales en el desempeño laboral, predominando con el 66%, el indicador: ¿Cómo es su experiencia en el desempeño laboral?, y 4 (11%) docentes respondieron que fue malo las habilidades laborales en el desempeño laboral, predominando con 21% los indicadores: ¿Cómo es su exigencia para tener un buen desempeño laboral?, ¿Cómo es su objetivo propuesto, para lograr un buen desempeño laboral?, con lo que se concluyó que fue regular las habilidades laborales en el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 11

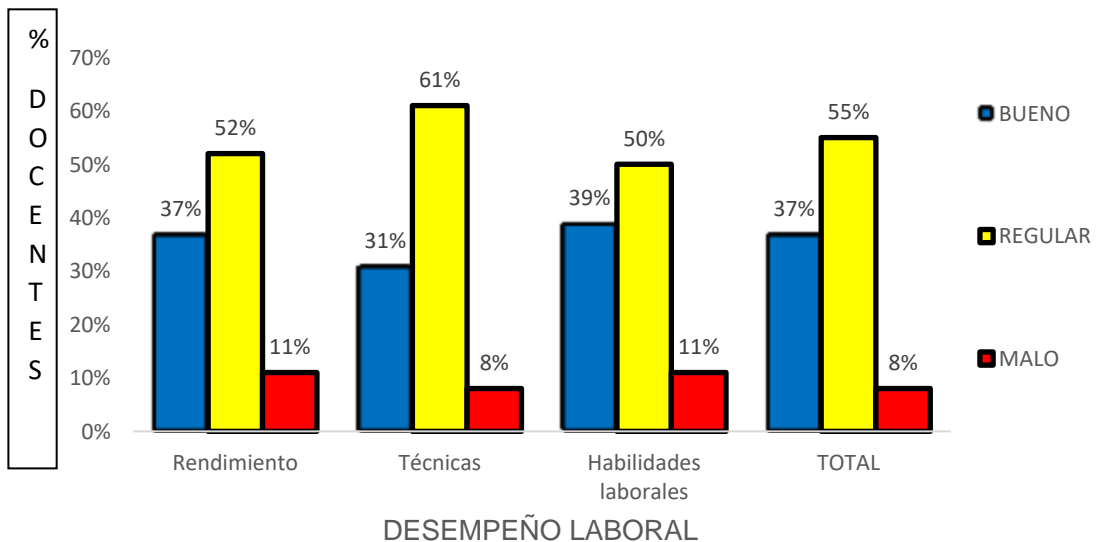
El desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 "Fernando Lores Tenazoa", Iquitos 2021.

DESEMPEÑO LABORAL		BUENO 16 - 20		REGULAR 11 - 15		MALO 00 - 10		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1	Rendimiento	14	37	20	52	4	11	38	100
2	Técnicas	12	31	23	61	3	8	38	100
3	Habilidades laborales	15	39	19	50	4	11	38	100
Promedio (X)		14	37	21	55	3	8	38	100

FUENTE: Base de datos de los autores.

GRÁFICO N° 2

El desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 "Fernando Lores Tenazoa", Iquitos 2021



FUENTE: Cuadro N° 11

En el cuadro N° 11 y gráfico N° 2, se observa de 38 (100%) docentes de secundaria, 21 (55%) docentes respondieron que fue regular el desempeño laboral, predominando con 61% la dimensión técnica, 14 (37%) docentes respondieron que fue bueno el desempeño laboral, predominando con 39% las dimensión habilidades laborales, y 3 (8%) docentes respondieron que fue malo el desempeño laboral, predominando con 11% la dimensión rendimiento, con lo que se concluyó que fue regular, el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos, en el 2021; aceptando la hipótesis derivada: El nivel de desempeño laboral es regular en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

CUADRO N° 12

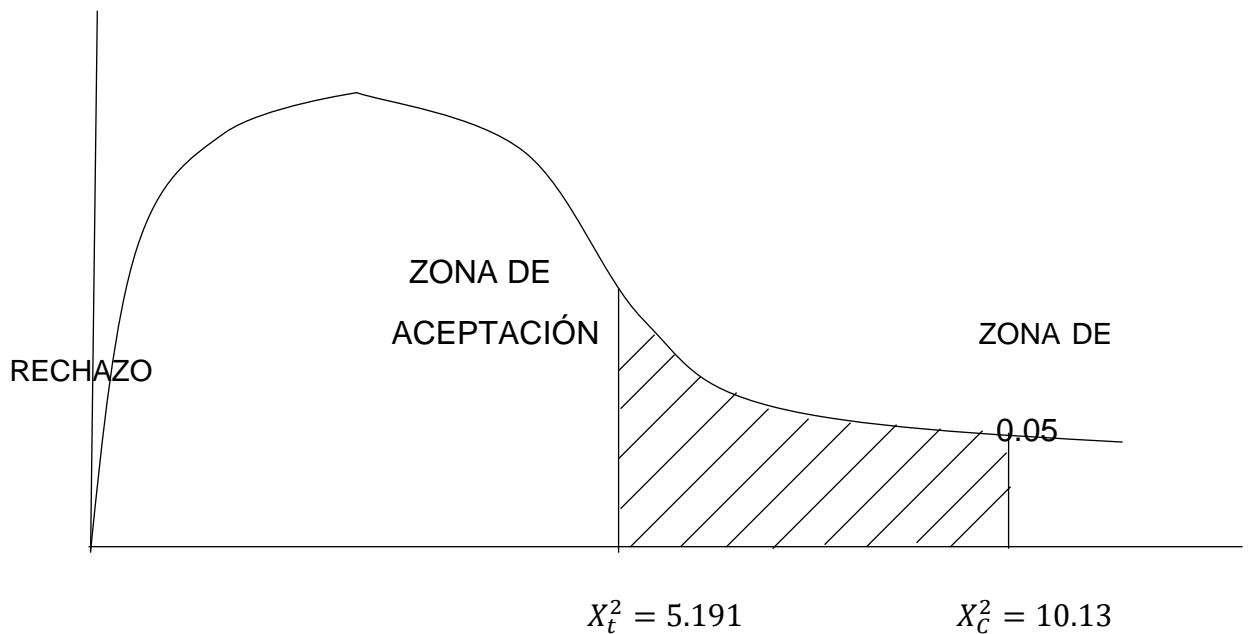
El clima organizacional, según desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, Iquitos 2021.

Clima Organizacional	Desempeño Laboral							
	BUENO 16 - 20		REGULAR 11 - 15		MALO 00 - 10		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	N°	%
POSITIVO	12	32	8	21	3	8	23	61
NEGATIVO	2	5	13	34	0	0	15	39
TOTAL	14	37	21	55	3	8	38	100

FUENTE: Cuadro N° 7,11

$$X_C^2 = 10.13, X_t^2 = 5.191, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X_C^2 = 10.13 > X_t^2 = 5.191$$



$X_C^2 > X_t^2$ El clima organizacional, se relaciona directamente con el desempeño laboral.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r=45\%$ lo que indica que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, con un grado medio (45%) con lo que se aceptó la hipótesis general de investigación: El grado de relación es medio, entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

En el cuadro N° 12 se observa:

- Al analizar el clima organizacional positivo de 23 (61%) docentes de secundaria, 12 (32%) docentes, tuvieron desempeño laboral bueno, 8 (21%) docentes, tuvieron desempeño laboral regular, y 3 (8%) docentes, tuvieron desempeño laboral malo.
- Al analizar el clima organizacional negativo de 15 (39%) docentes de secundaria, 13 (34%) docentes, tuvieron desempeño laboral regular, 2 (5%) docentes, tuvieron desempeño laboral bueno.
- Al establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (χ^2), se encontró que $X_c^2 = 10.13 > X_t^2 = 5.191$, $gl=2$, $p<0.05\%$, con la que se concluyó que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral, con la que se aceptó la hipótesis derivada: La relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, es directa en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.
- Al aplicar el coeficiente de contingencia, se obtuvo $r = 45\%$, lo que indica que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, con un grado medio (45%) con lo que se aceptó la hipótesis general de la investigación: El grado de relación es medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSIÓN:

Al realizar el análisis descriptivo del clima organizacional, se encuentra que el clima organizacional es positivo en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021, porque los docentes se sienten bien, ya que las normas establecidas por la institución, se cumplen dentro del trabajo, hay autonomía en el trabajo, son motivados económicamente ante un buen trabajo, son responsables al asumir riesgos dentro del trabajo, reciben apoyo de las autoridades y compañeros en el ambiente laboral, son tolerantes con sus compañeros.

Un clima organizacional bien establecido en la institución, influye grandemente en el comportamiento de todos los implicados en la organización, aumentando el rendimiento. Este resultado guarda relación con lo presentado por (Puga Ismiño y Villacorta Arteaga, 2018) cuando en su investigación “Diagnostico del Clima Organizacional en Artpan Industria Alimentaria E.I.R.L”, concluyen, que están de acuerdo y muy de acuerdo en el factor de cooperación del clima organizacional, el que implica un sentimiento de cooperación entre los directivos y un grupo de empleados.

Al realizar el análisis descriptivo del desempeño laboral, se encuentra que es regular en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021, porque los docentes no están realizando en forma bien o buena las actividades profesionales a partir de sus conocimientos, no muestran crecimiento profesional dentro del trabajo, deficiente creatividad en el trabajo para el logro de un objetivo, falta habilidad para resolver situaciones académicas de los estudiantes, falta organización entre compañeros de trabajo, pues no trabajan en equipo.

El desempeño laboral del docente, se observa en los resultados con los estudiantes, en su comportamiento, en el cumplimiento de sus funciones y en la práctica pedagógica, los cuales deben ser ejecutadas satisfactoriamente, para el logro de los objetivos institucionales.

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica (χ^2) se ha encontrado que $\chi^2_c = 10.13 > \chi^2_t = 5.191$, $gl=2$, $p<0.05\%$, observando que el clima organizacional y el desempeño laboral, se relacionan directamente y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtiene $r=45\%$ lo que indica que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, con un grado medio en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos en el 2021; resultado que se parece a lo reportado por (Ugarte y Jackeline, 2015) en su investigación: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad – Puno – 2014 – Perú”, cuando concluyen: que existe una relación directa, media ($r=0,635$) entre el clima organizacional, mediante la comunicación y el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno – 2014, lo que va permitir, que cuando se mantiene una comunicación buena en la institución, los docentes intercambian estrategias y técnicas de enseñanza, para obtener un buen desempeño laboral.

5.2. CONCLUSIONES

5.2.1. Conclusiones Específicas

El Clima Organizacional, es positivo en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021.

El nivel de Desempeño Laboral es regular en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021.

La relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral, es directa en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021.

El Clima Organizacional, se delimitó con las dimensiones: Estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo, tolerancia al conflicto.

El Desempeño Laboral, se delimitó con las dimensiones: Rendimiento, técnicas, habilidades laborales.

5.2.2. Conclusión General.

El grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es medio en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos durante el año 2021.

5.3. RECOMENDACIONES

5.3.1. Recomendaciones Específicas.

A los docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos, continuar realizando conductas positivas en el ambiente donde se desenvuelven para no afectar el Clima de la Institución.

A los docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos, mejorar sus Desempeño Laboral para realizar sus funciones bien a fin de lograr los objetivos organizacionales.

A los docentes de primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos, trabajar y cumplir con sus obligaciones a gusto, para propiciar en la institución un Clima agradable y esta pueda lograr los objetivos organizacionales.

Hacer extensivo los resultados a otras instituciones educativas de la región y país.

5.3.2. Recomendación General.

A los directivos de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa” de Iquitos; promover en la organización un ambiente satisfactorio para los docentes, a fin de obtener resultados positivos, en el proceso de la enseñanza-aprendizaje, que redundara en los estudiantes, padres de familia y comunidad.

Referencias Bibliográficas

- Aldana-González, O. L., Hernández-González, M. Del S., Aguirre-Bautista, D. E., & Hernández-Solórzano, S. (2009). Clima Organizacional en una Unidad De Segundo Nivel De Atención. *Revista De Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 17(2), 91-96.
- Ale, P., & Gladis, A. (2016). El Acompañamiento Pedagógico de los directores y El Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria Del Distrito De José Luis Bustamante Y Rivero, Arequipa 2016. Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa. [Http://Repositorio.Unsa.Edu.Pe/Handle/UNSA/2467](http://Repositorio.Unsa.Edu.Pe/Handle/UNSA/2467)
- Álvarez Méndez, C. E. (2006). Clima Organizacional En Colombia: El IMCOC, Un Método De Análisis Para Su Intervención. Universidad Del Rosario.
- Baptista, M. N., Cardoso, H. F., & Santos, A. A. A., Noronha, A. P. P. (2008). Escala De Suporte Laboral – ESUL. Itatiba: Universidade São Francisco.
- Barrera palma, P. Del P. (2015). Estudio del Clima Organizacional y Su Incidencia en el Desempeño Laboral del Instituto de la Niñez y la Familia (INFA), En La Ciudad De Ambato [Tesis, Pontificia Universidad Catolica Del Perú]. [Https://Repositorio.Pucesa.Edu.Ec/Handle/123456789/1142](https://Repositorio.Pucesa.Edu.Ec/Handle/123456789/1142)
- Brunet, L. (2002). El Clima De Trabajo En Las Organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Brunet, Luck. (1997). Luc. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas. México.
- Caraveo, M., & Del Carmen, M. (2004). Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional. *Hitos De Ciencias Económico Administrativas*, 27(10), 78–82.
- Castellanos, J. R., & Castellanos, C. (2010). Competencias Laborales Y Gestión Del Desempeño. *Análisis Y Procesos. IN-NOVAR*, 2, 83–106.

- Ccora, R. P., & Castañeda, J. M. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Docente En Instituciones Educativas De Nivel Primario Y Secundario. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 5(2), 334-338. <https://doi.org/10.18259/Acs.2015048>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos* (5ta Ed.). McGraw Hill. <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Chiroque Chunga, S. (2006). Evaluación De Desempeños Docentes. 45, 8.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilos De Liderazgo, Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional en un Grupo de Empresas Colombianas. *Revista De La Facultad de Ciencias Económicas: Investigación Y Reflexión*, 18(2), 7–17.
- Cubero, N. S. (1985). El Clima Laboral Y Su Medida. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones= Journal Of Work And Organizational Psychology*, 1(2), 77–100.
- De Mena, J. M. A., Reina, M. P. A., Rodríguez, J. R., & Zamora, D. T. (2000). *Dirección y Gestión De Personal*. Ediciones Pirámide.
- García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia Un Nuevo Modelo. *Porik An*, 9(12), 151–177.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. (Primera Edición). McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Ivancevich, J. M. (2005). *Administración De Recursos Humanos*. McGRAW-HILL Interamericana. <http://www.sidalc.net>.
- Jiménez Del Castillo, J. P., & Herrera Beltrán, S. C. (2012). Medición Del Clima Organizacional En La Corporación Colombiana De Investigación Agropecuaria- CORPOICA - Hdl:20.500.12010/3953 [Trabajo De Investigación]. Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3953>

- Lasluisa Lara, L. E. (2016). "Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores de la Empresa Capoliveri. C.IA.LTDA" [Tesis, Universidad Tecnica De Ambato]. <https://Repositorio.Uta.Edu.Ec/>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation And Organizational Climate.
- Marín Rueda, F. J., Angeli Dos Santos, A. A., Raad, A. J., Ávila-Batista, A. C., & Carnevalli Siqueira Nery, J. (2014). Relación Entre Los Constructos Clima Organizacional, Apoyo Laboral Y Salud Organizacional En Una Muestra De Estudiantes Que Trabajan N. Ciencias Psicológicas, 8(1), 7-16.
- Martínez, L. (2006). Clima Organizacional. Recuperado De [Http://Docslide.Com.Br/Documents/Clima-Institucional-Y-Organizacional-55f9c7b4e388a.Html](http://Docslide.Com.Br/Documents/Clima-Institucional-Y-Organizacional-55f9c7b4e388a.Html).
- Matos Paredes, J., & Ramos Medina, E. A. (2018). Relación Del Clima Organizacional Con El Desempeño Laboral De Los Servidores De Una Institución Publica Del Callao Año 2017. [Tesis]. Universidad San Ignacio De Loyola.
- Meza Cruz, E. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Empleados de la Universidad Linda Vista, En Chiapas [Tesis, Universidad de Montemorelos]. Dspace. Biblioteca. Um. Edu
- MINEDU. (2006). Ley General De Educación. Ley Nro. 28044. Capítulo Ii: La Institución Educativa, Artículo 66°. - Definición Y Finalidad. Artículo 67°. Ámbito De La Institución Educativa (MINEDU, Vol. 1). MINEDU.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral Y Estabilidad Del Personal Administrativo Contratado De La Facultad De Medicina De La Universidad Del Zulia. Revista De Ciencias Sociales16, 493–505.
- Peralta, R. (2002). El Clima Organizacional. Gestipolis. Recuperado De: <https://Www.Gestipolis.Com/El-Clima-Organizacional>.
- Puga Ismiño, L. A., & Villacorta Arteaga, P. (2018). Diagnóstico Del Clima Organizacional En Artpan Industria Alimentaria EIRL, Periodo 2018

- [Tesis, Universidad Nacional De La Amazonia Peruana].
[Http://Repositorio.Unapiquitos.Edu.Pe/](http://Repositorio.Unapiquitos.Edu.Pe/)
- Rio-Mendoza, J. R. J. D., Munares-Lovaton, A., & Montalvo-Valdez, H. (2013).
Clima Organizacional En Trabajadores De Un Hospital General De Ica.
Revista Médica Panacea, 3(1), Article 1.
[Https://Doi.Org/10.35563/Rmp.V3i1.87](https://doi.org/10.35563/Rmp.V3i1.87)
- Romero Flores, E., & Torres Sinarahua, M. G. (2017). Estructura Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa ^{no} 60050 República De Venezuela – Iquitos 2016 [Tesis, Universidad Nacional De La Amazonia Peruana].
[Http://Repositorio.Unapiquitos.Edu.Pe/](http://Repositorio.Unapiquitos.Edu.Pe/)
- Rosas Rodríguez, B., Kato Vidal, E. L., Rosas Rodríguez, B., & Kato Vidal, E. L. (2019). Habilidades Laborales Y Desempeño Regional En México. Economía, Sociedad Y Territorio, 19(60), 203-239.
[Https://Doi.Org/10.22136/Est20191330](https://doi.org/10.22136/Est20191330)
- Ruiz, K. A. (2004). La Importancia De La Administración Del Desempeño En Las Organizaciones. Recuperado El, 23.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima Y Cultura Organizacional: Dos Componentes Esenciales En La Productividad Laboral. ACIMED, 20(4), 67-75.
- Sandoval Cavero, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. Publicaciones ediciones hitos, 78-82.
- Santa Eulalia Mainegra, J. M., & Sampedro Díaz, B. A. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Revista Médica Electrónica, 34(5), 606-619.
- Ugarte, Z., & Jackeline, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014— Perú. Comunicación, 6(2), 5-14.

- Valverde Alvarez, Y. S. (2002). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril—agosto 2001. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3149>
- Velarde Sussoni, J. T. (2018). “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017 [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/>
- Vicencio, O. (2011). Metodología Nivel y tipo de Investigación.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación de Informe Final de Tesis

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento de Informe Final de Tesis

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES TENAZOA IQUITOS 2021

AUTOR (es): MAURTUA PEREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermin

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología																													
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el clima Organizacional y el desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>✓ ¿Cómo es el Clima Organizacional en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021?</p> <p>✓ ¿Cuál es el nivel de desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación entre el clima Organizacional y el desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>✓ Evaluar el Clima Organizacional en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p> <p>✓ Identificar el nivel del desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El grado de relación es medio entre el clima Organizacional y el desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p> <p>Hipótesis Derivadas</p> <p>✓ El Clima Organizacional es positivo en Docentes de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p> <p>✓ El nivel de desempeño Laboral es regular en Docentes de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p>	<p>Variable Independiente (X) Clima Organizacional</p>	<p>1.Estructura</p> <table border="1"> <tr> <td>X.1</td> <td>¿Como es su percepción de reglas y políticas establecidas dentro de su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.2</td> <td>Como son sus medios y recursos para realizar los trabajos diarios</td> </tr> <tr> <td>X.3</td> <td>¿Como es su desenvolvimiento en su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.4</td> <td>¿Como es su sentimiento respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.5</td> <td>¿Como son los controles dentro de su área laboral?</td> </tr> <tr> <td>X.6</td> <td>¿Como se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.7</td> <td>¿Como es su organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en sus trabajos?</td> </tr> <tr> <td>X.8</td> <td>¿Como son los controles y procedimientos en las organizaciones de su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.9</td> <td>¿Como es su sentimiento en su trabajo cuando no hay reglas bien establecidas?</td> </tr> <tr> <td>X.10</td> <td>¿Cómo es su sentir cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?</td> </tr> </table> <p>2. Responsabilidad Individual</p> <table border="1"> <tr> <td>X.1</td> <td>¿Como es su autonomía en su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.2</td> <td>¿Como es su sentir cuando toma sus propias decisiones?</td> </tr> <tr> <td>X.3</td> <td>¿Cómo es su sentimiento cuando no depende de nadie?</td> </tr> <tr> <td>X.4</td> <td>¿Cómo es su responsabilidad para ser un trabajador eficiente?</td> </tr> </table>	X.1	¿Como es su percepción de reglas y políticas establecidas dentro de su trabajo?	X.2	Como son sus medios y recursos para realizar los trabajos diarios	X.3	¿Como es su desenvolvimiento en su trabajo?	X.4	¿Como es su sentimiento respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo?	X.5	¿Como son los controles dentro de su área laboral?	X.6	¿Como se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?	X.7	¿Como es su organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en sus trabajos?	X.8	¿Como son los controles y procedimientos en las organizaciones de su trabajo?	X.9	¿Como es su sentimiento en su trabajo cuando no hay reglas bien establecidas?	X.10	¿Cómo es su sentir cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?	X.1	¿Como es su autonomía en su trabajo?	X.2	¿Como es su sentir cuando toma sus propias decisiones?	X.3	¿Cómo es su sentimiento cuando no depende de nadie?	X.4	¿Cómo es su responsabilidad para ser un trabajador eficiente?	<p>Método</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>La investigación es de tipo correlacional porque se buscará si existe correlación entre las variables. (Vicencio, O. 2011, p. 59)</p> <p>Diseño</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">Ox M r Oy</td> </tr> </table> <p>Donde M: Muestra Ox: Observación a la Variable Independiente. Oy: Observación a la Variable Dependiente.</p> <p>r: Relación entre las variables.</p> <p>Población</p> <p>La población estará</p>	Ox M r Oy
X.1	¿Como es su percepción de reglas y políticas establecidas dentro de su trabajo?																																	
X.2	Como son sus medios y recursos para realizar los trabajos diarios																																	
X.3	¿Como es su desenvolvimiento en su trabajo?																																	
X.4	¿Como es su sentimiento respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo?																																	
X.5	¿Como son los controles dentro de su área laboral?																																	
X.6	¿Como se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?																																	
X.7	¿Como es su organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en sus trabajos?																																	
X.8	¿Como son los controles y procedimientos en las organizaciones de su trabajo?																																	
X.9	¿Como es su sentimiento en su trabajo cuando no hay reglas bien establecidas?																																	
X.10	¿Cómo es su sentir cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?																																	
X.1	¿Como es su autonomía en su trabajo?																																	
X.2	¿Como es su sentir cuando toma sus propias decisiones?																																	
X.3	¿Cómo es su sentimiento cuando no depende de nadie?																																	
X.4	¿Cómo es su responsabilidad para ser un trabajador eficiente?																																	
Ox M r Oy																																		

<p>✓ ¿Cómo es la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021?</p>	<p>61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p> <p>✓ Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p>	<p>✓ La relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral es directa en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p>		<table border="1"> <tr> <td>X.5</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando no consulta paso a paso lo que tiene que realizar?</td> </tr> <tr> <td>X.6</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando siente ser su propio jefe?</td> </tr> <tr> <td>X.7</td> <td>¿Como es su rendimiento de trabajo laboral cuando realiza su trabajo sin que nadie le ordene?</td> </tr> <tr> <td>X.8</td> <td>¿Como es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?</td> </tr> <tr> <td>X.9</td> <td>¿Como es su toma de decisiones dentro y fuera de su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.10</td> <td>¿Como es su sentimiento de no tener reglas?</td> </tr> <tr> <td colspan="2">3. Remuneración</td> </tr> <tr> <td>X.1</td> <td>¿Cómo es su sentir en su trabajo cuando la remuneración no es lo necesario suficiente?</td> </tr> <tr> <td>X.2</td> <td>¿Como es la percepción de equidad en la remuneración cuando haces un buen trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.3</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando es bien recompensado por realizar un buen trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.4</td> <td>¿Como es su motivación cuando es bien remunerado por su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.4</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando es bien remunerado, aunque le pongan un castigo en su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.6</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?</td> </tr> <tr> <td>X.7</td> <td>¿Como es su sentir por sus compañeros de trabajos cuando no son bien remunerados y aparte reciben castigo?</td> </tr> <tr> <td>X.8</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando todos sus compañeros de trabajo son bien recompensados?</td> </tr> <tr> <td>X.9</td> <td>¿Como es su sentimiento cuando siente saber que la empresa donde trabaja crece cada día con su trabajo?</td> </tr> <tr> <td colspan="2">4. Riesgos y toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>X.1</td> <td>¿Como es su percepción de riesgo y de reto de su trabajo?</td> </tr> </table>	X.5	¿Como es su sentimiento cuando no consulta paso a paso lo que tiene que realizar?	X.6	¿Como es su sentimiento cuando siente ser su propio jefe?	X.7	¿Como es su rendimiento de trabajo laboral cuando realiza su trabajo sin que nadie le ordene?	X.8	¿Como es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?	X.9	¿Como es su toma de decisiones dentro y fuera de su trabajo?	X.10	¿Como es su sentimiento de no tener reglas?	3. Remuneración		X.1	¿Cómo es su sentir en su trabajo cuando la remuneración no es lo necesario suficiente?	X.2	¿Como es la percepción de equidad en la remuneración cuando haces un buen trabajo?	X.3	¿Como es su sentimiento cuando es bien recompensado por realizar un buen trabajo?	X.4	¿Como es su motivación cuando es bien remunerado por su trabajo?	X.4	¿Como es su sentimiento cuando es bien remunerado, aunque le pongan un castigo en su trabajo?	X.6	¿Como es su sentimiento cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?	X.7	¿Como es su sentir por sus compañeros de trabajos cuando no son bien remunerados y aparte reciben castigo?	X.8	¿Como es su sentimiento cuando todos sus compañeros de trabajo son bien recompensados?	X.9	¿Como es su sentimiento cuando siente saber que la empresa donde trabaja crece cada día con su trabajo?	4. Riesgos y toma de decisiones		X.1	¿Como es su percepción de riesgo y de reto de su trabajo?	<p>conformada por el 100% que es 38 docentes de la Institución Educativa N° 61010 Fernando Lores Tenazoa del distrito de Iquitos durante el año 2021</p> <p>Muestra</p> <p>100% de la población que es 38 docentes.</p> <p>Selección de la Muestra: La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.</p>
X.5	¿Como es su sentimiento cuando no consulta paso a paso lo que tiene que realizar?																																								
X.6	¿Como es su sentimiento cuando siente ser su propio jefe?																																								
X.7	¿Como es su rendimiento de trabajo laboral cuando realiza su trabajo sin que nadie le ordene?																																								
X.8	¿Como es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?																																								
X.9	¿Como es su toma de decisiones dentro y fuera de su trabajo?																																								
X.10	¿Como es su sentimiento de no tener reglas?																																								
3. Remuneración																																									
X.1	¿Cómo es su sentir en su trabajo cuando la remuneración no es lo necesario suficiente?																																								
X.2	¿Como es la percepción de equidad en la remuneración cuando haces un buen trabajo?																																								
X.3	¿Como es su sentimiento cuando es bien recompensado por realizar un buen trabajo?																																								
X.4	¿Como es su motivación cuando es bien remunerado por su trabajo?																																								
X.4	¿Como es su sentimiento cuando es bien remunerado, aunque le pongan un castigo en su trabajo?																																								
X.6	¿Como es su sentimiento cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?																																								
X.7	¿Como es su sentir por sus compañeros de trabajos cuando no son bien remunerados y aparte reciben castigo?																																								
X.8	¿Como es su sentimiento cuando todos sus compañeros de trabajo son bien recompensados?																																								
X.9	¿Como es su sentimiento cuando siente saber que la empresa donde trabaja crece cada día con su trabajo?																																								
4. Riesgos y toma de decisiones																																									
X.1	¿Como es su percepción de riesgo y de reto de su trabajo?																																								

				X.2	¿Como es su desafío en el trabajo para tomar decisiones?	
				X.3	¿Como es su precaución para tomar riesgos calculados para no perjudicar a los trabajadores?	
				X.4	¿Como es su precaución para tomar una decisión?	
				X.5	¿Cómo es su precaución para tomar una decisión anticipada para no perjudicar a los trabajadores?	
				X.6	¿Como es el desafío o reto para no poner en riesgo su trabajo?	
				X.7	¿Como es su responsabilidad para asumir riesgos dentro de su trabajo?	
				X.8	¿Como es su decisión en beneficio de la empresa?	
				X.9	¿Como es su nivel de reto de indagación para tomar buenas decisiones?	
				5.Apoyo		
				X.1	¿Como es el apoyo que recibe de sus compañeros en su ambiente laboral?	
				X.2	¿Como es su apoyo de parte de sus compañeros para enfrentar los problemas que se dan en el medio laboral?	
				X.3	¿Como es su experiencia a través del apoyo mutuo?	
				X.4	¿Como es su apoyo con sus compañeros de trabajo que tienen cargos menores?	
				X.5	¿Como es el apoyo mutuo que tienen entre compañeros?	
				X.6	¿Como es su sentir cuando ve que tiene apoyo de parte de sus compañeros del entorno laboral?	
				X.7	¿Como es su ambiente laboral cuando todos se ayudan a salir a delante?	
				X.8	¿Cómo evalúa su rendimiento cuando tiene apoyo?	
				X.9	¿Como es su rendimiento cuando no tiene apoyo?	
				6. Tolerancia Conflicto		

				<table border="1"> <tr> <td>X.1</td> <td>¿Como es su asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás?</td> </tr> <tr> <td>X.2</td> <td>¿Como es su sentir cuando los directivos no prestan atención a sus opiniones?</td> </tr> <tr> <td>X.3</td> <td>¿Como es su énfasis para tratar problemas en forma abierta?</td> </tr> <tr> <td>X.4</td> <td>¿Como es su tolerancia para aceptar opiniones, aunque no estén de acorde al tema?</td> </tr> <tr> <td>X.5</td> <td>¿Como es su confianza en su organización de trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.6</td> <td>¿Como es el espacio del clima laboral de reuniones cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?</td> </tr> <tr> <td>X.7</td> <td>¿Como es su tolerancia cuando un trabajador no cumple con sus labores?</td> </tr> <tr> <td>X.8</td> <td>¿cómo es su tolerancia cuando un trabajador incumple con las reglas del trabajo:</td> </tr> <tr> <td>X.9</td> <td>¿Como es su tolerancia cuando en su trabajo se ve envuelto en problemas de conflicto?</td> </tr> </table>	X.1	¿Como es su asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás?	X.2	¿Como es su sentir cuando los directivos no prestan atención a sus opiniones?	X.3	¿Como es su énfasis para tratar problemas en forma abierta?	X.4	¿Como es su tolerancia para aceptar opiniones, aunque no estén de acorde al tema?	X.5	¿Como es su confianza en su organización de trabajo?	X.6	¿Como es el espacio del clima laboral de reuniones cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?	X.7	¿Como es su tolerancia cuando un trabajador no cumple con sus labores?	X.8	¿cómo es su tolerancia cuando un trabajador incumple con las reglas del trabajo:	X.9	¿Como es su tolerancia cuando en su trabajo se ve envuelto en problemas de conflicto?	
X.1	¿Como es su asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás?																						
X.2	¿Como es su sentir cuando los directivos no prestan atención a sus opiniones?																						
X.3	¿Como es su énfasis para tratar problemas en forma abierta?																						
X.4	¿Como es su tolerancia para aceptar opiniones, aunque no estén de acorde al tema?																						
X.5	¿Como es su confianza en su organización de trabajo?																						
X.6	¿Como es el espacio del clima laboral de reuniones cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?																						
X.7	¿Como es su tolerancia cuando un trabajador no cumple con sus labores?																						
X.8	¿cómo es su tolerancia cuando un trabajador incumple con las reglas del trabajo:																						
X.9	¿Como es su tolerancia cuando en su trabajo se ve envuelto en problemas de conflicto?																						
			<table border="1"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Variable Dependiente (Y)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Desempeño Laboral</td> </tr> <tr> <td colspan="2">1. Rendimiento</td> </tr> <tr> <td>X.1</td> <td>¿Como es su rendimiento profesional a partir de sus conocimientos adquiridos?</td> </tr> <tr> <td>X.2</td> <td>¿Como es su organización en su trabajo?</td> </tr> <tr> <td>X.3</td> <td>¿Como es resolución de conflictos profesionales de forma individual?</td> </tr> <tr> <td>X.4</td> <td>¿Como son sus destrezas y capacidades para resolver problemas?</td> </tr> <tr> <td>X.5</td> <td>¿Como es su eficacia en su desempeño laboral?</td> </tr> <tr> <td>X.6</td> <td>¿Como es su identificación de debilidades y fortalezas después de un logro obtenido?</td> </tr> </table>	Variable Dependiente (Y)		Desempeño Laboral		1. Rendimiento		X.1	¿Como es su rendimiento profesional a partir de sus conocimientos adquiridos?	X.2	¿Como es su organización en su trabajo?	X.3	¿Como es resolución de conflictos profesionales de forma individual?	X.4	¿Como son sus destrezas y capacidades para resolver problemas?	X.5	¿Como es su eficacia en su desempeño laboral?	X.6	¿Como es su identificación de debilidades y fortalezas después de un logro obtenido?		
Variable Dependiente (Y)																							
Desempeño Laboral																							
1. Rendimiento																							
X.1	¿Como es su rendimiento profesional a partir de sus conocimientos adquiridos?																						
X.2	¿Como es su organización en su trabajo?																						
X.3	¿Como es resolución de conflictos profesionales de forma individual?																						
X.4	¿Como son sus destrezas y capacidades para resolver problemas?																						
X.5	¿Como es su eficacia en su desempeño laboral?																						
X.6	¿Como es su identificación de debilidades y fortalezas después de un logro obtenido?																						

				X.7	¿Como es su capacidad para desarrollar sus tareas labórale en un tiempo pequeño?	
				X.8	¿Como es su crecimiento profesional dentro de su trabajo?	
				X.9	¿Como es su conocimiento sobre los objetivos determinados dentro de su trabajo?	
				X.10	¿Como es su logro de su rendimiento profesional dentro de su trabajo?	
				2. Técnicas		
				X.1	¿Como es su ética dentro de su trabajo?	
				X.2	¿Como es la circulación de valores dentro de su trabajo?	
				X.3	¿Como es el contexto cultural de lugar de su trabajo?	
				X.4	¿Como es su creatividad para lograr un objetivo dentro de su trabajo?	
				X.5	¿Como es su conocimiento sobre habilidades y técnicas dentro de su trabajo para tener mejores rendimientos?	
				X.6	¿Como es su tarea a desempeñar en su institución?	
				X.7	¿Como es su búsqueda de indagación de información para tomar una decisión correcta?	
				X.8	¿Como es su decisión ante un problema suscitado dentro de su trabajo?	
				X.9	¿Como es su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución?	
				3. Habilidades Laborales		
				X.1	¿Como es su lugar de trabajo donde desempeña sus habilidades?	
				X.2	¿Como es su experiencia en el desempeño laboral?	

				X.3	¿Como es su motivación para un buen desempeño?	
				X.4	¿Cómo es su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones?	
				X.5	¿Como es su exigencia para tener un buen desempeño laboral?	
				X.6	¿Cómo es su organización de horarios para un buen desempeño laboral dentro de su trabajo?	
				X.7	¿Como es su resultado de su desempeño laboral en su trabajo?	
				X.8	¿Como es la competitividad dentro de su trabajo?	
				X.9	¿Como es su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño?	
				X.10	¿Como es su objetivo propuesto para lograr un buen desempeño laboral?	
				X.11	¿Como es su contribución de habilidades en su desempeño laboral?:	

ANEXO 02

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 “FERNANDO LORES TENAZOA” IQUITOS 2021

CUESTIONARIO

**(Dirigido a Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°61010
“Fernando Lores Tenazoa”)**

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa”. Estos instrumentos es uno de los elementos de la tesis para el grado profesional de Magister.

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa.
2. Docente.
3. Lugar.
4. Hora.

III. CONTENIDO: INSTRUCCIONES

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

Clima Organizacional			POSITIVO 51 – 100%	NEGATIVO 00 – 50%
X.1	1. Estructura			
	X.1	¿Como es su percepción de reglas y políticas establecidas dentro de su trabajo?		
	X.2	Como son sus medios y recursos para realizar los trabajos diarios		
	X.3	¿Como es su desenvolvimiento en su trabajo?		
	X.4	¿Como es su sentimiento respecto a la restricciones y reglas establecidas en su trabajo?		
	X.5	¿Como son los controles dentro de su area laboral?		
	X.6	¿Como se siente cuando hay reglas muy exigentes en su trabajo?		
	X.7	¿Como es su organización con sus compañeros de trabajos para un mejor desenvolvimiento en sus trabajos?		
	X.8	¿Como son los controles y procedimientos en las organizaciones de su trabajo?		
	X.9	¿Como es su sentimiento en su trabajo cuando no hay reglas bien establecidas?		
	X.10	¿Cómo es su sentir cuando tiene reglas bien establecidas y se cumplen dentro de su trabajo?		
		(\bar{x})		
X.2	2. Responsabilidad Individual			
	X.1	¿Como es su autonomía en su trabajo?		
	X.2	¿Como es su sentir cuando toma sus propias decisiones?		
	X.3	¿Cómo es su sentimiento cuando no depende de nadie?		
	X.4	¿Cómo es su responsabilidad para ser un trabajador eficiente?		
	X.5	¿Como es su sentimiento cuando no consulta paso a paso lo que tiene que realizar?		
	X.6	¿Como es su sentimiento cuando siente ser su propio jefe?		
	X.7	¿Como es su rendimiento de trabajo laboral cuando realiza su trabajo sin que nadie le ordene?		
	X.8	¿Como es su responsabilidad para realizar un buen trabajo autónomo?		
	X.9	¿Como es su toma de decisiones dentro y fuera de su trabajo?		
	X.10	¿Como es su sentimiento de no tener reglas?		
		(\bar{x})		
X.3	3. Remuneración			
	X.1	¿Cómo es su sentir en su trabajo cuando la remuneración no es lo necesario suficiente?		
	X.2	¿Como es la percepción de equidad en la remuneración cuando haces un buen trabajo?		
	X.3	¿Como es su sentimiento cuando es bien recompensado por realizar un buen trabajo?		
	X.4	¿Como es su motivación cuando es bien remunerado por su trabajo?		
	X.4	¿Como es su sentimiento cuando es bien remunerado, aunque le pongan un castigo en su trabajo?		
	X.6	¿Como es su sentimiento cuando no es bien remunerado a pesar del esfuerzo que hizo?		
	X.7	¿Como es su sentir por sus compañeros de trabajos cuando no son bien remunerados y aparte reciben castigo?		
	X.8	¿Como es su sentimiento cuando todos sus compañeros de trabajo son bien recompensados?		
	X.9	¿Como es su sentimiento cuando siente saber que la empresa donde trabaja crece cada dia con su trabajo?		
		(\bar{x})		
	3. Riesgos y toma de decisiones			
	X.1	¿Como es su percepción de riesgo y de reto de su trabajo?		

X.4	X.2	¿Como es su desafío en el trabajo para tomar decisiones?		
	X.3	¿Como es su precaución para tomar riesgos calculados para no perjudicar a los trabajadores?		
	X.4	¿Como es su precaución para tomar una decisión?		
	X.5	¿Cómo es su precaución para tomar una decisión anticipada para no perjudicar a los trabajadores?		
	X.6	¿Como es el desafío o reto para no poner en riesgo su trabajo?		
	X.7	¿Como es su responsabilidad para asumir riesgos dentro de su trabajo?		
	X.8	¿Como es su decisión en beneficio de la empresa?		
	X.9	¿Como es su nivel de reto de indagación para tomar buenas decisiones?		
4.	Apoyo			
X.5	X.1	¿Como es el apoyo que recibe de sus compañeros en su ambiente laboral?		
	X.2	¿Como es su apoyo de parte de sus compañeros para enfrentar los problemas que se dan en el medio laboral?		
	X.3	¿Como es su experiencia a través del apoyo mutuo?		
	X.4	¿Como es su apoyo con sus compañeros de trabajo que tienen cargos menores?		
	X.5	¿Como es el apoyo mutuo que tienen entre compañeros?		
	X.6	¿Como es su sentir cuando ve que tiene a poyo de parte de sus compañeros del entorno laboral?		
	X.7	¿Como es su ambiente laboral cuando todos se ayudan a sobre salir a delante?		
	X.8	¿Cómo evalúa su rendimiento cuando tiene apoyo?		
	X.9	¿Como es su rendimiento cuando no tiene apoyo?		
		(\bar{x})		
X.6	Tolerancia de Conflicto			
	X.1	¿Como es su asimilación sin poner en riesgo las divergencias opiniones de los demás?		
	X.2	¿Como es su sentir cuando los directivos no prestan atención a sus opiniones?		
	X.3	¿Como es su énfasis para tratar problemas en forma abierta?		
	X.4	¿Como es su tolerancia para aceptar opiniones, aunque no estén de acorde al tema?		
	X.5	¿Como es su confianza en su organización de trabajo?		
	X.6	¿Como es el espacio del clima laboral de reuniones cuando recibes diferentes opiniones que no tienen nada que ver con el tema?		
	X.7	¿Como es su tolerancia cuando un trabajador no cumple con sus labores?		
	X.8	¿cómo es su tolerancia cuando un trabajador incumple con las reglas del trabajo:		
	X.9	¿Como es su tolerancia cuando en su trabajo se ve envuelto en problemas de conflicto?		
	X.10		(\bar{x})	

Desempeño Laboral		BUENO 16 - 20	REGULAR 11 - 15	MALO 00 - 10
X.1	Rendimiento			
	x.1	¿Como es su rendimiento profesional a partir de sus conocimientos adquiridos?		
	x.2	¿Como es su organización en su trabajo?		
	x.3	¿Como es resolución de conflictos profesionales de forma individual?		
	x.4	¿Como son sus destrezas y capacidades para resolver problemas?		
	x.5	¿Como es su eficacia en su desempeño laboral?		
	x.6	¿Como es su identificación de debilidades y fortalezas después de un logro obtenido?		
	x.7	¿Como es su capacidad para desarrollar sus tareas labórale en un tiempo pequeño?		
	x.8	¿Como es su crecimiento profesional dentro de su trabajo?		
	x.9	¿Como es su conocimiento sobre los objetivos determinados dentro de su trabajo?		
	x.10	¿Como es su logro de su rendimiento profesional dentro de su trabajo?		
	(\bar{x})			
X.2	Técnicas			
	x.1	¿Como es su ética dentro de su trabajo?		
	x.2	¿Como es la circulación de valores dentro de su trabajo?		
	x.3	¿Como es el contexto cultural de lugar de su trabajo?		
	x.4	¿Como es su creatividad para lograr un objetivo dentro de su trabajo?		
	X.5	¿Como es su conocimiento sobre habilidades y técnicas dentro de su trabajo para tener mejores rendimientos?		
	X.6	¿Como es su tarea a desempeñar en su institución?		
	X.7	¿Como es su búsqueda de indagación de información para tomar una decisión correcta?		
	X.8	¿Como es su decisión ante un problema suscitado dentro de su trabajo?		
	X.9	¿Como es su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución?		
	(\bar{x})			
Habilidades Laborales				
X.3	x.1	¿Como es su lugar de trabajo donde desempeña sus habilidades?		
	X.2	¿Como es su experiencia en el desempeño laboral?		
	X.3	¿Como es su motivación para un buen desempeño?		
	X.4	¿Cómo es su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones?		
	x.5	¿Como es su exigencia para tener un buen desempeño laboral?		
	x.6	¿Cómo es su organización de horarios para un buen desempeño laboral dentro de su trabajo?		
	x.7	¿Como es su resultado de su desempeño laboral en su trabajo?		
	X.8	¿Como es la competitividad dentro de su trabajo?		
	x.9	¿Como es su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño?		
	x.10	¿Como es su objetivo propuesto para lograr un buen desempeño laboral?		
	x.11	¿Como es su contribución de habilidades en su desempeño laboral?:		
	(\bar{x})			

Estimados Profesionales:

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.

Lic. VITTORIO ROMERO RIOS, Mgr.

Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO, Mgr.

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Docentes De La Institución Educativa N°61010 Fernando Lores Tenazoa Iquitos 2021, Es Necesario Someter A Juicio De Experto La Propuesta De Dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor: De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s):

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.

Lic. VITTORIO ROMERO RIOS, Mgr.

Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO, Mgr.

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual:

Nivel en el que labora: Superior

Título Universitario que posee: Lic. En Educación

Grado Académico (el más Alto): Maestría

Años de experiencia profesional: (entre 10 y 20)

Experiencia en Investigación: SI (X) NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña: Docentes de Aula

Otras Responsabilidades

que Ocupa:



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

Estimados Profesionales:

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.

Lic. VITTORIO ROMERO RIOS, Mgr.

Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO, Mgr.

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Docentes De La Institución Educativa N°61010 Fernando Lores Tenazoa Iquitos 2021, Es Necesario Someter A Juicio De Experto La Propuesta De Dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor: De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s):

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.

Lic. VITTORIO ROMERO RIOS, Mgr.

Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO, Mgr.

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual:

Nivel en el que labora: Superior

Título Universitario que posee: Lic. En Educación

Grado Académico (el más Alto): Maestría

Años de experiencia profesional: (entre 10 y 20)

Experiencia en Investigación: SI (X) NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña: Docentes de Aula

Otras Responsabilidades

que Ocupa:

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : RIOS PEREZ CECILIA
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES TENAZOA IQUITOS 2021
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable (x): Clima Organizacional
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											x									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												x								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología													x							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														x						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													x							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Clima Organizacional														x						
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio													x							
8. COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)													x							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías													x							
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 15 DE NOVIEMBRE DE 2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 05381320

Teléf. N° 961634538

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : RÍOS PÉREZ CECILIA
 1.2. Título Profesional : Licenciada () Ingeniera () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación :
 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable dependiente (Y): Desempeño Laboral
 1.7. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20					REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100								
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado													x													
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables															x											
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																x										
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		x								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	x									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (y): desempeño Laboral																			x							
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																		x								
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																				x						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																				x						
PROMEDIO DE VALORACIÓN																											

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 15 DE NOVIEMBRE DE 2020

Firma del experto informante

D.N.I. Nº 05381320

Teléf. Nº 961634538

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto : ROMERO RIOS VITTORIO
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (x) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES TENA/OJA IQUITOS 2021
 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable Independiente (X) Clima Organizacional
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

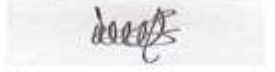
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20			REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables									x											
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												x								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												x								
5. SUFICIENCIA	Congresa los aspectos en cantidad y calidad										x										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estado de la Variable Independiente (X) clima Organizacional									x											
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio													x							
8. COHERENCIA	Escria Título: (Problema, Objetivos o Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización o Instrumentos)												x								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías												x								
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

16 – Noviembre/2020

Lugar y Fecha:



Firma del experto informante

0090824

D.N.I. N°

974165719

Teléf. N°

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : ROMERO ROS VICTORIO
 1.2. Título Profesional : Licenciado () Ingeniero () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES TENAZOA IQUITOS 2021
 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable dependiente (Y). Desempeño Laboral
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables											X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología										X										
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad										X										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable dependiente (X: Desempeño Laboral)										X										
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio									X											
8. COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Instrucciones)											X									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías												X								
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

16 Noviembre/2020

Lugar y Fecha: _____

Ros Victorio
Firma del experto informante

00908241
D.N.I. Nº _____

974165719
Teléf. Nº _____

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Silvia del Carmen Arévalo Panfiliro
 1.2. Título Profesional : Licenciada () Ingeniera () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (x) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES TENAZOA IQUITOS 2021
 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable Independiente (X): Clima Organizacional
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Clima Organizacional															X					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio												X								
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos o Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización o Indicadores)															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías															X					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 16 Set. 2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 05359186

Teléf. N° 966238186

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

- I. DATOS GENERALES
- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Silvia del Carmen Arguayo Panduro
- 1.2. Título Profesional : Licenciada () Ingeniera () Obo ()
- 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
- 1.4. Título de la Investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 FERNANDO LORES TENAZOA IQUITOS 2021
- 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable dependiente (Y): Desempeño Laboral
- 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	QUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología													X								
4. ORGANIZACIÓN	Exista una organización lógica													X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable dependiente (Y): Desempeño laboral																					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio													X								
8. CONERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) Marco Teórico. Operacionalización o Indicadores)																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																						

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 16 Set, 2020

05359186

Firma del experto informante

D.N.I. N°

Teléf. N° 966238186

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021

**Autor (es) del Instrumento: MAÚRTUA PÉREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermín**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima Organizacional

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Lic. CECILIA RÍOS PÉREZ, Mgr. profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Gestión Educativa.

Lic, Vittorio Romero Ríos, profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Psicología Educativa.

Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro, Mgr. profesora a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Cecilia Ríos Pérez	60	65	70	75	70	75	70	70	65
Vittorio Romero Ríos	50	45	60	60	55	50	65	60	60
Silvia del Carmen Arévalo Panduro	73	60	70	60	75	63	55	67	70
Promedio General	63.6								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 63.6 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO:

Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Docentes De Secundaria De La Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021

**Autor (es) del Instrumento: MAÚRTUA PÉREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermín**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Desempeño Laboral

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Lic. Cecilia Ríos Pérez, Mgr. profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Gestión Educativa.

Lic, Vittorio Romero Ríos, profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Psicología Educativa.

Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro, Mgr. profesora a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Cecilia Ríos Pérez	60	65	70	75	70	75	70	70	65
Vittorio Romero Ríos	50	45	60	60	55	50	65	60	60
Silvia del Carmen Arévalo Panduro	73	60	70	60	75	63	55	67	70
Promedio General	61.4								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 61.4 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales concedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral En Docentes de Secundaria De La Institución Educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021

**Autor (es) del Instrumento: MAÚRTUA PÉREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermín**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima Organizacional

- a. La confiabilidad para Clima Organizacional y Desempeño Laboral En Docentes De Secundaria De La Institución Educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021 se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad Clima Organizacional y Desempeño Laboral En Docentes De Secundaria De La Institución Educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(Emergencia Sanitaria)	0.975	9

c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre el Clima Organizacional, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral En Docentes De Secundaria De La Institución Educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.975 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021

Autor (es) del Instrumento: MAÚRTUA PÉREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermín

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Desempeño Laboral

- La confiabilidad para Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021 se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- Estadísticos de confiabilidad para Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(deserción de estudiantes)	0.971	9

c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre la **Desempeño laboral**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de la Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021** Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.971 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL

**GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA**

SEÑOR (a) DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Dra. DELIA PEREA TORRES.

MAURTUA PEREZ, José Julio, DNI N° 05227299

DÍAZ AYALA, Jaime Fermín, DNI N° 05374808

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010 “FERNANDO LORES TENAZOA” IQUITOS 2021**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Tres (3) copias de anteproyecto de tesis:
- ✓ Tres (3) copias de informe de tesis:

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 17 de Octubre de 2021

Firma del Interesado
DNI N° 05227299



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE PROYECTO DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

Dra. DELIA PEREA TORRES Docente Principal de la Facultad de EDUCACIÓN
Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado
con D.N.I. N° 05265402, me comprometo a asesorar el Anteproyecto de Tesis
de:

MAURTUA PEREZ, José Julio, DNI N° 05227299

DÍAZ AYALA, Jaime Fermín, DNI N° 05374808

cuyo título es: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°61010
“FERNANDO LORES TENAZOA” QUITOS 2021**

San Juan Bautista, 17 de Octubre de 2021

DELIA PEREA TORRES
D.N.I. N° 05265402
DOCENTE PRINCIPAL UCP – FEH

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°61010 “FERNANDO LORES TENAZOA” IQUITOS 2021**

**AUTOR (es): MAÚRTUA PÉREZ, José Julio
DÍAZ AYALA, Jaime Fermín**

N°	Items	Valor	Puntos
I. DATOS GENERALES			
1	La carátula. Índice de contenido y Datos Generales están redactados de acuerdo a la Estructura de la Facultad?	2	
2	El Anteproyecto está relacionado con el área y línea de investigación de la Facultad?	3	
3	Especifica los colaboradores institucionales y personales?	1	
4	Explicita la fecha de inicio y término del estudio?	1	
Sub Total		07	
PLAN DE INVESTIGACIÓN			
Título			
1	El título presenta la (s) variable (s), el término relacional (excepto descriptivos). Dimensión espacial, social y temporal?	4	
Sub Total		04	
II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL			
1	Los antecedentes incluyen estudios relacionados con la investigación propuesta a nivel internacional, nacional y regional?	4	
2	Los antecedentes presentan una revisión selectiva de estudios relacionados a la (s) variable (s)	2	
3	El marco teórico expone, analiza, compara e interpreta, mostrando puntos de vista sobre las teorías, concepciones, perspectivas teóricas que se consideran válidas para el correcto encuadre del estudio?	2	
4	El marco teórico está elaborado en función de las variables. Dimensiones e indicadores en forma lógica y coherente?	3	
5	En el marco teórico, se aprecia con claridad la vinculación entre las teorías vigentes y el problema de la investigación?	3	
6	El marco teórico está actualizado?	2	
7	El marco conceptual sigue un procedimiento lógico y en orden alfabético?	2	
8	El marco conceptual enfoca y establece sobre qué base se asientan los problemas y temas de investigación?	2	
9	El marco conceptual precisa los términos que permiten una comprensión de la teoría que sustenta el tema y problema de investigación?	2	
10	Los términos que aparecen en el tema de investigación, en la formulación del problema y la exposición del marco teórico están definidos conceptualmente?	2	
Sub Total		24	
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
1	Expone la problemática general o contexto en el cual se desenvuelve el hecho o fenómeno a investigar, presentando en lo posible una caracterización de la problemática?	3	
2	Presenta el problema específico indicando el diagnóstico, el pronóstico y la propuesta?	3	

N°	Items	Valor	Puntos
3	El problema general y los problemas específicos, están redactados en preguntas e incluyen la(s) variable(s), dimensión espacial y temporal?	3	
Sub Total		09	
OBJETIVOS			
1	El objetivo general expresa el logro terminal a alcanzar en el estudio?	3	
2	Los objetivos específicos expresan operaciones concretas de cómo va a realizarse el propósito expuesto?	2	
3	Se visualiza la desagregación del objetivo general en objetivos específicos?	3	
4	Los objetivos están redactados con un verbo, contenido y condición?	3	
Sub Total		11	
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN			
1	Responde al porqué y al para qué de la investigación?	5	
Sub Total		05	
HIPÓTESIS			
1	La hipótesis responde tentativamente a los problemas de investigación	2	
2	La hipótesis establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema	2	
Sub Total		04	
VARIABLES			
1	Se identifican las variables que son medibles y observables?	2	
2	Presenta una definición conceptual de las variables?	2	
3	Presenta una definición operacional de las variables y están definidas cuantitativa o cualitativamente?	2	
Sub Total		06	
IV. METODOLOGÍA			
1	Está presente el tipo de investigación?	2	
2	El diseño de Investigación como plan, estrategia o procedimiento; permite obtener los datos, su procesamiento, análisis e interpretación con el objetivo de dar respuesta a los problemas planteados?	2	
3	La población se relaciona directamente con el campo de estudio?	2	
4	Se indica el tipo de muestra y la técnica de muestreo?	2	
5	Presenta la(s) técnica(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
6	Presenta lo(s) instrumento(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
7	Muestra la forma de cómo será sometido a prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, antes de su aplicación?	2	
8	Plantea los procedimientos de recolección de datos relacionadas a las actividades dentro del cronograma?	2	
9	Plantea los procesos de procesamiento de la información?	2	
10	Plantea el estadístico descriptivo o inferencial a utilizar en las variables en estudio para el análisis de la información?	2	
Sub Total		20	
V ASPECTO ADMINISTRATIVO			
1	En el cronograma están planteadas las actividades de acuerdo a los procedimientos de recolección de datos y temporalizadas hasta la sustentación y defensa de la tesis	2	
2	El presupuesto es coherente con la magnitud del proyecto, indica la fuente de financiamiento y está distribuido de acuerdo al clasificador de gastos vigente	2	
Sub Total		04	
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS			
1	Las referencias bibliográficas están presentadas de acuerdo al estilo correspondiente a su Facultad?	2	
Sub Total		02	
ANEXOS			
1	La matriz de consistencia presenta problema, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y metodología.	2	
2	Presenta los instrumentos de recolección de datos para la(s) variable(s)	2	
Sub Total		04	
PUNTAJE TOTAL		100	

Escala Valorativa para la calificación final

Nombre del Presidente de Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Valoración	Puntaje
Aprobado	55 - 100
Desaprobado	0 - 54