



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y desempeño laboral en docentes
de Instituciones Educativas Peruanas Publicas**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Chinguel Yalico, Rosario del Pilar (orcid.org/0000-0001-9012-2826)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A la memoria de mi amado hijo Daniel donde su recuerdo me dio la fuerza necesaria para concluir con mis metas, por creer en mí y haber compartido hasta su último suspiro. A mi amado hijo Saul, por todo el apoyo y consuelo constante que me brinda en mis momentos más difíciles.

Agradecimiento

Agradezco ante todo a Dios por haberme dado la oportunidad de alcanzar el objetivo de seguir adelante en cada una de las etapas del avance de mi tesis.

A mi hermana Tula por estar a mi lado en mis momentos más tristes y álgidos, brindándome su apoyo incondicional.

A mis amigos y familiares, que supieron darme ánimos para obtener la fuerza necesaria para levantarme y continuar con mis metas.

A los docentes que contribuyeron con mi formación académica y en particular a mi asesor que con mucha paciencia nos ayudó a llegar hasta el final de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro descriptivo de la muestra.....	15
Tabla 2. Analisis de confiabilidad mediante consistencia interna.....	18
Tabla 3. Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov.....	21
Tabla 4. Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral	22
Tabla 5. Correlación entre la variable Clima Organizacional y los dominios de Desempeño Laboral.....	23
Tabla 6. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y las dimensiones de Clima Organizacional.....	24
Tabla 7. Confiabilidad de los instrumentos utilizados.....	47

Resumen

La investigación fue de tipo correlacional, no experimental, cuyo objetivo general fue determinar la correlación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas publicas peruanas, en una muestra de 307 participantes, siendo evaluados con el Cuestionario de clima Organizacional, instrumento adaptado en Perú por Crespín (2012) y el cuestionario de Desempeño Docente cuyo análisis de propiedades psicométricas lo realizo Velásquez (2019), como resultado principal se obtuvo, que existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s=0.41$) y un tamaño del efecto pequeño ($r^2= 0.16$). En conclusión, a medida que aumenta el nivel del clima organizacional, tambien se incrementa el nivel de desempeño laboral, en los docentes peruanos de instituciones públicas.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, docentes.

Abstract

The research was of a correlational, non-experimental type, whose general objective was to determine the correlation between Organizational Climate and work performance in teachers of Peruvian public educational institutions, in a sample of 307 participants, being evaluated with the Organizational Climate Questionnaire, an instrument adapted in Peru by Crespín (2012) and the Teacher Performance Questionnaire whose analysis of psychometric properties was carried out by Velásquez (2019), as the main result it was obtained that there is a medium and significant positive relationship between the organizational climate and job performance ($r_s=0.41$) and a small effect size ($r^2= 0.16$). In conclusion, as the level of the organizational climate increases, the level of job performance also increases in Peruvian teachers from public institutions.

Keywords: Climate Organizational, performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los docentes vienen atravesando un ritmo de trabajo sacrificado producto de dos años de actividades pedagógicas en formato virtual, sin embargo, desde las autoridades educativas este año 2022, las clases se reanudaron de forma presencial, por lo cual existe la posibilidad de que los profesores puedan ver afectado su desempeño laboral. En este sentido, Jiménez (2020) sostiene que el ambiente organizacional en las escuelas puede afectar la satisfacción laboral, el desempeño e incluso generar estrés si no se establecen herramientas de mejoras en las instituciones.

Según Chiavenato (2007) sostiene que el clima organizacional básicamente está vinculado al ambiente interno de docentes y está relacionado específicamente con el nivel de motivación de cada individuo. En esa línea, Campos et al. (2012) sostienen que, el clima organizacional, forma base de la entidad, y cómo lo perciben la organización, integra o no a las personas. Incluye los aspectos organizacionales en el contexto educativo: ambiente de comportamiento organizacional y ambiente físico, social, personal y estructural.

Farro (2016) señala que un buen clima organizacional es fundamental para una organización escolar, docentes y demás miembros de las directivas, ya que permite el desarrollo de todas sus capacidades profesionales y laborales, cumpliendo cada uno de los propósitos establecidos. En ese sentido, UNESCO (2017), producto de sus investigaciones, demuestra que para el buen aprendizaje también influye la labor de los directivos y como resultado encontró que el 56% de las instituciones educativas tienen dificultades con el clima organizacional.

En México, Oyarce (2017) encontró que, en las escuelas existe un 45% de problemas de integración entre los docentes, lo que obliga a la intervención de dichas autoridades escolares, los cuales afectan al adecuado desempeño de los docentes en las aulas, ya que impide un trabajo colegiado articulado.

En el Perú, la relación entre los docentes presenta similares problemas, afectando la calidad de los aprendizajes, pues en la mayoría de escuelas de

educación básica regular de América Latina, se presentan dificultades en cuanto al desarrollo de un favorable clima laboral. Al respecto Ñopo (2017) refiere que, en cuanto a los resultados de la evaluación censal de estudiantes (ECE) del año 2018, que el 45% de los estudiantes de 2do de secundaria, no lograron comprender textos y al comunicarse con los docentes y directivos, reportan que 32% de los estudiantes, son parte de escuelas con dificultades de un clima institucional alterado presentando denuncias de comité de aula. Siendo indicadores de problemas de clima institucional, afectando el desempeño docente.

Sobre el desempeño laboral, San Martín Neira (2015) señala que la eficacia del operario está en base a su entorno de trabajo, la cual es indispensable para la organización, de esta manera se consideran algunos aspectos que contribuyen a tener un favorable rendimiento laboral. Además, López (2017), sustenta que el desempeño de los docentes, cumplen una misión importante, porque tienen una labor fundamental en cuanto al progreso de los estudiantes, es indispensable que los docentes desarrollen de la mejor manera la labor pedagógica.

En Perú se tomó en cuenta el ambiente laboral, por lo cual se realizó una encuesta a docentes, donde el 81% estima que el clima laboral es esencial para su desempeño, 86% abandonarían el puesto si encuentran un clima laboral negativo y el 19% refiere que no trasciende en sus obligaciones (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

Abordar el tema del clima organizacional y desempeño laboral, es esencial porque son dos variables que forman un eje central en el actor educativo, como lo es el docente; ya que es su responsabilidad es la formación del estudiante, y lograr en ellos el desarrollo de competencias, capacidades y desempeños en relación a sus aprendizajes. Por lo tanto, el docente ocupa un lugar importante en la organización educativa, ya que un clima organizacional adecuado va a contribuir en el buen desempeño favoreciendo así la calidad educativa (Segredo, 2012).

El trabajo de los docentes hoy en día se clasifica, sin duda, como una parte fundamental del trabajo en la institución; donde el entorno organizativo influye en el comportamiento de los docentes, condicionando el grado de motivación laboral y de actividad profesional. Frente a lo mencionado se aborda lo siguiente: ¿Cuál es

la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas peruanas publicas?

Esta investigación cobra su justificación teórica, porque permitirá sumar como una fuente de revisión empírica para estudios a futuro, en la línea de investigación de desarrollo organizacional. A nivel práctico, con los resultados a obtener, se ejecutarán programas de intervención que ayuden a mejorar el clima organizacional. A nivel social, el estudio permitirá que las instituciones educativas puedan tomar en cuenta y evaluar cómo se encuentra actualmente el estado de estas variables.

Así mismo se propone el objetivo general, determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas peruanas públicas. Los objetivos específicos son conocer la relación entre el clima laboral y los dominios del desempeño laboral docente y la relación entre el desempeño laboral docente y las dimensiones del clima organizacional.

Como hipótesis general, se planteó conocer si existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas peruanas públicas. Como hipótesis específicas se planteó: existe relación significativa entre el clima organizacional y los dominios del desempeño laboral y existe relación significativa entre desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Ecuador, Medina (2017) realizó un estudio descriptivo, estableció la relación entre clima y desempeño laboral, en una muestra de 50 docentes del colegio Santo Domingo de Guzmán. Se utilizó para clima organizacional el instrumento de HayMcBer y para evaluar el desempeño docente fue la observación utilizada en los cuatro registros de evaluación docente diseñados por MinEduc (Ministerio de Educación), los resultados indican una incidencia positiva baja del clima organizacional y desempeño docente. Para medir dimensiones, los resultados evidenciaron una relación positiva de nivel bajo, por consiguiente, en cuanto a las dimensiones del clima, cinco influyen de manera positiva con un nivel bajo en el desempeño docente, mientras que la dimensión recompensa, repercute de manera negativa con un nivel muy bajo.

En Bolivia, Mena (2019) en su estudio correlacional no experimental, busca determinar la relación entre las variables clima laboral y desempeño en 45 docentes, encontró una fuerte relación positiva entre ambas variables, utilizando un cuestionario para cada variable, cuestionario Clima laboral (EDCO) y cuestionario Desempeño docente. Teniendo resultados que demuestran que los docentes rinden más cuando tienen un lugar de trabajo digno.

En México, Paredes (2018) utilizó el cuestionario de clima laboral (ECL) y la Ficha Evaluativa del Desempeño Laboral como instrumentos para su investigación cuantitativa obtuvo una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una muestra de 72 docentes. Así, se estableció una correlación favorable entre las variables, lo que permitió observar una correlación sustancial entre las dimensiones de clima organizacional de supervisión, promoción y carrera profesional.

En Ecuador, García (2020) realizó un estudio cuantitativo correlacional con la finalidad de establecer correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral teniendo como muestra 72 docentes de Guayaquil. Cada variable utilizó un cuestionario, y los resultados revelaron una fuerte correlación entre las variables. Llegando a la conclusión de que el clima organizacional y el desempeño laboral y sus dimensiones, están altamente correlacionados con excepción de las

responsabilidades profesionales, donde no se encontró una correlación moderada. En consecuencia, los profesores pueden mejorar su rendimiento laboral elevando su percepción del clima en el lugar de trabajo.

En Ecuador, Brasales (2021) en su estudio cuantitativo descriptivo y correlacional, determinó la influencia entre ambas variables de una muestra de 77 docentes, se utilizó para Clima Laboral el cuestionario determinado por el Ministerio de Trabajo y para Desempeño Laboral el cuestionario establecido por el MINEDU, en los resultados obteniendo correlación positiva media entre ambas variables.

A nivel nacional en Lambayeque, Varias (2017) en su investigación descriptiva correlacional, examinó la correlación entre clima laboral y el desempeño laboral, 38 docentes de una institución educativa como muestra. Tanto la encuesta de clima organizacional creada por Litwin y Stringer en 1968 como la encuesta de Desempeño Docente del MINEDU, fueron modificadas por Rogelio Ángel Varias Palacios. Se obtuvo resultados de una relación positiva entre clima laboral y el desempeño docente. Se descubrió una relación directa utilizando las dimensiones combinadas de las dos variables.

En Ayacucho, Mañuico (2017) su estudio cuantitativo, descriptivo correlacional; estableció como objetivo la relación entre clima organizacional y desempeño laboral contando con 64 docentes como muestra, se modificó el cuestionario Clima Organizacional del autor Salazar (2015) y se utilizó el cuestionario de Desempeño Docente se utilizó del MINEDU (2012), encontrando correlación moderadamente positiva entre las variables. Las variables relacionadas con el desempeño laboral y los elementos del clima laboral mostraron una correlación significativa.

Lima, Sánchez (2018) investigación de tipo descriptivo correlacional, encontró correlación entre clima institucional y desempeño laboral. Utilizaron una muestra de 150 docentes, se aplicó el cuestionario de clima organizacional del autor Palma (2010) y otro de desempeño docente, del MINEDU (2012) ambos modificados para su aplicación. Los resultados de correlación muestran relación directa moderada y significativa entre ambas variables, encontrando posteriormente relación directa y significativa de nivel moderado con las

dimensiones del clima organizacional y dominios del desempeño laboral.

En Moquegua, Flores (2018) estudio correlacional no experimental, examinó las relaciones entre el clima laboral y el desempeño laboral, utilizando dos cuestionarios, en 39 docentes como muestra: cuestionario clima organizacional de Litwin & Stringer y cuestionario desempeño docente del MINEDU. Descubrió un fuerte vínculo entre el clima organizacional y ciertos aspectos del desempeño docente, pero solo un vínculo débil entre el clima laboral y el desempeño laboral.

En Lima, Sulca (2021) investigo la relación entre clima laboral y desempeño laboral en 100 docentes en una institución educativa público de Lima mediante un estudio cuantitativo transversal y correlacional. Obtuvieron una relación directa y muy significativa entre las variables utilizando los cuestionarios Clima Organizacional para Docentes de Litwin y Stringer (1968) y Cuestionario de Desempeño Docente de Minedu (2014). Encontraron una relación directa y altamente significativa entre las variables, así como una relación directa y significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de preparación para la enseñanza y preparación para el aprendizaje.

Respecto a nuestra variable Clima organizacional podemos dar a conocer que engloba muchos aspectos en una organización, generalmente se refiere al ambiente de una organización. Espinoza (2018) sostiene que incurre una serie de características que se mantienen y se detalla una organización, que generalmente se diferencia de otra y contribuye en el espacio de cada participante.

Machuca & Pajares (2016), señalan que es indispensable brindarle importancia al clima organizacional en instituciones educativas. En relación a ello, sostiene que se fundamenta en la influencia que este actúa sobre la conducta del docente. Una institución educativa pública con un clima muy inflexible, con demasiada presión al personal, solo llegará a adaptarse a corto plazo, pero actualmente es importante proyectarse a largo plazo.

Likert y Gibson (1986) definen al clima organizacional como el termino para describir la estructura psicológica de las organizaciones. Es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, cualidad del medio

ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influyendo en su comportamiento.

Los tipos de clima propuestos por Likert (1974, citado por Puentes, 2010), que son: **autoritario- sistema I**, esta clase de clima presenta un entorno permanente y casual de manera que el contacto de la gestión con los funcionarios no se genera más que en modo de indicaciones y enseñanza concreta; **Autoritario paternalista – sistema II**, fundamentalmente las resoluciones de temas se aceptan en la cúspide, aunque en algunos casos se aceptan en los niveles dependientes. Los premios y en algunos casos la sanción son los procedimientos empleados para incentivar a los colaboradores; **Consultivo - sistema III**, fundamentalmente las resoluciones de temas se aceptan en la cúspide, aunque en algunos casos se aceptan en los niveles dependientes. Los premios y en algunos casos la sanción son los procedimientos empleados para incentivar a los colaboradores y **participativo – sistema IV**, se observa un enlace de apego y comunicación entre jefes y subalternos, en conclusión, todo el conjunto que integra la organización se unen y conforman un solo grupo con el fin obtener los propósitos propuestos, declarándose bajo la estructura de organización estratégica.

Para justificar teóricamente la variable de nuestro ambiente organizacional, se considera la teoría de Litwin y Stringer (1968), que plantean el ambiente laboral como el conjunto de características ambientales, el trabajo puede ser medido y sentido tanto directa como indirectamente a través de los empleados que viven y trabajan en un entorno determinado y de alguna manera influyen en su comportamiento y motivación.

Según expone Vega et al. (2006) la proposición de Litwin y Stringer (1998) abarca la definición de clima organizacional relacionado a la dirección estratégica para su analizar la aplicaron un cuestionario y poder evaluar el clima organizacional, el cual fue explicado a través de las siguientes dimensiones:

Estructura, entendida como la apreciación de los integrantes de la organización con respecto a la suma de reglas, métodos, pautas, dificultades y otras restricciones las cuales se ven desafiados en el desempeño de sus labores. El efecto real o desfavorable, se generará de tal manera que la empresa ponga

como punto relevante a la burocracia; por otro lado, se encuentra el énfasis colocado en un clima de labor independiente y con falta de organización.

Recompensa, retribuye la apreciación de los integrantes sobre la correlación de la retribución recibida por la labor bien realizada, disposición en que la organización emplea más la recompensa que la sanción. Asimismo, es indispensable y útil la gratitud, la valoración acerca del trabajo por parte de la organización y cuidado laboral de sus integrantes para de esa manera lograr establecer un clima de agrado en medio de ellos. Compensando a los trabajadores que hayan tenido un buen desarrollo y cumplimiento de sus labores ya sea de manera personal o grupal su mérito propio creando alegría y satisfacción en cada uno de ellos.

Relaciones, es la apreciación que perciben los docentes en base a la presencia de un clima agradable por consiguiente teniendo una buena socialización, generalmente en toda la organización como tal. De esta manera, la comunicación entre profesores y directivos dentro de la organización es indispensable en la percepción del ambiente organizacional de la institución.

Identidad es el afecto hacia la organización, el sentirse perteneciente a un grupo de trabajo, lo cual es un componente relevante y provechoso dentro del equipo de trabajo. Generalmente es la percepción de distribuir los propósitos individuales con los de la organización.

Según Chiavenato (2011) sostiene que las variables positivas existentes en una organización laboral, como el clima, va a propiciar en los colaboradores un adecuado rendimiento y desempeño laboral, generando beneficios no solo para la persona, sino también a nivel institucional.

Siendo factores que de un modo determinan en el trabajo la calidad de vida, una mala calidad produce insatisfacción y comportamientos inadecuados, caso contrario, una buena calidad genera un clima de confianza y respeto.

Para poder fundamentar nuestra segunda variable **desempeño laboral**, referimos que, ésta se logra dar de diferentes formas, muchas veces depende de la condición en la que se logre encontrar la persona. De acuerdo a esto, se agrupó

ciertas definiciones de autores que investigaron esta variable en distintos estudios. En el caso de Chiavenato (2004), establece al desempeño como el comportamiento de la persona en la indagación de los propósitos determinados. Es así como se impone la destreza personal para alcanzar el éxito deseado.

Para Fernández (2008) el desempeño del docente es la ejecución y conclusión indicadores establecidos por la institución educativa que impulsa a la formación de la labor y actividades preparadas para cumplir los propósitos declarados por la organización. Actividades que desempeña el docente para terminar con el periodo de educación hacia los alumnos. En ese sentido, Robbins, et al. (2013), menciona al desempeño laboral como una estrategia para señalar que tan victoriosa fue una compañía, un integrante o un desarrollo, en la objetividad del cumplimiento de metas.

En la teoría de Alles (2017) el desempeño laboral encuentra sustento teórico, quien indica que los miembros de la organización posean las habilidades precisas y esperadas, de manera que las mismas le permitirán tener un adecuado desempeño de sus labores, por lo mismo que, si cada trabajador cumple su propósito, como consecuencia la organización también alcanzará resultados favorables. Agrega que la comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad y desarrollo de relaciones son claves para tratar el problema de desempeño laboral.

Según el MINEDU (2012), el juicio crítico de los docentes debe ser específico y estar sustentado en sus propias prácticas y trayectorias, vinculando los saberes disciplinares académicos y profesionales, conformando una base sólida de su competencia profesional, y construyendo pedagógicamente su reflexión teórico-práctica, permitiéndole recurrir a diversas experiencias para el desempeño de sus funciones.

En la actualidad, los desempeños que se esperan de un docente son el logro de competencias, capacidades en su rutina docente, desarrollo de sesiones de aprendizaje en función del contexto de los estudiantes, que requieren de un tipo de cambio en cada docente. Enseñar a los estudiantes a utilizar herramientas tecnológicas actuales, llegando a ellos con un verdadero aprendizaje significativo que les sirva a lo largo de su vida y no quedarse en información vacía, sin

trascendencia. El MINEDU enfatiza promover las áreas y habilidades orientadas al aprendizaje del estudiante. Estrada (2013), encuentra que el docente inicia el cambio dentro del sistema educativo formal a través de su efectividad. Las actividades desarrolladas por los docentes para formar a los alumnos y los centros de formación en el sistema educativo formal son consideradas como ámbitos por el Ministerio de Educación. Conduciendo a nuevos desafíos para buscar el bienestar del educando en su formación integral, no sólo cognitiva, sino también humana, social, cultural y afectiva; porque son presentes y futuras generaciones. El cual se recopila y propone en un documento denominado Marco de actuación docente. Propone el desarrollo de sus cuatro áreas, llamadas dominios.

En nuestra investigación consideraremos las dimensiones del Marco de Buen desempeño Docente en base a las dimensiones del desempeño laboral docente ya que incluye cuatro áreas para desarrollar, lo que hace un docente en la educación primaria, porque considera la estructura y la enseñanza de los estudiantes; asimismo, identidad y crecimiento profesional y finalmente la responsabilidad en la gestión de las escuelas. También se mencionan las siguientes dimensiones:

Preparación para la enseñanza de los estudiantes, comprende las tareas docentes de programación curricular, unidades didácticas (bimensuales o trimestrales), lecciones presenciales, todo dentro del Currículo Nacional, explicar el propósito de la enseñanza acorde con la realidad del contexto identificado por los estudiantes; Plantea el contenido del estudio, materiales pedagógicos y didácticos, estrategias de enseñanza, y sobre todo, deben hacer una evaluación continua del estudio para analizar el progreso, actividad de los estudiantes y al mismo tiempo descubrir problemas. y encontrar la manera de corregirlos, resolverlos, dirigiendo a los estudiantes a integrar diferentes habilidades y con ello alcanzar la competencia.

Enseñanza para el estudio de los alumnos; Enseñar a los estudiantes a aprender; integra la gestión del desarrollo del aprendizaje a través de una gestión que toma en cuenta el compromiso y multiplicidad de los estudiantes, se ocupa de la mediación de la enseñanza del docente en el progreso del aprendizaje, con la

correcta implementación de estrategias, atención, motivación participación . , evaluación. ; formar personas críticas, reflexivas, empoderadas, que cuiden y valoren su cultura; También tomar en cuenta un ritmo de tiempo propicio y favorable para que los estudiantes puedan lograr los estudios planificados.

Participación en la gestión del colegio enlazada a la sociedad; diálogo con la comunidad educativa. La contribución a la sociedad expresada en gestión educativa.

Desarrollo de competencias profesionales e igualdad docente; comprende perfeccionar la profesión docente, reflexionando sobre experiencias como docente de manera especial y colectiva, sobre su progreso y cooperación con los demás docentes, actuando con obediencia moral y respeto a los derechos humanos. También integra un compromiso de cambio de lineamientos y resultados, implementando una y sus aplicaciones para el valor estatal y local.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio tipo básico, indicando técnicas ordenadas y juiciosas cuyo fin es el conocimiento de la realidad más que la adaptación de los efectos en el mundo real (Ñaupas et al., 2018). Investigación no experimental ya que el objetivo general y los específicos se encuentran direccionados a la investigación de la variable en estudio, por la recolección de datos. La tarea fundamental del investigador es la de observar los problemas para luego analizarlos en su ambiente natural, explicando las causas y efectos (Valderrama, 2015).

Estudio de enfoque cuantitativo, tiene un método preciso y probabilístico, es un procedimiento que tiene un método preciso y probativo. Así mismo Cabezas et al. (2018) nos indican que se emplea la recopilación de información para poder demostrar la hipótesis, estudio demográfico, determinando patrones de conducta y posteriormente justificar teorías.

Diseño de investigación que mide la correlación entre las variables. El propósito es descubrir el grado de relación o establecer el nivel de asociación (no causal) que se presente entre dos o más ideas, niveles o variables en una prueba o escenario en especial (Arias, 2006).

Los cuestionarios de las variables fueron aplicados en un solo momento. Según Maguiña et al. (2021) en este punto, se comprende también que el significado transversal pertenece a una sola medida en un intervalo de tiempo y que en ese escenario se plantea analizar la coherencia entre las variables.

3.2. Variables operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

El clima organizacional creado principalmente de forma espontánea por los empleados y directivos inmersos en su entorno de trabajo, como resultado de la percepción de los ciclos de comunicación, toma y ejecución de decisiones y motivaciones (Bustamante y Lapo, 2022).

Definición Operacional

Mediante el cuestionario creado por Litwin y Stringer (1968), adaptado en el Perú por Crespín (2009). Obtendremos los datos en el presente estudio.

Indicadores

Está compuesta por 4 dimensiones: Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad. La escala está constituida por 42 ítems, cada uno con respuesta múltiple y estructurado con alternativas de solución, que van desde muy de acuerdo y muy en desacuerdo.

Nivel de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Proceso o conducta que se observa en trabajadores sobresalientes ante el cumplimiento de metas. Un excelente rendimiento laboral en la organización, es la firmeza más destacada y sobresaliente con la que se suma una organización (Chiavenato, 2017).

Definición Operacional

Por medio del cuestionario de Desempeño Laboral, desarrollado por MINEDU (2012), obtendremos los datos de la investigación.

Indicadores

El instrumento generalmente está compuesto por 4 dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (2 ítems) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (12 ítems) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (4 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (2

ítems), la evaluación está constituida por 20 cláusulas de aplicación individual.

Nivel de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Chaudhuri (2018) señala que es una compilación de una serie de casos en un espacio particular, debido al tiempo, muchos casos no pueden analizar a toda la población. Nuestro estudio, estará representado por docentes de instituciones públicas peruanas.

Criterios de inclusión:

Maestros de ambos sexos, edad entre 25 a 61 años, con 3 meses de experiencia en adelante y actualmente laborando en instituciones públicas del Perú.

Criterio de exclusión:

Docentes que no cumplan las edades entre 25 a 61 años, con menos de 3 meses de experiencia laboral y que no se desempeñen en Perú.

Muestra

Según Salinas (2004) la muestra está establecida por sujetos o unidades de observación, a partir de los cuales nos permite sacar conclusiones del resto de la población que no formó parte del estudio, existen dos: aleatorio o probabilístico y el no aleatorio o no probabilístico, Por lo tanto, elegir el modelo correcto es extremadamente importante. En nuestro estudio estuvo representada por 307 docentes de instituciones públicas peruanas.

Tabla 1

Cuadro descriptivo de la muestra

		f	%
	Mujer	174	56.7
Sexo	Hombre	133	43.3
	Total	307	100.0
Edad	De 25 a 30 años	5	1.6
	De 31 a 40 años	68	22.1
	De 41 a 50 años	148	48.2
	De 51 a 61 años	86	28.0
Tiempo de servicios	De 1 a 5 años	100	32.6
	De 6 a 10 años	141	45.9
	De 11 a 15 años	61	19.9
	De 16 a 20 años	4	1.3
	De 21 a 26 años	1	0.3

Nota: f= frecuencia, %= porcentaje

En la tabla 1, observamos participar a 307 docentes, donde 174 (56.7%) son mujeres y 133 hombres (43.3%), edades comprendidas entre un promedio de 25 a 61 años, siendo más frecuente, de 25 a 30 años con 5 (1.6%), seguido de 31 a 40 años con 68 (22.1%), luego de 41 a 50 años con 148 (48.2%) y finalmente de 51 a 61 años con 86 (28%). Así también un promedio de tiempo de servicios 1 a 26 años, siendo más frecuente, de 1 a 5 años con 100 (32.6%), de 6 a 10 años con 141 (45.9%), de 11 a 15 años con 61 (19.9%), de 16 a 20 años con 4 (1.3%) y por último de 21 a 26 años con 1 (0.3%).

Muestreo

El muestreo permite la selección de casos disponibles que concuerdan en tener en cuenta la posibilidad de no ocurrencia. Para esta investigación fue un muestreo por conveniencia, con base en la disponibilidad de conveniencia y el abordaje del sujeto para los investigadores (Otzen & Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la mejor manera de recopilar información de una muestra considerable y hacerlo solo una sola vez utilizando un instrumento de cuestionario para analizar e interpretar estos datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó para el recojo de datos de la primera variable, el Cuestionario de Clima Organizacional (Litwin y Stringer, 1968), el cual fue desarrollado en el Perú por Crespín (2012) y mantiene los 42 ítems e incluye cuatro dimensiones: Recompensa, Estructura, Identidad y Relaciones. Mide cómo se sienten los participantes respecto a la cultura de la empresa, y las respuestas son tipo Likert con un rango de alternativas que van desde: Totalmente en Desacuerdo hasta (1) para Totalmente de Acuerdo (5).

Validez

Utilizaron la V de Aiken a través de la validez de contenido con 5 jueces expertos los cuales evaluaron las diferentes dimensiones del instrumento, obteniendo los siguientes valores aceptables: dimensión Estructura ($V= 0.88$), dimensión Recompensa ($V= 1$), dimensión Relaciones ($V= 1$), dimensión Identidad ($V= 0.97$), por lo cual se evidencia que en todas las dimensiones presentan una adecuada validez por contenido. A nivel de toda la escala alcanzó un $V= 0.96$. Asimismo, se realizó el análisis factorial en el cual mediante el proceso de extracción se fue eliminando ítems que arrojaban factores con márgenes de error (Crespín, 2012).

Confiabilidad

Para precisar el grado de idoneidad del instrumento, se empleó un piloto de 25 maestros adquiriendo un alfa de 0.7 reflejando una alta solidez interna (Crespín, 2012).

Se utilizó el cuestionario de Desempeño Docente creado por el MINEDU (2012) en relación al desempeño laboral. Elizabeth Velásquez Martínez (2019) realizó un análisis de las características psicométricas del cuestionario, el cual cuenta con 20 ítems y cuatro dimensiones.

Validez

Los expertos fueron 4 docentes que evaluaron el cuestionario con criterios de claridad, relevancia y pertinencia. Los resultados obtenidos a través del V de Aiken evidencian ítems válidos, en pertinencia se obtiene un V de Aiken de 1.0375, en el aspecto de relevancia un V de Aiken de 1.1687 en cuanto a la claridad un V de Aiken de 1.11, finalmente se obtiene un V de Aiken del cuestionario de 1.128 demostrando así una solidez interna de nuestros ítems y considerados aplicables para el estudio (Velásquez, 2019).

Confiabilidad

Los resultados obtenidos por Alfa de Cronbach es 0.936, lo cual significa que un alto grado de confiabilidad y recoge la información al momento del estudio de un modo pertinente.

Estudio piloto

Para precisar el grado de idoneidad del instrumento y su consistencia interna, se empleó un piloto de 28 docentes adquiriendo un alfa general de 0.754 reflejando una alta solidez interna. Para Clima organizacional se obtuvo un alfa de 0.72 y omega 0.725; para Desempeño laboral un alfa 0.475 y omega 0.593. Por lo tanto, registra una confiabilidad aceptable en ambos estimadores (Hernández et. Al., 2014). Véase anexo 4 (Tabla 7).

Consistencia interna de los instrumentos

Tabla 2

Análisis de confiabilidad mediante consistencia interna

		α	ω		
Clima Organizacional	Estructura	0.766	0.787		
	Recompensa	0.713	0.728	α	ω
	Relaciones	0.733	0.751	0.819	0.827
	Identidad	0.844	0.848		
Desempeño Laboral	Dominio 1	0.587	0.747		
	Dominio 2	0.624	0.715	0.715	0.784
	Dominio 3	0.664	0.757		
	Dominio 4	0.700	0.756		

Nota: α = índice de fiabilidad alfa de Cronbach, ω = índice de fiabilidad omega de McDonald

La tabla 2 muestra la confiabilidad mediante el enfoque de consistencia interna. Para el clima organizativo, los valores alfa de Cronbach fueron de 0,819 y un omega de 0,827, mientras que para el rendimiento laboral fueron de 0,715 y un omega de 0,784. Los valores fueron aceptables en lo que respecta a las dimensiones de las dos variables. Como los índices alfa y omega fueron superiores a 0,70, confirmamos la confiabilidad de los instrumentos (Campos & Oviedo, 2008).

3.5. Procedimientos

Para efectos de este estudio, decidimos buscar diferentes bases teóricas y de investigación, según los autores, por medios tales como artículos científicos, revistas electrónicas, que nos permitan entender mejor las variables. De igual manera obtuvimos información de las propiedades psicométricas de las herramientas utilizadas, y finalmente comprobamos que han sido adaptadas a nuestra problemática, lo cual es la base de nuestra investigación. Además, en la aplicación estas herramientas de evaluación, usamos el formulario de Google en cumplimiento de sus obligaciones de privacidad para proteger la privacidad de cada unidad de análisis. La evaluación se realizó adjuntando enlaces del formulario vía Gmail y WhatsApp. Luego, se transcribieron las respuestas en Excel y posteriormente se inició el análisis en el IBM SPSS v.26.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de transferir las distintas respuestas a Microsoft Excel antes de enviar la información a IBM SPSS Statistics. Se utilizaron niveles para calcular frecuencias y porcentajes para el análisis, y los criterios Omega de McDonald y Alfa de Cronbach para evaluar fiabilidad de los instrumentos; se encontraron valores adecuados superiores a 0,75 para ambos (Campo y Oviedo, 2008). Como resultado, establecimos la prueba de normalidad con el fin de establecer el estadístico a utilizar para el análisis de significación estadística. Utilizamos la prueba K-S porque el tamaño ya que la muestra era superior a 50, y la Rho de Spearman para determinar que los datos tenían una distribución no normal. Cuando el nivel de significación para la prueba de hipótesis fue 0,05, se aceptó la hipótesis porque el valor p era inferior a 0,05.

3.7. Aspectos éticos

Para proteger y sustentar éticamente la información utilizada en esta investigación, se informó sobre la privacidad y se les explicaron los propósitos y aspectos de la investigación, dejándolos en libertad de decidir si participar o no.

El art 24 del código de ética del psicólogo peruano, establece recordar que toda investigación requiere de forma obligatoria su consentimiento, al igual que el art. 25, menciona que los psicólogos deben asegurar los beneficios los psicólogos

deben asegurarse de que los beneficios superen los riesgos para los participantes, (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

El código de Ética en Investigación de UCV en el artículo 10, exige que los investigadores obtengan el consentimiento libre, explícito e informado de los participantes que deseen incluir en el estudio. Informando de una forma comprensible sobre el objetivo y duración del estudio, y sus beneficios y resultados esperados, así como las amenazas o inconvenientes previstos. Asimismo, indicar si recibieron algún bono económico por su participación y señalar las condiciones para retirar el consentimiento (Código de Ética Científica UCV, 2017).

El Artículo 3 de Principios de ética en investigación, del Capítulo II. Principios Generales, de UCV, establece que los participantes, tienen la **Autonomía** de elegir continuar o retirarse en el momento que lo desean. Como **Beneficencia**, procurar bienestar o beneficios a los participantes. Con respecto a la **Competencia profesional y científica**, se requiere el cumplimiento de que participantes tengan el adecuado nivel de preparación, para garantizar todo el proceso de investigación. Se debe asegurar el **Cuidado del medio ambiente y biodiversidad**, fomentando el respeto a los ecosistemas y seres vivos. La **Integridad humana**, se antepone a los intereses de la ciencia, sin ninguna restricción. Considerando **Justicia**, al mismo trato a todos los participantes, para el mejor desarrollo de la investigación. Los investigadores, deben tener **Libertad**, para el desarrollo libre e independientes sin ningún tipo de presión por intereses que no sean parte de la investigación. Se debe realizar un análisis riesgo/beneficio previo que respete la integridad física y psicológica de los participantes, previniendo la **No Maleficencia**. Actuar con **Probidad** en la investigación, siguiendo con los protocolos aprobados por el comité de ética, autores que han aportado en la investigación y con resultados confiables garantizando la honestidad de la investigación. Se debe el **Respeto de la propiedad intelectual** de otros investigadores y evitar el plagio de otros autores. Los investigadores asumen la **Responsabilidad** de las consecuencias que se puedan derivar de la investigación. La divulgación de la metodología y la validez de los resultados deben ser claros con total **Transparencia**, a excepción de las patentes. Se debe tomar **Precaución** ante los posibles riesgos que se puedan presentar, como previsión para evitar posibles daños.

IV. RESULTADOS

Tabla 3
Prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Variable 1: Clima organizacional	,134	307	,000
Variable 2: Desempeño laboral	,139	307	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors; gl:grados de libertad; p:nivel de significancia

Realizamos la prueba de normalidad de los instrumentos, en la tabla 3 vemos, que ambas variables y sus dimensiones alcanzaron un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0.05$). Para establecer las relaciones y contrastar las hipótesis del estudio, se utilizó la Rho de Spearman, un estadístico de correlación no paramétrico, debido a que los datos no se distribuyen con normalidad I (Mondragón, 2014).

Tabla 4

Correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

		Desempeño Laboral
Clima organizacional	r_s	0.41
	p	< .001
	r^2	0.16
	N	307

Nota: r_s = estadístico de correlación Rho de Spearman, p = nivel de significancia, r^2 = coeficiente de determinación, N= tamaño de la muestra

En la tabla 4, Según Mondragón (2014), correlación entre clima organizacional y desempeño laboral es en general positiva ($r_s=0,41$) y estadísticamente significativa. Siendo su tamaño del efecto según los rangos de Cohen (1988) pequeño ($r^2= 0.16$), Dado que el valor p de Molina (2017) se encuentra dentro del rango aceptable ($p<0.05$), confirmando la hipótesis general.

Tabla 5

Correlación entre la variable Clima organizacional y los dominios de Desempeño laboral

		Dominio 1	Dominio 2	Dominio 3	Dominio 4
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Clima organizacional	r_s	0.31	0.34	0.25	0.30
	p	< .001	< .001	< .001	< .001
	r^2	0.10	0.12	0.06	0.09
	N	307	307	307	307

Nota: r_s = estadístico de correlación Rho de Spearman, p = nivel de significancia, r^2 = coeficiente de determinación, N= tamaño de la muestra

Procedimos a probar la hipótesis específica 1, detallada en tabla 5, observando una relación significativa entre clima organizacional y los dominios del desempeño laboral docente, según Mondragón (2014) positiva y de intensidad media ($r_s= 0.31$, 0.34 , 0.25 y 0.30) y cuyo tamaño del efecto fue pequeño ($r^2= 0.10$; 0.12 ; 0.06 y 0.09) según el criterio de Cohen (1988). Según Molina (2017), ante los valores logrados señala aceptación a la hipótesis específica 1, pues el p encontrado está dentro del criterio de aceptación ($p < 0.05$).

Tabla 6

Correlación entre la variable Desempeño Laboral y las dimensiones de Clima organizacional

		Estructura	Recompensa	Relaciones	Identidad
Desempeño Laboral	r_s	0.372	0.287	0.3	0.299
	p	< .001	< .001	< .001	< .001
	r^2	0.14	0.08	0.09	0.09
	N	307	307	307	307

Nota: r_s = estadístico de correlación Rho de Spearman, p = nivel de significancia, r^2 = coeficiente de determinación, N= tamaño de la muestra

Se procedió a la prueba de la hipótesis específica 2, detallada en la tabla 6, observando la presencia de una relación significativa entre desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional, según Mondragón (2014) positiva y de intensidad media (r_s = 0.372, 0.287, 0.3 y 0.299) y cuyo tamaño del efecto fue pequeño (r^2 = 0.14; 0.08; 0.09 y 0.09) según el criterio de Cohen (1988). Según Molina (2017), ante los valores logrados señala aceptación a la hipótesis específica 2, pues el p encontrado está dentro del criterio de aceptación ($p < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En nuestro estudio se buscó conocer la asociación entre Clima organizacional y el desempeño laboral docente en instituciones educativas peruanas.

Para el objetivo principal, determinamos una relación positiva estadísticamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral ($r_s=0,41$), con tamaño del efecto menor, y un 16% de presencia del fenómeno en la población analizada.

De lo obtenido se da a conocer que ante mayores condiciones de adecuado clima organizacional, los docentes mostrarán mayor desempeño laboral. Este resultado guarda relación con estudios realizados a nivel internacional, tales como García (2020), Medina (2017) y Brasales (2021) con docentes ecuatorianos, así también Mena (2019) y Paredes (2018) quienes encontraron similar relación en docentes de Bolivia y México, respectivamente. Por otro lado, también concuerda con los resultados de estudios nacionales realizados en muestras de docentes de Lima (Sulca, 2021; Sánchez, 2018), Lambayeque (Varias, 2017), Ayacucho (2017) y Flores (2018).

Según Chiavenato (2011), los factores favorables presentes en un lugar de trabajo, como el clima laboral, apoyan el desempeño adecuado y el rendimiento laboral en los colaboradores, siendo ventajoso para los colaboradores y la institución. En consecuencia, el ambiente interno de los docentes y el nivel de motivación de cada colaborador están ligados al clima organizacional (Chiavenato, 2007). Según Campos et al. (2012), el clima organizacional incluye aspectos organizacionales en el contexto educativo, como el ambiente de comportamiento organizacional y el ambiente físico, social, personal y estructural, así como la forma en que la organización percibe, integra o no integra a las personas. Para que una organización escolar, los profesores y demás miembros del personal desarrollen todas sus capacidades profesionales y laborales, es fundamental que el clima laboral sea positivo.

Chiavenato (2004), determina al desempeño como el comportamiento de la persona en investigar propósitos establecidos e imponer destreza personal con la finalidad de alcanzar el éxito deseado. Fernández (2008) sostiene que el

desempeño laboral es la ejecución y conclusión de indicadores decretados por la organización, con intención de la formación de la labor y actividades en cumplimiento de alcanzar los propósitos establecidos; Robbins, et al. (2013), concluye que el desempeño laboral es una estrategia para señalar lo exitosa que fue una compañía, un integrante o un desarrollo, en la objetividad del cumplimiento de metas.

Considerando que el desempeño laboral es la forma de como manifestar las habilidades profesionales y promueve la relación entre los integrantes, fomentando desarrollar competencias y habilidades, se ha observado en los últimos años que el clima organizacional impacta de gran manera en la conducta de los docentes, influyendo en su comportamiento y desempeño en la institución donde labora (Uribe, 2015). Un buen clima organizacional involucra a todos los miembros a desarrollar sus habilidades y permite un ambiente de trabajo en armonía, llevando al éxito para el cumplimiento de los planes institucionales orientados a lograr los objetivos.

Para el primer objetivo específico, que era conocer la relación entre el clima organizacional y los dominios del desempeño laboral docente, descubriendo una relación significativa con los cuatro dominios (Preparación de los docentes para el aprendizaje de los alumnos, Enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los alumnos, Participación en la gestión escolar claramente comunicada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente), donde todos son positivos y de intensidad media. Este resultado coincide con el obtenido por Mañuico (2017), Flores (2018) y Sulca (2021), con una correlación positiva y significativa. Mientras Sánchez (2018) y Varias (2017), encontraron una correlación positiva y moderada.

Según Rengifo (2016), el ambiente de trabajo de los docentes es favorable y se refleja en sus diversas actitudes. Así, la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes influye en el calibre de sus logros, productividad y relación con la institución cuando existe un clima organizacional positivo. Es necesario un entorno propicio para que los profesores enseñen a fin de fomentar un aprendizaje significativo, que dé lugar a estudiantes cualificados, competentes,

conocedores y hábiles (Rahmatullah, 2016). Debido a la comunicación ineficaz, que impide tener en cuenta la participación en la evaluación de los proyectos institucionales y la falta de contribución a la creación de un clima organizacional positivo, hay poca participación en la gestión de la escuela por parte de la comunidad (Minedu, 2012). Ante un buen clima organizacional se manifiesta la identidad del docente y se presenta un buen Desarrollo profesional docente, ya que las prácticas y los procesos son parte del desarrollo profesional del docente (Alles ,2017).

Se determinó que esta relación está relacionada con el segundo objetivo específico, donde descubrimos una relación considerable entre desempeño laboral y las cuatro dimensiones del clima organizacional (Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad), todas ellas positivas y de intensidad media ($r_s = 0,372, 0,287, 0,3$ y $0,299$), tamaño del efecto pequeño y la presencia del fenómeno de estudio oscila entre el 8% y el 14%. Los hallazgos de García (2020) y Brasales (2021) se correlacionan positivamente y de alguna manera con este resultado. Mientras que Mena (2019) y Paredes (2018) descubrieron un nivel fuerte y una relación positiva. En cambio, Medina (2017) muestra una relación positiva de nivel bajo.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional se compone de una variedad de factores ambientales, que las personas de la organización pueden definir. Las normas, los procesos y la jerarquía organizativa se incluyen en el término "estructura" de una organización, donde dicha estructura puede afectar a cómo se sienten los empleados en su lugar de trabajo, lo que a su vez puede afectar a su rendimiento laboral. Según Vega et al. (2006), Recompensa es la admiración que sienten los miembros por el esfuerzo realizado, es decir, el reconocimiento que anima al trabajador a rendir bien en el trabajo. Esta idea está respaldada por Litwin y Stringer (1998). Los miembros de la institución deben comunicarse entre sí en un ambiente cordial para tener una opinión positiva del entorno organizativo.

Es importante para las instituciones cumplir sus metas, requiriendo un buen desempeño de sus miembros, esto depende de la percepción que tengan y que depende de la experiencia personal en la institución (Chiavenato, 2009).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Concluimos que exista una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral docentes en instituciones educativas peruanas publicas. Lo cual nos indica que, a un mejor clima organizacional en la institución educativa, el desempeño de los docentes será adecuado, desarrollando sus capacidades profesionales.

SEGUNDA: Se concluye que existe una relación positiva media entre el clima organizacional y los dominios del desempeño docente.

TERCERA: Se concluye que existe una relación positiva media entre el desempeño docente y las dimensiones del clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar mayor número de trabajos de investigación que relacionen ambas variables con una muestra más amplia y de mayor representatividad, para lograr profundizar en la realidad inmediata de las instituciones educativas.

SEGUNDA: Se recomienda a futuros estudios realizar análisis con otras variables como mediadores o moderadoras, como motivación, satisfacción entre otras.

TERCERA: se recomienda a las instituciones educativas desarrollar y poner en ejecución protocolos de acción para identificar e intervenir en situaciones de clima organizacional alterado que afecte al desempeño laboral de los docentes.

CUARTA: se recomienda elaborar instrumentos adaptados que abarquen la realidad de los docentes a nivel nacional, para un mejor trabajo en el campo de investigación de las variables.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias (2020). Importancia del Clima laboral para el desempeño. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadoresconsidera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Alles (2002). Dirección Estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario Granica. https://www.academia.edu/8907748/MARTHA_ALLES_DIRECCI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DE_RECURSOS_HUMANOS_GESTI%C3%93N_POR_COMPETENCIAS_EL_DICCIONARIO_Editorial_Granica_2002_Buenos_Aires
- Alles (2017). Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación por personas. Evaluación de 360°. Granica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alles (2005). Desempeño por competencias. Granica. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Almeida (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. REEA. No. 5, Vol. II. Enero de 2020. Pp. 85-95. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. <http://www.eumed.net/rev/reea>
- Barriga (2016) clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Jaime Bausate y Meza]. Repositorio UJBM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bruns & Luque (2014) Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje. Washington DC: Banco Mundial. <https://virtualeduca.org/documentos/centrodocumentacion/2014/spanish-excellent-teachers-report.pdf>
- Cabezas et al. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>

Campo & Oviedo (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Rev. Salud Pública, 10 (5), pp. 831-839

<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Campos et al. (2012). Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno 2011

http://cursointel-roque71012.blogspot.com/2012_05_01_archive.html?cv=1

Chaparro y Vega (2007). El clima organizacional y la Reforma Académica 2003 en el Conaleo Querétaro [Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Sociales].

Repositorio FLACSO.

http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/chaparro_d.pdf

Chiavenato (2007). Introducción a la teoría general de la administración (7ma edición).

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9 ed.). México: McGraw Hill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Código de ética científica (2017). Resolución de consejo universitario N°0126-2017/UCV.

<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Código de ética en investigación (2020). RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

- Cohen (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Crespín (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1138>
- De Araujo et al. (2010). *Clima organizacional en el diseño del Balance Scorecard: Evaluación psicométrica de un instrumento de medida*. Universidad Federal Minas Gerai. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=197017517005>
- Díaz (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123-130. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Espinoza (2018). Clima Organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *Revista Científica Tzhoecoen* 2018 VOL. 10 <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>
- Esquerre y Pérez (2021). *Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano*. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 2, 2021. ISSN: 0379-7082 2215-2644. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>.
- García (2009). El clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cali, Colombia: Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019 <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14576>
- Hanushek y Rivkin (2010), “*Generalizations about Using Value-Added Measures of*

- Teacher Quality*", American Economic Review 100 (2), 267-71.
<https://doi.org/10.1257/aer.100.2.267>
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. Año de edición 2018. ISBN: 978-1-4562-6096-5.714p.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huamán (2014) Clima organizacional y desempeño laboral en docente de la IE N°1222" Húsares de Junín "del distrito de Ate-Lima, 2014. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/4854>
- Jiménez et al. (2020). Revisión sobre estudios de clima organizacional en el sector salud [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20026>
- López (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio UDEP <https://hdl.handle.net/11042/2892>
- Likert & Gibson (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos* (1. ed.). Editorial Trillas. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Litwin & Stringer (1998). *Organizational Climate*. Simón & Schuster, N. Y., Maier, Norman R. F.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5274/Narvaez%20Tosi%20Fernando%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machuca & Pajares (2016). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño*

- Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la UPN. <https://hdl.handle.net/11537/9965>
- Medina (2017) Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Mena (2019) Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de san Andrés]. Repositorio UMSA <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>
- MINEDU (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño del Docente. Lima. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2016) Currículo Nacional de la Educación Básica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Molina (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Pediatría Atención Primaria*, 19(76),377/381 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014&lng=es&nrm=iso
- Mondragón (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Murillo (2019) Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019. [Tesis

de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42604>

Ortiz (2017) Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima: 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11056>

Otzen & Manterola (2017). Técnica de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol, 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Quiñones & Peralta (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur. Revista de Investigación Universitaria <https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>

Rahmatullah (2016). The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance. Canadian Center of Science and Education. Toronto - Canada: Canadian Center of Science and Education <http://dx.doi.org/10.5539/hes.v6n1p169>

Rengifo (2016). Evaluación del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje y su relación con los aprendizajes significativos en las áreas de Comunicación y Matemática de los estudiantes del segundo grado de primaria en la I.E. 0180 Señor de Los Milagros, 2014. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5423/Rengifo_ra-Resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Reyes (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla- Callao. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/688>

- Rockoff (2004), "The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence from Panel Data", *American Economic Review* 94 (2), págs. 247-52. <https://doi.org/10.1257/0002828041302244>
- Robbins & Coulter (2013). Administración de un empresario competitivo. México: Pearson education México. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- San Martín & Chiang (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Salinas (2004) Métodos de Muestreo. Redalyc.org, VII (001), 121-123. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>
- Saavedra (2018) Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la Institucion Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra-Huanchaco 2018. [Tesis de Maestría]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32689>
- Sánchez (2018) Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Antenor Orrego" del distrito de Bellavista 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25607>
- Segredo (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de salud pública*, 39(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=en.
- UNESCO (2008). Protagonismo docente en el cambio educativo. Revista Prelac. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144666>
- UNESCO (2020). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeño-docente>

- Uribe (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F, México: Editorial El Manual Moderno.
<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Velarde (2019) Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública 1207 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de La Molina, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle] Repositorio UNE.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6321>
- Velásquez (2019) Estrés y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa - Comas, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41591>
- Vega et al. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas* [online]. 2006, vol.2, n.2, pp.329-349. ISSN 1794-9998. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2006.0002.12>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas peruanas públicas?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas peruanas públicas.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas.</p>	<p>1. Clima organizacional</p>	Estructura	<p>Tipo de investigación:</p> <p>-Básica</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño laboral?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el desempeño laboral?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el desempeño laboral?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>		Recompensa	<p>Diseño de investigación:</p> <p>- No experimental de corte transversal</p>
	<p>Establecer la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión recompensa de clima organizacional y el desempeño laboral.</p>		Identidad	<p>Enfoque de la investigación:</p> <p>-Cuantitativo</p>
	<p>Establecer la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Nivel de la investigación:</p> <p>-Correlacional.</p>
	<p>Establecer la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y el desempeño laboral.</p>	<p>2. Desempeño laboral</p>	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Técnica de acopio de datos:</p> <p>-Encuesta</p> <p>-Análisis documental</p>
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Instrumentos:</p> <p>-Cuestionarios</p> <p>-Registro de base de datos</p>
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Población de estudio:</p> <p>307 docentes de escuelas publicas</p>

Anexos 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Para Bustamante y Lapo (2022) el clima organizacional se genera espontáneamente en trabajadores y directivos inmersos en su ambiente laboral y proviene de la percepción de procesos de comunicación, toma de decisiones y motivación.	Definición medida por los puntajes obtenidos del cuestionario para medir el clima organizacional	Estructura	Conocimiento sobre documentos, manejo de normas, políticas de la organización, servicios otorgados, procedimientos, información relevante en la toma de decisiones.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	Escala ordinal
			Recompensa	Sistema de capacitaciones, preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad y estímulos a los mejores desempeños.	14,15,16,17,18,19,20,21	
			Relaciones	Comunicación entre los miembros, valores e ideales que comparten, cooperación y ayuda mutua, y confianza entre el personal.	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	
			Identidad	Compromiso con la institución, implicación y pertenencia, cohesión entre el personal y satisfacción por la labor realizada.	36,37,38,39,40,41	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DOMINIOS	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2017), cita que es un proceso o conducta observada en los trabajadores que son sobresalientes en la ganancia de los propósitos de la organización.	Los datos serán obtenidos mediante el Cuestionario de Desempeño Laboral, desarrollado por el Minedu (2012), cuyo análisis de propiedades psicométricas fue realizado por Elizabeth Velásquez Martínez (2019).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1. Conoce y comprende. Competencia 2. Planifica la enseñanza.	1,2,3,4,5	Escala ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje. Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza. Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia	17,18	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 9. Ejerce su profesión	19	

Anexo 3: Instrumentos

“Cuestionario de clima organizacional para docentes”

Bienvenidos, siendo estudiante de Psicología del X ciclo de la Universidad César Vallejo, me encuentro realizando un Proyecto de Investigación. El objetivo general es identificar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en instituciones educativas peruanas públicas. Para tales fines, y muy respetuosas de las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno, es que se le invita a responder el siguiente formulario virtual a las personas con las siguientes características:

- 1) Docentes que acepten participar en la investigación.
- 2) Docentes que se encuentren laborando en instituciones educativas.

Los datos brindados serán tratados confidencialmente. En caso tenga duda, escribirme al correo dchinguelya@ucvvirtual.edu.pe

Datos demográficos:

Edad: _____

Sexo: _____

Nivel educativo: _____

Considerar los siguientes valores:

Valores				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo.	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Estructura					
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de convivencia de la institución me parecen adecuadas.					
3	En esta institución existe orden jerárquico.					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.					

5	Las normas vigentes en la institución facilitan mi desempeño.					
6	Los procedimientos evaluativos ayudan a la realización de mis tareas.					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas.					
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución.					
9	La cantidad de procesos documentarios son necesarios para dar un buen servicio.					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar en las reuniones pedagógicas para mejorar los procedimientos.					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.					
	Dimensión 2: Recompensa					
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para desarrollar adecuadamente mis actividades.					
16	En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren aprendizajes significativos					
17	En general, mis estudiantes reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.					
18	Muestra interés en el resultado de mis tareas.					
19	Reconoce mis esfuerzos en la realización de mis tareas.					
20	Me motiva para realizar mis tareas					
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias.					
	Dimensión 3: Relaciones					
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.					
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo.					
27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y					
28	Es claro en la asignación de las tareas.					
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas					
30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.					

31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.					
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.					
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de					
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.					
35	Muestra agrado, afecto y respeto hacia el personal.					
36	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.					
	Dimensión 4: Identidad					
37	Me siento parte importante de esta institución.					
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.					
39	Considero importante mi trabajo en esta institución					
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.					
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta.					
42	Disfruto trabajar en esta institución.					

“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE”

A continuación, se ofrecen una serie de preguntas que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la cual trabaja. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada pregunta que aparecerá, marque su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otras personas y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Por favor sea sincero:

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

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
Compet 1	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, el contenido disciplinar de comunicación que enseña, el enfoque y proceso pedagógico, con el propósito de promover capacidades de alto nivel su formación integral.					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
Desemp 2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
Compet 2	“Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.”					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 3	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
Desemp 4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
Desemp 5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
Compet 3	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia					

	de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.”					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
Desemp 7	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre 1 2 3 4 5 51 sus posibilidades de aprendizaje.					
Desemp 8	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
Compet 4	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 9	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
Desemp 10	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
Desemp 11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
Compet 5	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.”					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes					
Desemp 13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
Desemp 14	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros y aprendizaje.					
Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
Compet 6	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.”					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 15	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico mejorar la enseñanza y construir					

	de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
Desemp 16	Participa en la gestión de proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
Compet 7	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 17	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
Desemp 18	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados					
	Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Compet 8	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.”					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 19	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
Compet 9	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.”					
		Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Desemp 20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del superior del niño y del adolescente.					

Anexo 4: Confiabilidad de la prueba piloto

- Alfa de Cronbach General

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,754	,729	62

<i>Confiabilidad de los instrumentos utilizados</i>			
	ítem	α	ω
Clima organizacional	42	0,72	0,725
Desempeño laboral	20	0,475	0,593



Clima Organizacional y Desempeño Docente en instituciones educativas peruanas

Bienvenidos, con el debido respeto me presento ante usted, soy Rosario Chinguel Yalico, con correo electrónico dchinguela@ucvvirtual.edu.pe, estudiante de Psicología del XI ciclo en UCV, me encuentro realizando un Proyecto de Investigación. El objetivo general es identificar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en instituciones educativas peruanas. Para tales fines, solicitamos su apoyo para nuestro proyecto de investigación, con el siguiente formulario virtual a las personas con las siguientes características:

- 1) Docentes que acepten participar en la investigación.
- 2) Docentes que se encuentren laborando en instituciones educativas.

Los datos brindados serán tratados confidencialmente. En caso tenga duda, escribanme al correo dchinguela@ucvvirtual.edu.pe

 dchinguela@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 6: Cartas de autorización de uso de instrumentos



San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 080-2022-UCV-CCP/PSI

Señora:
Lic. Angelica Lucrecia Crespín Meza

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita:

Rosario del Pilar Chinguel Yalico DNI:08174287 Código: 7002505435

Matriculada en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS PERUANAS", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una Carta de Autorización para el uso del instrumento:

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 081-2022-UCV-CCP/PSI

Señora:

Lic. Elizabeth Velásquez Martínez

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita:

Rosario del Pilar Chinguel Yalico DNI:06174287 Código: 7002505435

Matriculada en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS PERUANAS", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una Carta de Autorización para el uso del instrumento:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Anexo 7: Permisos para la recolección de datos



San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 087 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señora
Mg. Noemí Torres Calderón
Directora de la I.E. "Nuestra señora de los Milagros"

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la alumna: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 06174287 y código 7002505435, matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 086 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señor

Mg. María Flor Mancilla Guillen

Director de la I.E. "Nuestra señora de las Mercedes"

Presenta:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la alumna: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 06174287 y Código 7002505435, matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 089 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señor
Mg. Edwin Gutiérrez Espino
Director de la I.E. 131 "Monitor Huáscar"

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a los alumnos: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 06174287 y código 7002505435, matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 090 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señora
Mg. Saby Llanos Almonacid
Directora de la I.E. 121 "Virgen de Fátima"

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la alumna: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 06174287 y código 7002505435, matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 082 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señora

Mg. Lidia Jiménez Cárdenas

Directora de la I.E. 136 "Santa Rosa Milagrosa"

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la alumna: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 06174287 y código 7002505435, matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 085 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señor

Mg. Edwin Jaime Cucho Flores.

Director de la I.E. 64911 "Oswaldo Lima Ruiz"

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la alumna: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 06174287 y código 7002505435, matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



San Juan de Lurigancho, 07 de octubre de 2022.

CARTA N° 083 - 2022-UCV-CCP/PSI

Señora
Mg. Araceli Renices Padilla
Directora de la I.E. 1048 "Virgen Purísima"

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a los alumnos: Rosario del Pilar Chinguel Yalico con DNI 08174287 y código 7002505435 matriculado en el X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien realizará su trabajo de investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas peruanas."

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas peruanas publicas", cuyo autor es CHINGUEL YALICO ROSARIO DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 24- 02-2023 17:42:38

Código documento Trilce: TRI - 0529632