



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño docente en institución
educativa pública de Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Cruz Rojas, John Edwin (orcid.org/0000-0002-9872-6509)

ASESORES:

Dr. Castro Velasquez, Martin Felipe (orcid.org/0000-0002-9106-5349)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo constante y brindarme siempre lo mejor con el fin de seguir adelante día tras día.

A mis maestros, durante este periodo de formación que siempre mostraban su disposición para mi formación académica.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores el Dr. Martín Felipe Castro Velásquez y la Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos, por el acompañamiento y guía durante este proceso de investigación.

A la 80017 "Alfredo Tello Salavarría" y a su respectiva directora por abrirme sus puertas durante la elaboración de esta tesis. Así como a la familia Zambrano, por su apoyo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023", cuyo autor es CRUZ ROJAS JOHN EDVIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ DNI: 17833078 ORCID: 0000-0002-9106-5349 | Firmado electrónicamente por: MCASTROVE el 31- 07-2023 22:36:17 |

Código documento Trilce: TRI - 0609180



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZ ROJAS JOHN EDVIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| CRUZ ROJAS JOHN EDVIN DNI: 73114535 ORCID: 0000-0002-9872-6509 | Firmado electrónicamente por: JCRUZRO21 el 01-08- 2023 08:57:40 |

Código documento Trilce: INV - 1268797



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación | 14 |
| 3.2. Variable y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población y unidad de análisis | 16 |
| 3.3.1. Población | 16 |
| 3.3.2. Unidad de análisis | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad | 17 |
| 3.5. Procedimiento | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 42 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Ficha Técnica del instrumento | 17 |
| Tabla 2. Distribución de niveles de la variable Clima Organizacional según dimensiones | 20 |
| Tabla 3. Distribución de niveles de la variable Desempeño Docente según dimensiones | 21 |
| Tabla 4. Prueba de Kolgomorov y Smirnov | 22 |
| Tabla 5. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente | 23 |
| Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para el clima organizacional en el desempeño docente | 24 |
| Tabla 7. Relación entre el clima organizacional y la dimensión planificación docente | 24 |
| Tabla 8. Relación entre el clima organizacional y la dimensión ejecución curricular | 25 |
| Tabla 9. Relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad docente | 26 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023. Mientras que el tipo de investigación fue básica de tipo cuantitativo, mientras que el diseño fue de carácter no experimental y correlacional. Por su parte, la población y muestra los conformaron los 37 docentes de una institución educativa pública de Trujillo. Los datos obtenidos de esta investigación fueron a través del uso de la encuesta como técnica, así como de dos cuestionarios que buscaron determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente. Así mismo, los instrumentos fueron validados por 3 expertos, mientras que el procesamiento de la información fue a través del programa SPSS versión 26.

Los resultados obtenidos en esta investigación validan la hipótesis general al afirmar que existe una correlación media entre el clima organizacional y el desempeño docente debido a que se obtuvo un p-valor de 0,011 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,411. Logrando de este modo concluir que el clima organizacional favorece el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño docente, Gestión pública

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance in a public educational institution of Trujillo, 2023. While the type of research was basic of a quantitative type, while the design was of a non-experimental and correlational nature. For its part, the population and sample were made up of 37 teachers from a public educational institution in Trujillo. The data obtained from this research were through the use of the survey as a technique, as well as two questionnaires that sought to determine the relationship between the organizational climate variables and teacher performance. Likewise, the instruments were validated by 3 experts, while the information processing was through the SPSS version 26 program.

The results obtained in this research validate the general hypothesis by stating that there is a medium correlation between the organizational climate and teaching performance because a p-value of 0.011 and a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.411 were obtained. Thus achieving the conclusion that the organizational climate favors teaching performance in an educational institution in Trujillo.

Keywords: Organizational climate, Teacher performance, Public management

I. INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva global, la situación en las organizaciones educativas ha sido compleja para sus miembros en los últimos años, autores como Polat e Ískender (2018) manifiestan lo estresante que puede convertirse la profesión docente debido a factores internos y externos ligadas al contexto escolar y a su clima laboral, impidiendo así, el desarrollo en general del centro educativo de acuerdo a lo planificado debidamente dentro de su programa educativo. Otras investigaciones como la sustentada por los autores Syahril y Hadiyanto (2018) expresan la necesidad de examinar elementos referidos al comportamiento y desempeño docente que determinan el desarrollo de la calidad dentro del ámbito educativo. En la misma línea, Reaves y Cozzens (2018) hacen referencia que en Estados Unidos el 32% de docentes abandonan la profesión luego de cuatro años producto de climas escolares hostiles, poca solidaridad en los ambientes de trabajo y percepciones negativas que desmotivan la labor docente.

En el ámbito internacional, Shanti, Gunawan y Sobri (2020) explican la necesidad que tiene toda institución educativa para fomentar un clima organizacional óptimo, a fin de que los docentes se sientan cómodos dentro de un espacio ordenado y con buenas relaciones, a fin de obtener un desempeño mucho más favorable.

Mientras que, en Sudamérica, algunos países aún no han satisfecho la necesidad de un acceso equitativo a la educación, y tampoco han gestionado políticas para obtener índices altos de desempeño docente, generando así sistemas educativos no suficientemente eficientes (Escribano, 2018). Sumado a ello, Larrinaga y Pinto (2021) afirma que países como Ecuador, Colombia y Perú han mantenido una estructura educativa que no ha generado muchos éxitos en cuanto el desempeño de sus docentes y el contexto educativo. Por otra parte, en un reporte publicado por la UNESCO (2020) se menciona que el 50% de instituciones educativas del sistema educativo latinoamericano no logran adecuarse a sus objetivos educativos debido a problemas generadas por un clima escolar negativo que incide en el desempeño docente.

En el contexto peruano, según Reyes (2017), se vive a diario una serie de problemas que involucran a cada uno de estos servidores públicos de las instituciones públicas, tales como los directivos, administrativos, y especialmente con los docentes, con respecto a los diferentes ámbitos de su calidad de vida laboral. Lo anterior es respaldado por Gutiérrez, Medina y Ulloa (2021) cuando explican que hay un vínculo entre los factores laborales y el desempeño por parte del docente. Por lo que resulta menester elevar el desempeño de los docentes por medio de una serie de programas administrativos eficientes, tomando en consideración su adecuación a la realidad de tales servidores públicos.

En consonancia con lo expresado, son de suma importancia las investigaciones en torno al clima organizacional que se gesta dentro de los centros educativos públicos con respecto a los servidores públicos llamados docentes, puesto que cargan con la responsabilidad de formar ciudadanos íntegros. Dicha responsabilidad recae en los docentes, quienes son los principales servidores públicos que encontramos en las instituciones educativas y son un reflejo de esta.

En lo que respecta al contexto local, dentro del centro educativo público en donde se ha realizado la investigación, se observa que ha persistido una actitud negativa por los docentes, debido a comentarios referidos a la aún baja inversión en esta y a la, a veces, precaria gestión educativa de sus centros laborales.

Por todo lo comentado anteriormente, se desencadenó el presente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023? Así mismo, se encontraron los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la planificación docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la ejecución curricular en institución educativa pública de Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023?

La presente investigación posee, en primer lugar, la justificación teórica se relaciona con la importancia de determinar las dimensiones que componen al

desempeño del docente dentro del ámbito educativo. En segundo lugar, la justificación práctica se orienta a mejorar el servicio educativo que se brindan dentro de los centros educativos públicos a través del eficiente desempeño laboral del docente al ubicarse en un clima organizacional positivo. Sumado a lo anterior, permitirá que los docentes tengan una mejor valoración frente a su profesión y las labores educativas al generarles óptimos ambientes. En tercer lugar, la justificación metodológica se fundamenta en el enriquecimiento conceptual sobre estas variables y su incidencia en las organizaciones estatales, así como aportes a posibles futuras investigaciones que enriquezcan la teoría acerca del tema presentado.

Mientras que el objetivo general que guio este estudio fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023. Mientras que, los objetivos específicos son: en primer lugar, identificar la relación entre el clima organizacional y la planificación docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023. En segundo lugar, identificar la relación entre el clima organizacional y la ejecución curricular en institución educativa pública de Trujillo, 2023. Y, en tercer lugar, identificar la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023.

Finalmente, tenemos como hipótesis general: Si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023. Mientras que las hipótesis específicas fueron: primer lugar, si existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023. En segundo lugar, si existe una relación directa entre el clima organizacional y la ejecución curricular en institución educativa pública de Trujillo, 2023. Y, en tercer lugar, si existe una relación directa entre el clima organizacional y la responsabilidad docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Prosiguiendo con lo anteriormente expresado, en esta investigación, se pone de conocimiento una serie de autores que detallan, antecedentes, teorías, conceptos y dimensiones en torno al presente estudio, como antecedentes nacionales, se encuentran:

Vargas (2021) en su investigación elaborada en Lima, presentó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de un colegio público en Huarochirí. Su tesis cuantitativa tuvo carácter no experimental y diseño correlacional. El número de la muestra fueron 70 estudiantes del centro educativo de Huarochirí, y se emplearon dos cuestionarios para la recaudación de datos. Es así que Vargas concluyó que hay una relación positiva respecto a las variables que estudió, lo anterior se comprueba debido a al resultado del coeficiente de Spearman, el cual fue de 0,791, o en otras palabras, una correlación positiva alta.

Cáceres (2020) estableció su estudio en Lima, quien presentó su objetivo de establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en algunas escuelas de la Ugel 04 perteneciente a Comas. Esta tesis fue una investigación básica y cuantitativo, con un diseño correlacional. Empleó como muestra una cantidad de 65 profesores, mientras que el muestreo fue de carácter no probabilístico. Así mismo, a partir del estudio realizado se infirió la no existencia de influencia entre las dos variables de estudio en el conjunto de escuelas pertenecientes a la UGEL 04 en el distrito de Comas (Chi Cuadrado de 1.180 y Sig, de 0.554).

Vera (2022) en su investigación llevada a cabo en Cajamarca, presentó como objetivo general buscar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente en un centro educativo de Cajamarca. La metodología estuvo compuesta por un carácter cuantitativo y diseño de carácter no experimental correlacional. Respecto a la muestra, lo conformaron un total de 23 docentes, así mismo, se utilizaron dos cuestionarios que buscó el comportamiento de la muestra respecto a las variables. Finalmente, los datos establecieron una correlación de Rho Spearman de $r = 0,806$

respecto a las variables, indicando una correlación alta. La tesis demostró una relación respecto a las dos variables estudiadas en el mencionado centro institucional público.

Así mismo, Moreno (2020) en su tesis que desarrolló en Huaraz menciona que su objetivo se dirigió a determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en centro educativo. Esta tesis fue sustantiva, de carácter cuantitativo y con carácter descriptivo correlacional. En donde el instrumento empleado fueron dos cuestionarios estructurados tipo Likert, aplicados en la muestra constituida por 18 profesores del plantel educativo. Finalmente, esta investigación concluyó en que existe una relación baja positiva ($r = 0.25$) y no significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes (p -valor mayor que 0.05).

Por último, Villalobos (2020), Trujillo, en su investigación realizada en La Esperanza, presentó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública. Su trabajo fue sustantiva, y tuvo un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional. Para ello, la muestra fue compuesta por 33 docentes de dicho centro educativo. La investigación concluyó en que el coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente fue 0,759, se infiere de ello que la existe una directa relación significativa entre las variables mencionadas.

Ahora, en cuanto se refiere a investigaciones internacionales tenemos:

La tesis llevada a cabo por López (2021) en Guayaquil, en donde tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad. Esta investigación fue de tipo sustantiva, con un carácter cuantitativo y diseño de tipo correlacional. El autor empleó como una encuesta que constaba de 30 interrogantes a una muestra conformada por 51 servidores civiles. En dicha investigación concluyó que hay un vínculo existente entre el desempeño laboral y la variable clima organizacional, siendo tal relación de carácter positiva, puesto que el nivel de correlación fue 0,581 en el coeficiente Rho de Spearman.

Por su parte, Otrebski (2022) en su investigación realizada en Lublin, tuvo como objetivo verificar en qué medida la clase de centro educativo modera la correlación entre la evaluación subjetiva docente en el clima de la organización, su satisfacción laboral y las emociones relacionadas con el trabajo. La mencionada investigación tuvo un carácter sustantivo, con un enfoque de tipo cuantitativo, mientras que el diseño fue correlacional. En cuanto al instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, en una muestra de 214 docentes. La investigación concluyó en que la percepción docente referente al clima organizacional se constituye como un pronóstico de su satisfacción laboral y todas aquellas emociones que se relacionan con su ambiente laboral ($p = 0.03$).

Ahora bien, con respecto a las bases teóricas del clima organizacional encontramos las siguientes:

La teoría de Rensis Likert menciona que el accionar por parte de los agentes de la organización reaccionan frente a las actitudes que poseen los directivos y de las circunstancias que perciben respecto a la organización en la que laboran (Vargas, 2022).

Por otra parte, la teoría de Litwin y Stringer se relaciona con la perspectiva del ambiente laboral por parte del trabajador que conlleva a factores que motivan el desarrollo del desempeño laboral, es así que la motivación es uno de los elementos fundamentales para esta teoría (Carhuayal, 2020).

También se encuentra la Teoría de Evans afirma que la organización no es sino un sistema abierto que se encuentra determinado por influencias externas que influyen en el clima y sus resultados (Mejía, 2019).

A continuación, se examinarán a rigor cada una de las variables de esta investigación, además se explicarán sus respectivas dimensiones con el fin de identificar sus características, fundamentos y la clasificación que les corresponde para un mejor estudio de dichas variables.

En cuanto a la primera variable de estudio, Vargas (2022) identifica a las instituciones educativas como un entorno organizacional debido a que, dentro de esta, sus integrantes (docentes, estudiantes, administrativos, personal de apoyo y padres) interactúan entre sí compartiendo valores, sentimientos, necesidades, conocimientos y experiencias que conforman una determinada atmósfera, llamado clima organizacional.

Gaviria y López (2019) definen al clima organizacional como el impacto global de una organización en el ambiente de trabajo, influyendo en las actuaciones laborales de los empleados y las percepciones que tienen frente a la organización.

En otro enfoque, Almeida (2019) explica que el clima organizacional se constituye por diferentes propiedades del entorno de trabajo, los cuales se vinculan para lograr cumplir los objetivos esperados, así mismo, menciona que dichas propiedades son capaces de ser recepcionadas por parte de los propios trabajadores de la organización. Es así que, atendiendo a esa peculiaridad de las propiedades del clima organizacional, se vuelve menester identificarlas y explicarlas para un mejor estudio.

Cabe recalcar que el clima organizacional también implica la manera en que los miembros de un sistema califican su entorno de trabajo e influyen en los propios actos de la misma organización (Ahmad, Suryadi, Matin, y Sugiarto, 2023). Por todo lo anteriormente mencionado, podemos definir al clima organizacional como la comunicación establecida entre la organización y sus miembros, influyendo así en la capacidad de liderazgo de estos últimos para alcanzar adecuadamente todos esos objetivos y metas que velan por el buen funcionamiento de la organización, así como motivándolos para obtener un mejor desempeño dentro de la organización.

De acuerdo con Barroso citado por Marquéz (2020) existen los siguientes tipos de climas organizacionales en toda entidad: en primer lugar, el clima tipo Autoritario – Explotador, en donde las decisiones de las organizaciones son impuestas por los directivos, consecuencia de ello, se genera una insatisfacción e inseguridad por parte de los empleados. En segundo lugar, el Clima tipo Autoritario – Paternalista, a

diferencia del anterior tipo, existe una libertad de elección por los empleados de la organización, sin embargo, son de menor relevancia. En tercer lugar, el Clima tipo Participativo – Consultivo, comprende una mayor participación por parte de los grados de la organización, pero dicha comunicación que se gesta es de carácter vertical. Y, en cuarto lugar, el Clima tipo Participativo – Grupal, los actores de cada uno de los niveles de la organización forman parte en las elecciones de la misma, y ello se demuestra en una comunicación recíproca y una buena amistad entre los miembros.

En el estudio de Berberoglu (2018), comenta el autor que el clima organizacional posee una relación con el bienestar de los agentes de un sistema, puesto que se relaciona a la perspectiva que tienen los empleados frente a la organización en donde se desempeñan. Así mismo, vale mencionar que el clima dentro de las organizaciones, además de abarcar los comportamientos de sus colaboradores, también incluye las actitudes y sentimientos que expresan durante la realización de los objetivos organizacionales.

Así mismo, los agentes que intervienen dentro del clima de una organización, son según Osman y Kamis (2019): la consideración, que se plasma en la amabilidad entre los miembros de la organización. La intimidad, vinculado a la amistad que se establece dentro de la organización. El retiro, actitudes en las que los sujetos de la organización muestran una postura negativa frente a sus actividades. Y, por último, la el énfasis en la producción, que limite la libertad debido a regulaciones estrictas por la propia organización.

A continuación, se debe mencionar las dimensiones que componen el clima organizacional, autores como Pedraza (2018) mencionan la multidimensionalidad de este concepto con respecto a su vínculo con el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones. No obstante, en esta investigación se identificarán y emplearán los siguientes tres componentes que son recurrentes en toda interacción docente: la comunicación, el liderazgo y la motivación.

En cuanto a la comunicación se dirige a las relaciones y apreciaciones que tienen los actores de un sistema sobre los mensajes que intercambian para alcanzar

eficiente sus metas y objetivos (Sone, 2020). Consecuencia de ello, si no existe una buena comunicación dentro de la organización, no se crearán buenas relaciones organizacionales.

Bucăța y Rizescu (2017) explican lo importante que es la comunicación dentro de una organización, puesto que este elemento hace posible la interacción entre sus diferentes miembros. Por lo que es fundamental una comunicación cuidadosa y efectiva para la secuencia correcta de las actividades organizacionales. Todo esto constituye en la base de una buena gestión, para así lograr alcanzar las metas que ha definido la entidad.

En relación a la dimensión liderazgo, de acuerdo a Roza, Flórez y Gutiérrez (2019) es la capacidad que tiene una persona para coordinar eficientemente con su grupo de trabajo, a través de la motivación, apoyo e iniciativa, en la búsqueda del cumplimiento eficiente de los quehaceres que han sido planificadas por parte de la organización. El liderazgo, también, implica la mezcla de un conjunto de capacidades gerenciales que permiten que los sujetos de una organización laboren en conjunto para alcanzar los objetivos principales que tienen en común (Al Khajeh, 2018).

Y, de acuerdo a la dimensión motivación, para algunos autores, la motivación implica las capacidades y actitudes para lograr llevar a cabo un trabajo mejor que otros, tomando valores de la organización tales como la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento (Virgiawan, Riyanto, & Endri, 2021). La motivación conlleva a un grado de compromiso con la organización, y sumado a ello, trabajadores buscarán mejores formas de aportar y de desempeñarse laboralmente si se les estimula debidamente.

Pang y Lu (2018) afirman que la relevancia de la motivación en las organizaciones es que los empleados logren mejorar aspectos como la productividad, la eficiencia y el desempeño dentro de las actividades de la organización, sin embargo, todo ello, solo podrá llevarse a cabo con factores que incentiven a dichos empleados a lograr el desarrollo máximo de sus capacidades, sean a través de recompensas intrínsecas o extrínsecas.

En cuanto a los fundamentos teóricos sobre el desempeño docente, encontramos los siguientes:

La Teoría de la autorrealización propuesta por Maslow, cuyo concepto central es la autorrealización del ser humano, lo que conlleva a que cada persona debe plantearse a sí misma objetivos personales que cumplirá dentro de un determinado tiempo, haciendo uso de capacidades y potencialidades que las personas poseen, así como el empleo eficiente de las situaciones favorables que nos puede generar el contexto (Tenorio, 2019).

Por otra parte, la Teoría de la autoeficacia de Bandura, quien intenta explicar que las características contextuales, cognitivos, conductuales y afectivos, constituyen los elementos para que los sujetos alcancen el éxito de sus objetivos y metas dentro de su vida, sin embargo, para lograr lo anterior es fundamental la motivación que poseen las personas para adaptarse a los nuevos entornos y situaciones problemáticas que busca superar (Tenorio, 2019).

Mientras que la Teoría de las tres necesidades de MacClelland sostiene que existen tres necesidades no innatas que inciden en nuestras actividades: Necesidad de logro, que busca culminar de manera eficiente las actividades. Necesidad de poder, que establece una relación influenciar en el actuar de los demás. Y la necesidad de afiliación que conlleva a las personas a establecer relaciones con los demás a través de vínculos de amistad (Tenorio, 2019).

Ahora bien, frente a la conceptualización de la segunda variable de estudio, el desempeño docente gira respecto a la combinación de habilidades, conocimientos y comportamientos que poseen en sus funciones profesionales que se relacionan con el rendimiento escolar y el logro de las metas educativas propuestas por el centro educativo (Kanya, Bima y Ramdani, 2021). Adicionalmente, mencionan Estrada y Mamani (2020) que son tres las condiciones del desempeño docente: actuación observable, la responsabilidad y el logro de resultados. De lo anterior se infiere que el concepto de desempeño docente busca que los profesionales de la educación

manifiesten conductas determinadas, sujetas a características éticas de su trabajo y dirigidas al logro de las actividades planificadas por el sector educativo público.

Mientras que para Susilawati (2021), explica que es la agrupación de componentes que inciden en el desempeño docente, tales como la experiencia laboral, el liderazgo, relaciones interpersonales, etc., esto con el fin de asegurar que los docentes sean lo suficientemente competentes para obtener los mejores resultados organizacionales.

Sumado a lo anterior, el desempeño laboral es un requisito anterior al logro adecuado del proceso pedagógico que el docente, en base de sus conocimientos y habilidades, debe ejecutar para llevar a cabo sus funciones como profesional (Kusumaningrum, Sumarsono y Gunawan, 2020).

De la misma forma, Baety (2021) comenta que el desarrollo del desempeño docente va acompañado con la competencia profesional del docente en tanto tiene que planificar y ejecutar adecuadamente los contenidos y estrategias didácticas dentro del proceso de aprendizaje. Pero sumado a ello, también se encuentra la personalidad con la que se desenvuelve el profesional docente durante sus actividades dentro del contexto escolar.

Además del cumplimiento de las actividades docente, existen las responsabilidades con los educandos y con la propia escuela, que el docente tiene a su cargo para tener un buen desempeño docente. Sin embargo, el cumplimiento de estas actividades por parte del docente debe comprenderse desde los siguientes ámbitos según Orellana (2019): profesional, porque debe adecuar sus estrategias y contenidos educativos al contexto escolar; personal, por ser un sujeto que busca influenciar a los demás con capacidades como el liderazgo, la innovación, la creatividad, etc.; y social, ya que prepara a sus estudiantes con valores y principios para el mejoramiento de su comunidad.

El Ministerio de Educación (2022) por medio de la guía sobre el “Marco del Buen Desempeño Docente”, expresa que existen cuatro dominios sobre el desempeño docente peruano: En primer lugar, preparación para el aprendizaje, implica la

planificación curricular que realizan los docentes frente a los aprendizajes que los estudiantes alcanzarán durante el año escolar. En segundo lugar, enseñanza para el aprendizaje, que abarca el proceso didáctico por parte del docente a los estudiantes durante la jornada escolar y bajo una perspectiva de inclusión. En tercer lugar, participación en la gestión de la escuela, comprende las acciones y conductas profesionales de los docentes en torno a su participación en la administración escolar con el fin de sistematizar la población de aprendizaje. Y, en cuarto lugar, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que va ligado al cumplimiento de buenas prácticas realizadas por los docentes y caracterizan su formación adecuada y ética profesional.

En síntesis, el desempeño docente implica todas las acciones que ejecuta este profesional de la educación para la planificación de los documentos de gestión, así como la ejecución de los contenidos y el uso de estrategias didácticas dentro de las sesiones de aprendizaje, y finalmente, se expresa en el marco ético durante la responsabilidad como docente.

A partir de lo anteriormente expuesto, se determinaron las siguientes tres dimensiones para la presente investigación: planificación docente, ejecución curricular y responsabilidad docente. Frente a la dimensión planificación docente, se refiere al instrumento que emplea el docente para determinar los objetivos educativos a alcanzar, los cuales deben estar de acuerdo con los estándares de la institución educativa, pero además con el contexto educativo y los actores educativos que lo conforman (Carriazo, Perez y Gaviria, 2020).

En la misma línea, Van Diggele, Burgess y Mellis (2020) ponen de manifiesto que la planificación de las actividades educativas se constituyen como uno de los objetivos primeros para alcanzar los resultados de aquellos aprendizajes previstos, y para lograr ello, debe de existir una consonancia entre el plan de estudios, la materia educativa, los objetivos educativos, los resultados del proceso educativo, las actividades escolares y la evaluación.

Por otra parte, García (2019) afirma que la ejecución curricular se relaciona con la realización de las actividades, contenidos y estrategias ejecutadas por el docente y que habían sido planificadas previamente en el currículo. Tal instrumento de planificación educativa es sumamente importante debido a que plasma las competencias que deben los futuros ciudadanos desarrollar. Pero además de ello, autores como Pieters, Voogt y Pareja (2018) comentan que los docentes tienen un rol central no solo en la creación de un currículo educativo, sino también su puesta en práctica de manera directa, con el objetivo de mejorar constantemente los procesos educativos y fortalecer la calidad educativa.

Según (Izarra, 2018), la responsabilidad docente se configura de acuerdo a dos perspectivas, una técnica en donde el docente es un subordinado que debe cumplir con las actividades y objetivos que la institución le ha designado y, por otra parte, una perspectiva ética en donde se dirige al fortalecimiento de cuestiones como autonomía, respeto y honestidad durante su desempeño como miembro de una organización.

Así mismo, Nurhadi y Lyau (2018) afirman que la responsabilidad docente tiene una estrecha relación con la autoconciencia respecto a su labor dentro del contexto educativo, y para ello, deberían de existir tres aspectos: fundamentos de la formación profesional, las áreas de competencia del profesional docente y las actividades de aprendizaje dentro de aula.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

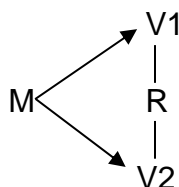
Esta investigación se caracterizó por utilizar la investigación básica, puesto que posee un marco teórico que buscó aumentar el conocimiento científico como producto del estudio de un conjunto de evidencias sobre un determinado hecho, con el propósito de responder las preguntas planteadas (Flick, 2018).

Mientras que, la investigación del presente trabajo fue cuantitativo, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2017) los investigadores emplean este enfoque para determinar la validez de las hipótesis planteadas dentro de un determinado contexto, a través de la recolección de información y el estudio numérico de variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Por otra parte, contó con una matriz de tipo no experimental y correlacional, según lo expresado por Hernández y Mendoza (2018) este modelo busca establecer un determinado grado de conexión entre variables que no sean dependiente una de la otra. En cuanto al esquema que se empleó y perteneció a este tipo de diseño de investigación fue el siguiente:

Donde:



M: Muestra de investigación

V1: Variable independiente clima organizacional

V2: Variable dependiente desempeño docente

R: Relación entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

Comunicación que se establece entre la organización y sus miembros, influyendo así en la capacidad de liderazgo de estos últimos para lograr alcanzar eficientemente los objetivos que la organización se ha planteado, así como motivándolos para obtener un mejor desempeño dentro de la organización.

Definición operacional

En la primera variable, se emplearon 3 dimensiones y 9 indicadores, siendo las dimensiones: comunicación, liderazgo y motivación.

Indicadores

La medición se realizó basada en los siguientes 9 indicadores: comunicación horizontal, comunicación interna, difusión de ideas, realización de actividades, logro de objetivos, guía el trabajo en grupo, valoración laboral, remuneración adecuada, atención por cubrir necesidades.

Escala de medición

Ordinal

3.2.2. Variable Dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual

Acciones que lleva a cabo el docente para la planificación de los documentos de gestión, así como la ejecución de los contenidos y el uso de estrategias didácticas dentro de las sesiones de aprendizaje, y finalmente, se expresa en el marco ético durante la responsabilidad como docente.

Definición operacional

Mientras que, para la segunda variable, se emplearon 3 dimensiones y 9 indicadores, siendo las dimensiones: planificación docente, ejecución curricular y responsabilidad docente.

Indicadores

La medición se realizó basada en los siguientes 9 indicadores: planificación de contenidos, elaboración de programaciones, gestión de la evaluación, emplea estrategias pedagógicas, emplea vocabulario comprensible, fomenta buenas prácticas, medita sobre su trabajo, acata con sus horarios laborales, respeto a las normas institucionales

Escala de medición

Ordinal

Operacionalización de variables

Ver Anexo 1

3.3. Población y unidad de análisis

3.3.1. Población

En cuanto a la población lo constituyó un total de trabajadores ubicados en una escuela de carácter público, perteneciente a Trujillo. Según Ríos (2017) este concepto se vincula con el agrupamiento de elementos, casos u objetos que comparten características determinadas frente a lo que se desea investigar. Mientras que la muestra se refiere al subconjunto representativo y finito de elementos que son extraídos un una variable o un fenómeno perteneciente a la población (Gallardo, 2017). Como se observa en la siguiente tabla, tanto la población como la muestra lo conformaron los 37 docentes de una escuela de tipo pública de Trujillo durante el año 2023.

Criterio de inclusión

Docentes que trabajan en la institución educativa sede Trujillo y acceder a la realización de la encuesta.

Criterio de exclusión

Personal no docente que labora dentro de la institución educativa o que no pudieron acceder a la realización de la encuesta.

3.3.2. Unidad de análisis

Este concepto se refiere al grupo que se busca estudiar, en ese sentido, según Baena (2017) busca responder “qué” o “a quién” se está estudiando. En la investigación, lo constituyeron los miembros del plantel educativo. Las propiedades particulares de las mencionadas unidades de análisis se recaudaron por medio de la técnica, recopilación referencial primarios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario. Se elaboraron dos instrumentos en formato de cuestionario para la recopilación de datos ligados a las variables respectivas. Este instrumento se creó para evaluar las variables de estudio.

Tabla 1. Ficha Técnica del instrumento

| Instrumento | Cuestionario para docentes |
|--------------------|---------------------------------------|
| Autor | Cruz Rojas, John Edvin |
| Muestra | Docentes de una institución educativa |
| Número de ítems | V1: 18 ítems y V2: 17 ítems |
| Año | 2023 |
| Aplicación | Virtual |
| Tiempo | 30 minutos |

Fuente: elaboración propia

Validez

La validez del respectivo instrumento se sustenta en la realización y procedimiento a través de medios de la aprobación por parte de tres expertos en materia de Gestión Pública y su vínculo con el sector educativo. Así mismo, con respecto a esta investigación se empleó la prueba de validez de Aiken a los cuestionarios, debido a que este coeficiente señala la relevancia de cada uno de los ítems del instrumento con respecto al contenido establecido y la valoración de los expertos, presentando una escala entre 0,00 y 1,00, siendo esta última cifra el máximo acuerdo entre expertos o jueces (Torres, Vera, Zuzunaga, Talavera y De La Cruz, 2022). En el caso de esta investigación, se obtuvo un coeficiente en la validez de Aiken de 1, es decir, los jueces estuvieron de acuerdo con el contenido del instrumento que se empleó en la investigación. La relación de juicio de expertos validadores, fue la siguiente: Mg. Daniele Giurescu Salvatierra, Mg. Tania Salomé Rodríguez Barrutia y Dra. Flor Del Rosario Díaz Díaz

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad fue empleado el Alfa de Cronbach en los instrumentos empleados en el proceso de investigación. Rodríguez y Reguant (2020) afirman que el Alfa de Cronbach busca establecer la consistencia del instrumento de investigación donde los ítems tengan más de dos valores, siendo válidos y aceptados aquellos que superen el coeficiente de 0.700. En este estudio, el instrumento relacionado al clima organizacional tuvo un total de 18 preguntas y un Alfa de Cronbach de 0.882. Por otra parte, el instrumento relacionado al desempeño docente estuvo conformado por 17 preguntas y se obtuvo a partir de ello un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,894.

3.5. Procedimiento

Respecto a la recopilación de datos respecto a las variables de estudio, se puso en contacto con la directora del centro educativo a través de una autorización (Anexo 4). Además, se solicitó el debido permiso para llevar a cabo esta investigación, luego de la aceptación se procedió al llenado de una encuesta a través de un formulario

virtual a través del aplicativo Google Forms. Las respuestas obtenidas se recopilaron en una base de datos por medio del software Excel 2022, lo cual se procesó en el estadígrafo correspondiente y se trasladó al software estadístico SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó en dos partes, por una parte, se ejecutó una interpretación descriptiva a través del uso de tablas de distribución sobre las variables de esta investigación y las correspondientes dimensiones y, por otra parte, se realizó un análisis estadístico haciendo uso del soporte del programa SPSS 26 a fin de identificar la existencia de correlación entre las dos variables analizadas. En este programa se llevaron a cabo la prueba estadística Regresión Logística Ordinal y la prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto al estudio realizado, se ejerció la honestidad, el respeto y confidencialidad ante cada uno de los participantes, todo ello dentro del marco del proceso de elaboración de investigación de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Así mismo, se tomó en cuenta el sistema de las normas APA 7ma edición, durante el proceso esta investigación se respetó la autoría y el respeto de la participación los encuestados, la cual fue voluntaria.

Se aseguró la correcta confidencialidad profesional y ética por parte de los participantes, y la no manipulación de resultados que se proporcionaron con la oportuna autorización y voluntariamente, con el fin de investigar a las variables de esta investigación.

Por último, con respecto al estándar de no prevaricación fueron confidenciales y se mantuvieron en reserva total. Con respecto a la autonomía, el estudio garantizó a todos los que participan en la exposición del derecho a una opinión abierta.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Cuantitativos

Consecuencia de esta investigación, se obtuvieron los siguientes datos descriptivos e inferenciales, tal y como se muestra a continuación:

Tabla 2. Distribución de niveles de la variable Clima Organizacional según dimensiones

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|----------------------|------|----|-------|-------|------|-------|-------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Comunicación | 0 | 0% | 2 | 5,4% | 35 | 94,6% | 37 | 100% |
| Liderazgo | 0 | 0% | 4 | 10,8% | 33 | 89,2% | 37 | 100% |
| Motivación | 0 | 0% | 10 | 27% | 27 | 73% | 37 | 100% |
| Clima organizacional | 0 | 0% | 2 | 5,4% | 35 | 94,6% | 37 | 100% |

Fuente: elaboración propia

La tabla 2 indica que a partir del 100% de los encuestados, la variable clima organizacional muestra un criterio bajo en un 0%, así como un nivel medio de 5,4%, y por último un nivel alto de 94,6%. Mientras que la dimensión comunicación se observa un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 5,4%, y por último un grado alto de 94,6%. Por otra parte, la dimensión liderazgo presenta un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 10,8%, y por último un nivel alto de 89,2%. Por otra parte, se indica que la dimensión motivación le corresponde un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 27%, y por último un nivel alto de 73%. Y, finalmente, la tabla 2 describe a las frecuencias perteneciente al clima organizacional y cada una de sus dimensiones, donde no hay valor alguno en el nivel bajo, mientras que en el nivel medio son algunos los casos, y mientras que en el nivel alto se agrupan la mayoría de datos obtenidos.

Tabla 3. Distribución de niveles de la variable Desempeño Docente según dimensiones

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|-------------------------|------|----|-------|------|------|-------|-------|------|
| | F | % | F | % | f | % | F | % |
| Planificación docente | 0 | 0% | 2 | 5,4% | 35 | 94,6% | 37 | 100% |
| Ejecución curricular | 0 | 0% | 0 | 0% | 37 | 100% | 37 | 100% |
| Responsabilidad docente | 0 | 0% | 0 | 0% | 37 | 100% | 37 | 100% |
| Desempeño docente | 0 | 0% | 0 | 0% | 37 | 100% | 37 | 100% |

Fuente: elaboración propia

La tabla 3 manifiesta que, de acuerdo al 100% de los docentes encuestados, la variable desempeño docente presenta un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 0%, y por último un nivel alto de 100%. En cuanto a la dimensión planificación docente presenta un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 5,4%, y por último un nivel alto de 94,6%. Por otra parte, la dimensión ejecución curricular presenta un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 0%, y por último un nivel alto de 100%. Y, finalmente, a la dimensión responsabilidad docente le corresponde un nivel bajo en un 0%, así como un nivel medio de 0%, y por último un nivel alto de 100%. La tabla 3 indica que tanto la variable como las dimensiones posee niveles de medición alto, puesto que, en cada una de ellas, se encuentran sus valores en un indicador de 100%. No obstante, en la dimensión planificación docente se presenta un coeficiente de nivel medio de 5,4%.

4.2. Contrastación de hipótesis

A fin de determinar la hipótesis general, se hizo uso de la prueba de normalidad Kolgomorov y Smirnov, posteriormente se empleó la distribución estadística Rho de Spearman.

4.2.1. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

Tabla 4. Prueba de Kolgomorov y Smirnov

| Prueba de normalidad | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-------------------------|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Comunicación | 0,193 | 37 | 0,001 |
| Liderazgo | 0,118 | 37 | 0,200 |
| Motivación | 0,191 | 37 | 0,002 |
| Clima organizacional | 0,224 | 37 | 0,000 |
| Planificación docente | 0,181 | 37 | 0,004 |
| Ejecución curricular | 0,186 | 37 | 0,002 |
| Responsabilidad docente | 0,271 | 37 | 0,000 |
| Desempeño docente | 0,36 | 37 | 0,036 |

Fuente: elaboración propia

Respecto a la tabla 4, expresa la prueba de normalidad de acuerdo a Kolgomorov y Smirnov sobre las variables del presente estudio junto a las correspondientes dimensiones. En dicha tabla se observa que no existe una distribución normal ($p > 0,05$), a excepción de la dimensión liderazgo, en ese sentido, se determina aplicar la prueba no paramétrica. Por lo anteriormente dicho, se empleó la correlación de Spearman para la contrastación de la hipótesis en torno al correspondiente estudio.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023. Mientras que las hipótesis planteadas fueron:

H0: No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023.

H1: Si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023

Tabla 5. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

| | | | Clima organizacional | Desempeño docente |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,411 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,011 |
| | | N | 37 | 37 |
| | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | 0,411 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,011 | . |
| | | N | 37 | 37 |

Fuente: elaboración propia

Respecto a la tabla 5, presenta una relación positiva entre el organizacional y el desempeño docente, aceptando la hipótesis general, esto es debido a que el p-valor = 0,011 y debido al valor de la correlación de Rho de Spearman fue de 0,411 con respecto a las dos variables de estudio, lo anterior implica la conformidad de una correlación sobre ambas variables, la cual presenta un nivel medio.

Por otra parte, puesto que la información obtenida no presenta una distribución normal, entonces, se decidió utilizar la prueba Regresión Logística Ordinal, con el fin de indicar vínculo entre la variable dependiente (desempeño docente) respecto a la variable independiente (clima organizacional). En ese sentido, se empleó la mencionada prueba, porque los resultados son de carácter cuantitativo ordinal y para su presentación se asumió el reporte del software SPSS 26.

Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para el clima organizacional en el desempeño docente

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | |
|----------------------|-------------------------------------|----|------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado |
| Clima organizacional | 0,000 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| | . | . | . | 0,00 |
| | . | . | . | 0,00 |

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6, se clasifica la información obtenida a partir de la prueba Regresión Logística Ordinal empleada para contrastar la hipótesis general. Tal indicador explica que el nivel de desempeño docente no depende del clima organizacional en una escuela pública de Trujillo, puesto que el valor indicado por el Chi cuadrado = 0.00 y el p-valor = 0.00. La prueba de Pseudo R cuadrado, indica un indicador de Nagelkerke = 0.00, aludiendo que la variable predictora clima organizacional no posee una influencia, puesto que el indicador es de 0% sobre el desempeño docente en una escuela pública de Trujillo.

Tabla 7. Relación entre el clima organizacional y la dimensión planificación docente

| | | | Clima organizacional | Planificación docente |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,448 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,005 |
| | | N | 37 | 37 |
| | Planificación docente | Coeficiente de correlación | 0,448 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,005 | . |
| | | N | 37 | 37 |

Fuente: elaboración propia

La tabla 7 explica la relación de índole positiva en el clima organizacional y la dimensión planificación docente, esto es debido a que el p-valor = 0,005 y debido a que el índice de Rho de Spearman fue 0,448 de acuerdo al clima organizacional y la dimensión planificación docente, lo anterior implica que la correlación existente entre el clima organizacional y la dimensión anteriormente mencionada presenta un nivel medio.

Tabla 8. Relación entre el clima organizacional y la dimensión ejecución curricular

| | | | Clima organizacional | Ejecución curricular |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,445 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,006 |
| | | N | 37 | 37 |
| | Ejecución curricular | Coeficiente de correlación | 0,445 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,006 | . |
| | | N | 37 | 37 |

Fuente: elaboración propia

La tabla 8 implica que existe entre la variable clima organizacional y la dimensión ejecución curricular una relación positiva, esto es debido a que el p-valor = 0,006. Mientras que el índice de correlación de Rho de Spearman fue 0,445 respecto al clima organizacional y la dimensión ejecución curricular, lo anterior implica que la correlación existente entre la variable y la respectiva dimensión, anteriormente mencionada, el cual tuvo un nivel medio.

Tabla 9. Relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad docente

| | | | Clima organizacional | Responsabilidad docente |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,043 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,801 |
| | | N | 37 | 37 |
| | Responsabilidad docente | Coeficiente de correlación | 0,043 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,801 | . |
| | | N | 37 | 37 |

Fuente: elaboración propia

Se observa que la tabla 9 no indica un vínculo respecto a la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad docente, esto es debido a que el p-valor = 0,801, y así mismo, el índice de Rho de Spearman fue 0,043 respecto al clima organizacional y la dimensión responsabilidad docente. Lo anterior implica, en consecuencia, la falta de correlación entre la variable clima organizacional y la responsabilidad docente anteriormente mencionada.

V. DISCUSIÓN

Nuestro sistema educativo peruano tiene el deber de fomentar un conjunto de conocimientos, competencias y capacidades en los estudiantes. Sin embargo, para lograr posible lo anterior, es necesario tener en cuenta distintos factores, y uno de ellos gira en torno al docente, puesto que su desempeño dentro y fuera de las aulas es de suma importancia para lograr tales objetivos educativos. Por lo que la gestión pública tiene la labor de generar el contexto adecuado para el correcto desempeño de los docentes al momento de la sesión de aprendizaje, la planificación curricular, el acompañamiento pedagógico, etc.

En ese sentido, el clima organizacional se constituye como un elemento útil para el desarrollo del desempeño docente dentro de las escuelas del ámbito público. En esta investigación se comprobó que hay una relación media respecto al clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública de Trujillo. Al respecto, los resultados obtenidos relacionados al objetivo general nos muestran que el p-valor fue de 0,011, en consecuencia, se deduce que el clima organizacional y el desempeño docente guardan relación. De forma similar, en cuanto al indicador Rho de Spearman mostró un índice de 0,411, esto implicaría un nivel de correlación media entre las variables mencionadas.

Por su parte, en la tesis planteada por Vargas (2021) que buscó, de manera similar a este estudio, definir el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente en un centro educativo de tipo público en Huarochirí, concluyendo que existía un coeficiente de Spearman de 0,791 entre las variables anteriormente mencionadas. Sin embargo, la diferencia estriba en que en dicha tesis la muestra estuvo conformada por un total de 70 estudiantes de la misma organización educativa pública, mientras que la presente investigación empleó los instrumentos de investigación a 37 docentes del contexto educativo indicado en el presente trabajo de investigación.

En tanto la tesis elaborada por Cáceres (2020) en torno al clima organizacional y el desempeño laboral en una red instituciones educativas de la Ugel 04 de Comas, el autor demostró que a partir de la muestra de 65 docentes no hay alguna influencia

entre las variables mencionadas anteriormente, puesto que la información obtenida en esta investigación fue de un Chi Cuadrado de 1,180 y Sig. de 0,554. Lo anterior se acerca un poco más a la presente investigación realizada en torno a las variables de estudio. En estas dos tesis se puede observar lo siguiente, mientras que en la tesis de Vargas, la muestra empleada fueron estudiantes, que pudieron calificar de una manera más imparcial al desempeño docente, en la segunda investigación llevada a cabo por Cáceres, se observa que la muestra lo conformaron docentes, que pudieron autovalorarse de una manera de una manera muy subjetiva, es decir, alta frente a sus actividades dentro de la institución educativa, influyendo de esta manera en la no correlación de ambas variables.

En la presente tesis se ha observado, de la misma manera que Cáceres, que la respuesta de algunos docentes, llegaba a ser muy alta, lo que pudiera ser una autopercepción negativa para la realización de esta investigación. No obstante, los resultados indicaron, de manera contraria al autor mencionado, la observancia de una correlación media entre el clima organizacional y el desempeño docente.

De acuerdo a los resultados descriptivos referente a los niveles de frecuencia en el clima organizacional, los cuales se clasificaron en 3: bajo, medio y alto, se puede identificar que la gran mayoría de docentes ha calificado que dentro de la escuela pública en donde se llevó a cabo esta investigación muestra un nivel alto de clima organizacional (94,6%). A primera vista, se puede inferir que esto es debido a la buena gestión por parte de los directivos para propiciar un ambiente adecuado para los docentes, en ese sentido Vera (2022) menciona precisamente que el mejoramiento constante por parte de los actores pedagógicos que laboran dentro de una institución educativa dependerá de las acciones ligadas a la gestión por parte de los directivos, con el fin de lograr los objetivos institucionales.

Ahora bien, cada una de las dimensiones muestran indicadores altos, tales como la comunicación teniendo como cifra un 94,6% en el nivel alto, quizás debido a la facilidad para establecer relaciones de confianza entre los actores que componen la organización y así poder intercambiar fácilmente ideas o algún mensaje. Sin embargo,

en la investigación llevada a cabo por Moreno (2020) indica que a pesar de existir un nivel regular de comunicación (94,4%) y también un nivel regular de motivación (66,7%) dentro una institución educativa pública según los docentes. En esta investigación, el autor concluyó la no existencia de una relación respecto a las variables de esta tesis. Esta investigación difiere con la llevada a cabo en que se relacionaron las dimensiones de ambas variables de estudio, caso contrario fue en esta investigación al relacionar la variable clima organizacional con las dimensiones del desempeño docente.

Con respecto al clima organizacional y dimensiones del desempeño docente, se muestran niveles altos de frecuencia, en el caso de la variable mencionada es de nivel alto de 100%, así como también las dimensiones ejecución curricular y responsabilidad docente tuvieron un nivel alto de 100%. Mientras que la dimensión planificación docente mostró un nivel alto de 94,6%.

En cuanto a los niveles de correlación podemos apreciar la cifra del índice de relación entre el clima organizacional y la dimensión planificación docente fue de 0,448 y tuvo un p-valor de 0,005, lo cual denota una correlación media entre estas. Esto puede deberse a que si se generan las condiciones adecuadas dentro de un centro laboral, como son las instituciones educativas públicas, puede incidir en la manera de que los docentes elaboren sus documentos pedagógicos tales como las sesiones de aprendizaje, las unidades didácticas, el plan anual, etc. Esto es de suma importancia, puesto que en esta etapa llamada planificación docente se debe establecer los aprendizajes que se espera que el estudiante debe alcanzar al culminar el año académico, así como las directrices que la propia institución educativa busca fomentar en los estudiantes, todo ello en el marco del planteamiento educativo propuesto por el Ministerio de Educación.

Respecto a la segunda dimensión ejecución curricular y la variable clima organizacional, fue determinado un índice de Rho de Spearman de 0,445 y p-valor de 0,006. En el presente caso, es posible mencionar la existencia de una correlación media entre la variable y la dimensión correspondiente, esto demuestra que el clima

organizacional también guarda un vínculo con la manera en que los docentes realizan la sesión de aprendizaje en sus respectivas aulas de sus escuelas. En ese sentido, si el clima organizacional es positivo, implicaría ello que el docente posee la suficiente motivación para llevar de manera adecuada la sesión previamente planificada, así como hacer un conjunto de técnicas que aseguren lograr las metas educativas planificadas oportunamente.

En tanto, la dimensión responsabilidad docente y la variable clima organizacional no mantienen una relación, porque el índice Rho de Spearman fue de 0,043 y un p-valor de 0,801. En consecuencia, no existe una correlación directa entre la variable y la dimensión mencionada, esto podría deberse a que la dimensión responsabilidad docente gira en torno al correcto logro de actividades que los docentes tienen que cumplir dentro y fuera de las aulas educativas, por lo que el clima organizacional no llegaría a ser un factor influyente en este, ya que es una característica inherente al docente que difícilmente puede verse afectada por algún elemento externo al docente.

No obstante, la recaudación de información obtenido durante el proceso de investigación puede darnos indicios del resultado final obtenido, puesto que se aprecia que los docentes encuestados tienen una alta valoración en torno a los ítems formulados que corresponden a las variables y dimensiones que se encuentran en esta investigación. Autovalorándose de manera alta de acuerdo con los ítems planteados, por lo que en gran parte de los casos, existe un nivel alto en la frecuencia de las dimensiones.

Por otra parte, en la investigación llevada a cabo por Villalobos (2020) en un distrito diferente a la realizada en esta investigación tuvo como muestra a 33 docentes de educación primaria, en donde se obtuvo un nivel alto (79,49%) de la variable clima organizacional, y de la misma forma un nivel alto (100%) de la variable desempeño laboral. Mientras que la conclusión que se derivó en esta investigación fue que existe una correlación alta y directa entre las variables de esta investigación, debido a que la variable Rho de Spearman fue de 0,759. Contrario sensu, en la presente investigación,

se obtuvo como resultado Rho de Spearman de 0,411 que indicaría una correlación media entre las variables. Resulta interesante las diferencias que se obtuvieron, puesto que, a pesar de tener similares índices descriptivos, el nivel de correlación difiere. Esto puede ser debido a algunos factores tales como el contexto de la institución educativa, la gestión llevada a cabo por la misma o por las particularidades de los propios docentes, ya que en la tesis de Villalobos lo conformaron docentes de educación primaria, en esta lo conformaron tanto los niveles primario como secundario.

Mientras que, en la investigación realizada por López (2021) es relevante señalarla, puesto que, a pesar de ser llevada a cabo en una en una universidad con una muestra conformada por el personal administrativo de dicha universidad, respalda desde otra perspectiva el vínculo existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, porque su nivel de correlación obtenido fue 0,581 en la prueba de Rho de Spearman. Esto avala la conclusión obtenida en esta investigación, puesto que el clima organizacional denota la manera en que una entidad gestiona de manera adecuada los recursos que cuenta y emplea determinadas estrategias para el desarrollo del desempeño de sus colaboradores. Es así que se puede inferir que en las instituciones en general existe una relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Otrebski (2022) en su estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente, resulta relevante porque el autor concluye que la perspectiva de los docentes respecto al clima organizacional constituye un elemento que guarda relación con su satisfacción laboral y emociones relacionadas con su trabajo. En su investigación, el autor empleó como muestra a 214 docentes que representaron a todos los niveles de la educación escolar en Polonia. Sumado a lo anterior, el investigador demostró que el tipo de organización de la institución educativa no afecta significativamente el factor predictivo anterior del clima organizacional. Como se puede observar, esta tesis busca integrar dos elementos del docente: el cognitivo y el emocional. En la presente investigación llevada a cabo, se buscó también determinar el vínculo existente entre las variables clima organizacional y desempeño docente, sin embargo, la perspectiva en que se inscribe esta investigación fue la de un enfoque en

donde prima el aspecto cognitivo del docente, mientras que su muestra fue aún más reducida al tener un total de 37 docentes encuestados.

Ahora bien, entre las limitaciones que posee la presente investigación fueron que la muestra la constituyeron únicamente los docentes de la escuela pública en el contexto educativo de la institución educativa. Lo anterior implica que solo se estudió únicamente el punto de vista del docente para valorar su propio desempeño, ocasionando una posible autovaloración positiva sobre esta variable. Por lo que un aspecto a tomar en cuenta para futuras investigaciones bajo este eje de estudio es tomar en cuenta también la perspectiva de los directivos y estudiantes al momento de valorar el desempeño docente.

Así mismo, otra limitación que puede versar en torno a los resultados es la muestra, ya que lo conformaron los 37 docentes de dicha institución educativa pública. En tal sentido, se debería extender la muestra a una cantidad mayor de docentes para tener una muestra más significativa, a fin de obtener datos más fiables. Sin embargo, la presente tesis, avala los resultados concluidos en otras tesis que giran en torno al mismo tema, en consecuencia, es un aporte más en relación al vínculo entre las dos variables de estudio.

Por otra parte, vale mencionar la relevancia de este trabajo de investigación, puesto que a través de este estudio se posibilita que los directivos de las escuelas del sector público, así como las instituciones pertinentes, puedan implementar decisiones relacionadas a la gestión educativa en favor del desarrollo del clima organizacional, y de ese modo incrementar el desempeño docente en aquellos que conforman el plantel educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, los datos obtenidos exponen que las variables clima organizacional y desempeño docente poseen una correlación positiva media. Lo anterior es debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,411, así mismo, se demostró que entre las dos variables de estudio existe una relación directamente significativa con un $p=0,011$ (p valor < 0.05). En consecuencia, generar un adecuado clima organizacional, implicaría un aumento en el desempeño docente, no obstante, este no tendría que ser un factor determinante de acuerdo a la presente investigación.
2. Con respecto al primer objetivo específico, se identificó que entre la variable clima organizacional y la dimensión planificación docente existe una correlación positiva media debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,448, mientras que la relación entre la variable y la dimensión es directamente significativa con un $p=0,005$ (p valor < 0.05). En ese sentido, la primera hipótesis específica es válida, puesto que de acuerdo a lo demostrado hay una relación entre el clima organizacional y la planificación docente.
3. Con respecto al segundo objetivo específico, se determinó que entre la variable clima organizacional y la dimensión ejecución curricular existe una correlación positiva media debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,445, mientras que la relación entre la variable y la dimensión es directamente significativa con un $p=0,006$ (p valor < 0.05). En ese sentido, la segunda hipótesis específica es válida, puesto que de acuerdo a lo demostrado hay una relación entre el clima organizacional y la ejecución curricular.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se determinó que entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad no existe un nivel de correlación debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,043, mientras que el p valor fue de 0,801. En ese sentido, la tercera hipótesis específica no es válida, por lo tanto, el clima organizacional no posee relación con la responsabilidad docente.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de los centros educativos se sugiere implementar programas de capacitación a los docentes en favor de mejorar aspectos fundamentales respecto al clima organizacional, con el fin de mejorar su desempeño.

A los docentes, como servidores civiles, se les recomienda reforzar las habilidades blandas que les permitan una buena convivencia organizacional, y de este modo mejorar su labor pedagógica frente a los estudiantes, puesto que ellos deberían ser los principales beneficiarios de este servicio de tipo educativo.

A los investigadores se les recomienda profundizar en temas relacionados que se relacionen o inciden en el desempeño, puesto que ello es necesario para el mejoramiento de nuestro sistema educativo, otorgando un mejor servicio a los estudiantes.

A las Universidades privadas y públicas considerar incluir cursos relacionados al desarrollo de habilidades blandas ligadas al clima organizacional dentro de la gestión educativa, puesto que con ello se podría mejorar las condiciones que poseen los futuros docentes sobre su labor profesional.

A las Unidades de Gestión Educativa Local y autoridades competentes recomendar la supervisión adecuada del clima organizacional de las escuelas públicas de su jurisdicción, así como determinar cuál es desarrollo del desempeño de los docentes que pertenecen a dichos centros educativos.

REFERENCIAS

- Ahmad, M., Suryadi, S., Matin, M., & Sugiarto, S. (2023). Organizational climate and quality of work-life in the creativity of teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(2), 905-913. <http://doi:10.11591/ijere.v12i2.22738>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10. <http://doi:10.5171/2018.687849>
- Almeida, M. J. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 5(2), 85-95. *Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica*. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Grupo Editorial PATRIA.
- Baety, N. (2021). Indonesian teacher performance: Professional and Character. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 1(3), 95–103. <https://doi.org/10.37481/jmh.v1i3.459>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(399), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bucăța, G. & Rizescu, A. M. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 49-57. <https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008>
- Cáceres, M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño laboral en una red de instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50922/Cáceres_Z M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-95. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27963600007>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flick, U. (2020). Hearing and being heard, seeing and being seen: Qualitative Inquiry in the Public Sphere – Introduction to the Special Issue. *Sage Journals*, 26(2), 135-241. <https://doi.org/10.1177/1077800419857766>
- Garcia, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gaviria, J. I. & López, E. (2019). Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams. *European Research Studies Journal*, 22(3), 68-82. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>
- Gutiérrez, C. R., Medina, R. H., & Ulloa, C. E. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>
- Izarra, D. A. (2018). La responsabilidad del docente: entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 183–195. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>

- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación: Manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Hernández, R. & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2017). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. Mc Graw Hill educación. <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf>
- Kanya, N., Bima, A. & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462-1468. <http://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611. 624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf
- Larrinaga, C. & Pinto, A. J. (2021). *El historiador como docente*. Editorial de la Universidad de Cantabria.
- López, A. A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

- Márquez, T. J. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*, 1 (4), 6-14. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202020>
- Mejía, A. I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *TECNOCENCIA Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Ministerio de Educación (2022). *Marco de Buen Desempeño Docente*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempeño%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Moreno, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz - 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7423>
- Nurhadi, D., & Lyau, N. M. (2018). Cultivating Responsibilities of Vocational Teachers: A Framework for Preparing Education to Work. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 24(2), 295-302. <https://doi.org/10.21831/jptk.v24i2.19347>
- Orellana, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE: Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Osman, N. W., & Kamis, A. (2019). Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 57–64. <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>
- Otrębski W. (2022) The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>

- Pang, K. & Lu, C. S. (2018), Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan, *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pieters, J., Voogt, J. & Pareja, N. (2018). Collaborative Curriculum Design for Sustainable Innovation and Teacher Learning. *Springer Cham*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20062-6>
- Polat, D. D. & İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5 (3), 1-13. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2018.03.001>
- Reaves, S. J. & Cozzens, J. A. (2018). Teacher Perceptions of Climate, Motivation, and Self-Efficacy: Is There Really a Connection. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 48-67. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i12.3566>
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 119–134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rodríguez, J & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

- Rozo, A., Flórez, A. & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Shanti, C. M., Gunawan, I. & Yusuf, A. (2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 508, 624-629. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.308>
- Sone, R. (2020). Organizational communication climate in the organizational culture of public services. *Journal Economics Business*, 1(2), 45-59. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v1i2>
- Susilawati, Y. (2021). Relationship Of Transformational Leadership, Interpersonal Communication With Teacher Performance Through Teacher Discipline. *J Adv Educ Philos*, 5(11), 357-363. https://saudijournals.com/media/articles/JAEP_511_357-363.pdf
- Syahril, S., & Hadiyanto, H. (2018). Improving school climate for better quality educational management. *Journal of Educational and Learning Studies*, 1(1), 16-22. <https://doi.org/10.32698/0182>
- Tenorio, A. J. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" de Víctor Larco - Trujillo 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37934>
- Torres, J. R., Vera, V. J., Zuzunaga, F. E., Talavera, J. E., & De La Cruz, J. A. (2022). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos, actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 22(2). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i2.4768>

- UNESCO (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo*. UNESDOC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>
- Van Diggele, C., Burgess, A. & Mellis, C. (2020). Planning, preparing and structuring a small group teaching session. *BMC Medical Education*, 20(2), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02281-4>
- Vargas, J. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5821>
- Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vera, M. Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78551/Vera_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalobos, C. F. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45173>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|---|--|---|------------------------------|--|---|
| Variable independiente: Clima organizacional | Comunicación que se establece entre la organización y sus miembros, influyendo así en la capacidad de liderazgo de estos últimos para el logro de los objetivos organizacionales, así como motivándolos para obtener un mejor desempeño dentro de la organización. | Para la primera variable, se emplearon 3 dimensiones y 9 indicadores, siendo las dimensiones: comunicación, liderazgo y motivación. | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación Horizontal ● Comunicación interna ● Difusión de ideas | Escala: ordinal Cuestionario conformado por 18 ítems de opción múltiple. 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| | | | Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> ● Realización de actividades ● Logro de objetivos ● Guía el trabajo en grupo | |
| | | | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> ● Valoración laboral ● Remuneración adecuada ● Atención por cubrir necesidades | |
| | Acciones que realiza el docente para la | Mientras que, para la segunda | Planificación docente | ● Planificación de contenidos | Escala: ordinal |

| | | | | | |
|--|---|--|--------------------------------|---|--|
| Variable dependiente: Desempeño docente | planificación de los documentos de gestión, así como la ejecución de los contenidos y el uso de estrategias didácticas dentro de las sesiones de aprendizaje, y finalmente, se expresa en el marco ético durante la responsabilidad como docente. | variable, se emplearon 3 dimensiones y 9 indicadores, siendo las dimensiones: planificación docente, ejecución curricular y responsabilidad docente. | | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de programaciones • Gestión de la evaluación | Cuestionario conformado por 17 ítems de opción múltiple. 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| | | | Ejecución curricular | <ul style="list-style-type: none"> • Emplea estrategias pedagógicas • Emplea vocabulario comprensible • Fomenta buenas prácticas | |
| | | | Responsabilidad Docente | <ul style="list-style-type: none"> • Medita sobre su trabajo • Acata con sus horarios laborales • Respeto a las normas institucionales | |

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente el presente cuestionario, busca identificar los niveles de la variable Clima Organizacional, la cual se divide en 3 dimensiones, por ello se le sugiere, leer los responder los ítems de forma veraz. Recordando que el cuestionario es anónimo.

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Debe leer detenidamente cada ítem, luego marcar de acuerdo a lo que usted considere.

| ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|--------------------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Dimensión Comunicación | | | | | |
| 01 | La alta dirección facilita la comunicación entre los miembros de la institución educativa. | | | | | |
| 02 | Mis superiores me comunican mis dificultades o avances de mi trabajo. | | | | | |
| 03 | Poseo una fluida y eficiente comunicación con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 04 | La comunicación que se da dentro de la institución educativa es de manera empática. | | | | | |
| 05 | La información de interés se comparte con los miembros de la institución educativa. | | | | | |
| 06 | Dispongo de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarme en mis labores. | | | | | |
| | Dimensión Liderazgo | | | | | |
| 07 | Las actividades de la institución educativa están bien organizadas. | | | | | |
| 08 | La dirección facilita la resolución de conflictos internos de la institución. | | | | | |
| 09 | Se informa periódicamente a los docentes sobre el avance de metas y logro de objetivos de la institución. | | | | | |
| 10 | La dirección promueve actitudes positivas para el logro de objetivos. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Los demás docentes muestran una disposición de ayudar cuando lo necesito. | | | | | |
| 12 | Existen reuniones de trabajo con los demás docentes para el logro de objetivos. | | | | | |
| Dimensión Motivación | | | | | | |
| 13 | La institución valora los logros que realiza en sus actividades | | | | | |
| 14 | Existe un trato basado en la dignidad y el respeto entre docentes. | | | | | |
| 15 | Considero que el sueldo que percibo me motiva a continuar mis actividades como docente. | | | | | |
| 16 | Mis compañeros consideran que el sueldo que perciben se adecua a su desempeño como docente. | | | | | |
| 17 | Mi superior inmediato estimula el cambio y mejora continua. | | | | | |
| 18 | Existen capacitaciones formativas cuando se implementan nuevas tecnologías o estrategias. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

I. Datos generales:

1. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
2. **Nombre:** Cuestionario para para medir el clima organizacional
3. **Autor:** John Edvin Cruz Rojas
4. **Fecha:** 2023
5. **Objetivo:** Medir el clima organizacional en una institución educativa pública de Trujillo.
6. **Aplicación:** Docentes de una institución educativa pública de Trujillo.
7. **Duración:** 15 minutos.
8. **N° de ítems:** 18 ítems.

II. Descripción del instrumento:

El instrumento estuvo conformado por 18 ítems que miden las variables clima organizacional y desempeño docente, cada ítem presenta cinco alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre. A mayor puntaje obtenido por el docente, mayor es la valoración positiva de la relación entre las variables estudiadas. Así mismo, los ítems abarcan las dimensiones de clima organizacional: comunicación, liderazgo y motivación. El ámbito de aplicación es el de gestión pública y el de investigación en docentes. El tiempo que se requiere para su contestación es de aproximadamente 15 minutos.

III. Normas de aplicación:

- La encuesta es individual, cada docente responde la escala valorativa presentada.
- El encuestador no requiere especialización, aunque se requiere que esté cursando educación superior.
- El encuestado puede hacer preguntas si no comprende una parte del ítem.
- La encuesta es anónima.
- La encuesta debe ser aplicada a la muestra en un período de 15 días.
- El tiempo de duración de la aplicación es de 15 minutos.

III. Normas de corrección y puntuación:

| Variable: Clima organizacional | | |
|---------------------------------------|--------------|----------------|
| Dimensión | Ítems | Puntaje |
| Comunicación | 1 – 6 | De 6 a 30 |
| Liderazgo | 7 – 12 | De 6 a 30 |
| Motivación | 13 – 18 | De 6 a 30 |

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi Siempre = 4

Siempre = 5

IV. Normas de interpretación

El puntaje obtenido de la variable clima organizacional indica su comportamiento dentro de la institución educativa.

V. Validez del instrumento

En la presente investigación, el tipo de validez fue de contenido, por tal motivo fue necesario recurrir a tres expertos dentro del campo temático didáctico con el objetivo de determinar los aspectos cualitativos del instrumento planteado. Los expertos fueron:

| Jueces Expertos | | Resultado |
|------------------------|-------------------------------------|------------------|
| Experto 1 | Mg. Daniele Giurescu Salvatierra | Aplicable |
| Experto 2 | Mg. Tania Salomé Rodríguez Barrutia | Aplicable |
| Experto 3 | Dra. Flor Del Rosario Díaz Díaz | Aplicable |

Mientras que, en la concordancia entre jueces, la Prueba de Aiken indica que el acuerdo entre jueces es de 1 (de un coeficiente que va de 0 a 1), es decir, existe un total acuerdo entre los jueces.

VI. Confiabilidad del instrumento

El procedimiento seguido para determinar la confiabilidad del instrumento fue aplicándolo a una muestra de 10 docentes de una institución educativa pública como prueba piloto. Las condiciones similares permitieron procesar los datos obtenidos

mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniéndose así un resultado de 0,882, el cual se considera que el instrumento aplicado es confiable y aceptable en su aplicación.

**Estadísticas de
fiabilidad**

| | |
|---------------------|-------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .882 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|---|--|---|--|
| ITEM1 | 71.20 | 63.956 | .448 | .878 |
| ITEM2 | 71.80 | 54.622 | .844 | .861 |
| ITEM3 | 71.30 | 64.456 | .397 | .880 |
| ITEM4 | 70.90 | 63.878 | .587 | .876 |
| ITEM5 | 71.40 | 62.267 | .497 | .876 |
| ITEM6 | 71.30 | 64.233 | .424 | .879 |
| ITEM7 | 71.40 | 62.711 | .662 | .874 |
| ITEM8 | 70.90 | 63.878 | .587 | .876 |
| ITEM9 | 71.60 | 59.822 | .670 | .870 |
| ITEM10 | 71.40 | 59.378 | .786 | .867 |
| ITEM11 | 71.60 | 64.044 | .401 | .879 |
| ITEM12 | 71.80 | 57.956 | .599 | .872 |
| ITEM13 | 71.60 | 57.822 | .608 | .872 |
| ITEM14 | 71.00 | 65.778 | .255 | .883 |
| ITEM15 | 71.70 | 63.567 | .145 | .899 |
| ITEM16 | 72.10 | 60.100 | .359 | .886 |
| ITEM17 | 71.70 | 53.567 | .776 | .863 |
| ITEM18 | 72.20 | 57.511 | .759 | .866 |

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente el presente cuestionario, busca identificar los niveles de la variable Desempeño docente, la cual se divide en 3 dimensiones, por ello se le sugiere, leer los responder los ítems de forma veraz. Recordando que el cuestionario es anónimo.

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Debe leer detenidamente cada ítem, luego marcar de acuerdo a lo que usted considere.

| ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|---------------------------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión Planificación Docente | | | | | |
| 01 | Planifico mis contenidos contextualizándolos a la realidad de la institución educativa. | | | | | |
| 02 | Recopilo información rigurosa y actual para las sesiones de aprendizaje | | | | | |
| 03 | Planifico mi programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | | | | | |
| 04 | Planifico mis unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | | | | | |
| 05 | Elaboro rúbricas de evaluación respecto a las actividades que realiza con los estudiantes | | | | | |
| 06 | Promuevo la autoevaluación y la coevaluación dentro de mis sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| | Dimensión Ejecución Curricular | | | | | |
| 07 | Introduzco cambios a mi programación para adecuarme a situaciones imprevistas. | | | | | |
| 08 | Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico en los estudiantes. | | | | | |
| 09 | Me expreso con un lenguaje claro y preciso durante la sesión de aprendizaje | | | | | |
| 10 | Logro comunicarme eficientemente con mis colegas de la institución educativa. | | | | | |
| 11 | Promuevo espacios de reflexión e intercambio de experiencias con otros docentes para la mejora de aprendizajes en los estudiantes. | | | | | |
| 12 | Promuevo valores basados en la honestidad, el respeto y responsabilidad en los estudiantes. | | | | | |

| | Dimensión Responsabilidad Docente | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Cumplo adecuadamente con las responsabilidades asumidas por la institución educativa. | | | | | |
| 14 | Considero que me auto exijo para el cumplimiento de las metas más altas. | | | | | |
| 15 | Empleo mis horas colegiadas para la labor docente. | | | | | |
| 16 | Ingreso y me retiro de la institución educativa dentro del horario establecido. | | | | | |
| 17 | Promuevo acciones que buscan el mejoramiento de las normas institucionales. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

I. Datos generales:

- 1. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 2. Nombre:** Cuestionario para para medir el desempeño docente.
- 3. Autor:** John Edvin Cruz Rojas
- 4. Fecha:** 2023
- 5. Objetivo:** Medir el desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo.
- 6. Aplicación:** Docentes de una institución educativa pública de Trujillo.
- 7. Duración:** 15 minutos.
- 8. N° de ítems:** 17 ítems.

II. Descripción del instrumento:

El instrumento estuvo conformado por 17 ítems que mide el desempeño docente, cada ítem presenta cinco alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre. A mayor puntaje obtenido por el docente, mayor es la valoración positiva de la relación entre las variables estudiadas. Así mismo, los ítems abarcan las dimensiones de la variable desempeño docente: planificación docente, ejecución curricular y responsabilidad docente. El ámbito de aplicación es el de gestión pública y el de investigación en docentes. El tiempo que se requiere para su contestación es de aproximadamente 15 minutos.

III. Normas de aplicación:

- La encuesta es individual, cada docente responde la escala valorativa presentada.
- El encuestador no requiere especialización, aunque se requiere que esté cursando educación superior.
- El encuestado puede hacer preguntas si no comprende una parte del ítem.
- La encuesta es anónima.
- La encuesta debe ser aplicada a la muestra en un período de 15 días.
- El tiempo de duración de la aplicación es de 15 minutos.

IV. Normas de corrección y puntuación:

| Variable: Desempeño docente | | |
|------------------------------------|--------------|----------------|
| Dimensión | Ítems | Puntaje |
| Planificación docente | 1 – 6 | De 6 a 30 |
| Ejecución curricular | 7 – 12 | De 6 a 30 |
| Responsabilidad docente | 13 – 17 | De 6 a 30 |

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi Siempre = 4

Siempre = 5

VII. Normas de interpretación

El puntaje obtenido del desempeño docente, indica su comportamiento dentro de la institución educativa.

VIII. Validez del instrumento

En la presente investigación, el tipo de validez fue de contenido, por tal motivo fue necesario recurrir a tres expertos dentro del campo temático didáctico con el objetivo de determinar los aspectos cualitativos del instrumento planteado. Los expertos fueron:

| Jueces Expertos | | Resultado |
|------------------------|-------------------------------------|------------------|
| Experto 1 | Mg. Daniele Giurescu Salvatierra | Aplicable |
| Experto 2 | Mg. Tania Salomé Rodríguez Barrutia | Aplicable |
| Experto 3 | Dra. Flor Del Rosario Díaz Díaz | Aplicable |

Mientras que, en la concordancia entre jueces, la Prueba de Aiken indica que el acuerdo entre jueces es de 1 (de un coeficiente que va de 0 a 1), es decir, existe un total acuerdo entre los jueces.

IX. Confiabilidad del instrumento

El procedimiento seguido para determinar la confiabilidad del instrumento fue aplicándolo a una muestra de 10 docentes de una institución educativa pública como prueba piloto. Las condiciones similares permitieron procesar los datos obtenidos

mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniéndose así un resultado de 0,894, el cual se considera que el instrumento aplicado es confiable y aceptable en su aplicación.

**Estadísticas de
fiabilidad**

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .894 | 17 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| ITEM1 | 71.60 | 47.600 | .259 | .901 |
| ITEM2 | 71.00 | 47.778 | .648 | .887 |
| ITEM3 | 71.20 | 46.844 | .460 | .891 |
| ITEM4 | 71.40 | 45.156 | .648 | .884 |
| ITEM5 | 72.10 | 42.544 | .467 | .900 |
| ITEM6 | 71.40 | 43.822 | .802 | .878 |
| ITEM7 | 71.60 | 44.267 | .652 | .884 |
| ITEM8 | 71.30 | 45.567 | .828 | .881 |
| ITEM9 | 71.00 | 49.111 | .414 | .892 |
| ITEM10 | 71.50 | 46.278 | .544 | .888 |
| ITEM11 | 71.90 | 42.544 | .898 | .874 |
| ITEM12 | 70.90 | 49.878 | .393 | .893 |
| ITEM13 | 71.00 | 48.000 | .609 | .888 |
| ITEM14 | 71.00 | 48.000 | .609 | .888 |
| ITEM15 | 71.30 | 49.344 | .285 | .895 |
| ITEM16 | 71.10 | 47.211 | .646 | .886 |
| ITEM17 | 71.50 | 40.278 | .768 | .879 |

BASE DE DATOS SOBRE LA PRUEBA PILOTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ITEM 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| ITEM 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| ITEM 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| ITEM 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| ITEM 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| ITEM 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| ITEM 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| ITEM 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| ITEM 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| ITEM 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| ITEM 16 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| ITEM 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| ITEM 18 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |

BASE DE DATOS SOBRE LA PRUEBA PILOTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ITEM 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| ITEM 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| ITEM 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| ITEM 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| ITEM 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| ITEM 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| ITEM 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| ITEM 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| ITEM 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| ITEM 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| ITEM 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| ITEM 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| ITEM 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| ITEM 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 |

Base de datos del cuestionario Clima Organizacional

| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| 6 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 36 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 |

Base de datos del instrumento Desempeño Docente

| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |

Anexo 3. Validación por juicio de expertos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 01

DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Giurescu Salvatierra, Daniele

1.2. Institución donde Labora: CEP Nuestra Señora del Perpetuo Socorro

1.3. Título de la Investigación:

"Clima organizacional y desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023"

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

"Cuestionario para medir el clima organizacional"

"Cuestionario para medir el desempeño docente"

1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|----------------------|-----------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima Organizacional | 1. Comunicación | 1. La alta dirección facilita la comunicación entre los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Mis superiores me comunican mis dificultades o avances de mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Poseo una fluida y eficiente comunicación con mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 4. La comunicación que se da dentro de la institución educativa es de manera empática. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. La información de interés se comparte con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Dispongo de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarme en mis labores. | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. Liderazgo | 7. Las actividades de la institución educativa están bien organizadas. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. La dirección facilita la resolución de conflictos internos de la institución. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Se informa periódicamente a los docentes sobre el avance de metas y logros de los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. La dirección promueve actitudes positivas para el logro de objetivos. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Los demás docentes muestran una disposición de ayudar cuando lo necesito. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. Existen reuniones de trabajo con los demás docentes para el logro de objetivos. | X | | X | | X | | X | | |
| | 3. Motivación | 13. La institución educativa valora los logros que realizo en sus actividades. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Existe un trato basado en la dignidad y el respeto entre docentes. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. Considero que el sueldo que percibo me motiva a continuar con mis actividades como docente. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 16. Mis compañeros consideran que el sueldo que perciben se adecua a su desempeño como docente. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 17. Mi superior inmediato estimula el cambio y mejora continua. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 18. Existen capacitaciones formativas cuando se implementan nuevas tecnologías o estrategias. | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|----------|-----------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | | 1. Planifico mis contenidos contextualizándolos a la realidad de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Desempeño docente | 1. Planificación docente | 2. Recopilo información rigurosa y actual para las sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | |
| | | 3. Planifico mi programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | |
| | | 4. Planifico mis unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | |
| | | 5. Elaboro rúbricas de evaluación respecto a las actividades que realizo con los estudiantes. | X | | X | | X | | X | |
| | | 6. Promuevo la autoevaluación y la coevaluación dentro de mis sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | |
| | | 7. Introduzco cambios a mi programación para adecuarme a situaciones imprevistas. | X | | X | | X | | X | |
| | 2. Ejecución curricular | 8. Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | |
| | | 9. Me expreso con un lenguaje claro y preciso durante la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | |
| | | 10. Logro comunicarme eficientemente con mis colegas de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | |
| | | 11. Promuevo espacios de reflexión e intercambio de experiencias con otros docentes para la mejora de aprendizajes en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | |
| | | 12. Promuevo valores basados en la honestidad, el respeto y responsabilidad en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | |
| | | 3. Responsabilidad docente | 13. Cumplo adecuadamente con las responsabilidades asumidas por la institución educativa. | X | | X | | X | | X |
| | 14. Considero que me auto exijo para el cumplimiento de las metas más altas. | | X | | X | | X | | X | |
| | 15. Empleo mis horas colegiadas para la labor docente. | | X | | X | | X | | X | |
| | 16. Ingreso y me retiro de la institución educativa dentro del horario establecido. | | X | | X | | X | | X | |
| | 17. Promuevo acciones que buscan el mejoramiento de las normas institucionales. | | X | | X | | X | | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023

Apellidos y nombres del evaluador:

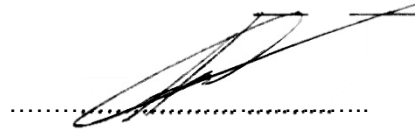
Giurescu Salvatierra, Daniele

Grado académico del evaluador:

Magíster en Gestión Educativa

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Mg. Daniele Giurescu Salvatierra

DNI: 70247736

EXPERTO N° 02

DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Rodríguez Barrutia, Tania Salomé

1.2. Institución donde Labora: CEP Nuestra Señora del Perpetuo Socorro

1.3. Título de la Investigación:

“Clima organizacional y desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023”

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

“Cuestionario para medir el clima organizacional”

“Cuestionario para medir el desempeño docente”

1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|-----------------------------|-----------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima Organizacional | 1. Comunicación | 1. La alta dirección facilita la comunicación entre los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Mis superiores me comunican mis dificultades o avances de mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Poseo una fluida y eficiente comunicación con mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. La comunicación que se da dentro de la institución educativa es de manera empática. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. La información de interés se comparte con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Dispongo de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarme en mis labores. | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 2. Liderazgo | 7. Las actividades de la institución educativa están bien organizadas. | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. La dirección facilita la resolución de conflictos internos de la institución. | X | | X | | X | | X | | |
| | 9. Se informa periódicamente a los docentes sobre el avance de metas y logros de los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | X | | |
| | 10. La dirección promueve actitudes positivas para el logro de objetivos. | X | | X | | X | | X | | |
| | 11. Los demás docentes muestran una disposición de ayudar cuando lo necesito. | X | | X | | X | | X | | |
| | 12. Existen reuniones de trabajo con los demás docentes para el logro de objetivos. | X | | X | | X | | X | | |
| | 3. Motivación | 13. La institución educativa valora los logros que realizo en sus actividades. | X | | X | | X | | X | |
| | | 14. Existe un trato basado en la dignidad y el respeto entre docentes. | X | | X | | X | | X | |
| | | 15. Considero que el sueldo que percibo me motiva a continuar con mis actividades como docente. | X | | X | | X | | X | |
| | | 16. Mis compañeros consideran que el sueldo que perciben se adecua a su desempeño como docente. | X | | X | | X | | X | |
| | | 17. Mi superior inmediato estimula el cambio y mejora continua. | X | | X | | X | | X | |
| | | 18. Existen capacitaciones formativas cuando se implementan nuevas tecnologías o estrategias. | X | | X | | X | | X | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|--------------------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Desempeño docente | 1. Planificación docente | 1. Planifico mis contenidos contextualizándolos a la realidad de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Recopilo información rigurosa y actual para las sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Planifico mi programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Planifico mis unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 5. Elaboro rúbricas de evaluación respecto a las actividades que realizo con los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| | 6. Promuevo la autoevaluación y la coevaluación dentro de mis sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | |
| 2. Ejecución curricular | 7. Introduzco cambios a mi programación para adecuarme a situaciones imprevistas. | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| | 9. Me expreso con un lenguaje claro y preciso durante la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | |
| | 10. Logro comunicarme eficientemente con mis colegas de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | 11. Promuevo espacios de reflexión e intercambio de experiencias con otros docentes para la mejora de aprendizajes en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| | 12. Promuevo valores basados en la honestidad, el respeto y responsabilidad en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| 3. Responsabilidad docente | 13. Cumplo adecuadamente con las responsabilidades asumidas por la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | 14. Considero que me auto exijo para el cumplimiento de las metas más altas. | X | | X | | X | | X | | |
| | 15. Empleo mis horas colegiadas para la labor docente. | X | | X | | X | | X | | |
| | 16. Ingreso y me retiro de la institución educativa dentro del horario establecido. | X | | X | | X | | X | | |
| | 17. Promuevo acciones que buscan el mejoramiento de las normas institucionales. | X | | X | | X | | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023

Apellidos y nombres del evaluador:

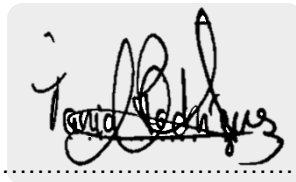
Rodríguez Barrutia, Tania Salomé

Grado académico del evaluador:

Magíster en Psicología Educativa

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Mg. Tania Salomé Rodríguez Barrutia

DNI: 43439269

EXPERTO N° 03

DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Díaz Díaz Flor Del Rosario

1.2. Institución donde Labora: Universidad Nacional de Trujillo – Facultad de Educación y Ciencias de las Comunicación

1.3. Título de la Investigación:

“Clima organizacional y desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023”

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

“Cuestionario para medir el clima organizacional”

“Cuestionario para medir el desempeño docente”

1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|-----------------------------|-----------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima Organizacional | 1. Comunicación | 1. La alta dirección facilita la comunicación entre los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Mis superiores me comunican mis dificultades o avances de mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Poseo una fluida y eficiente comunicación con mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. La comunicación que se da dentro de la institución educativa es de manera empática. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. La información de interés se comparte con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Dispongo de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarme en mis labores. | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 2. Liderazgo | 7. Las actividades de la institución educativa están bien organizadas. | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. La dirección facilita la resolución de conflictos internos de la institución. | X | | X | | X | | X | | |
| | 9. Se informa periódicamente a los docentes sobre el avance de metas y logros de los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | X | | |
| | 10. La dirección promueve actitudes positivas para el logro de objetivos. | X | | X | | X | | X | | |
| | 11. Los demás docentes muestran una disposición de ayudar cuando lo necesito. | X | | X | | X | | X | | |
| | 12. Existen reuniones de trabajo con los demás docentes para el logro de objetivos. | X | | X | | X | | X | | |
| | 3. Motivación | 13. La institución educativa valora los logros que realizo en sus actividades. | X | | X | | X | | X | |
| | | 14. Existe un trato basado en la dignidad y el respeto entre docentes. | X | | X | | X | | X | |
| | | 15. Considero que el sueldo que percibo me motiva a continuar con mis actividades como docente. | X | | X | | X | | X | |
| | | 16. Mis compañeros consideran que el sueldo que perciben se adecua a su desempeño como docente. | X | | X | | X | | X | |
| | | 17. Mi superior inmediato estimula el cambio y mejora continua. | X | | X | | X | | X | |
| | | 18. Existen capacitaciones formativas cuando se implementan nuevas tecnologías o estrategias. | X | | X | | X | | X | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|--------------------------|---|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Desempeño docente | 1. Planificación docente | 1. Planifico mis contenidos contextualizándolos a la realidad de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Recopilo información rigurosa y actual para las sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Planifico mi programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Planifico mis unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | 5. Elaboro rúbricas de evaluación respecto a las actividades que realizo con los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| | 6. Promuevo la autoevaluación y la coevaluación dentro de mis sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | |
| 2. Ejecución curricular | 7. Introduzco cambios a mi programación para adecuarme a situaciones imprevistas. | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| | 9. Me expreso con un lenguaje claro y preciso durante la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | |
| | 10. Logro comunicarme eficientemente con mis colegas de la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | 11. Promuevo espacios de reflexión e intercambio de experiencias con otros docentes para la mejora de aprendizajes en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| | 12. Promuevo valores basados en la honestidad, el respeto y responsabilidad en los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | |
| 3. Responsabilidad docente | 13. Cumplo adecuadamente con las responsabilidades asumidas por la institución educativa. | X | | X | | X | | X | | |
| | 14. Considero que me auto exijo para el cumplimiento de las metas más altas. | X | | X | | X | | X | | |
| | 15. Empleo mis horas colegiadas para la labor docente. | X | | X | | X | | X | | |
| | 16. Ingreso y me retiro de la institución educativa dentro del horario establecido. | X | | X | | X | | X | | |
| | 17. Promuevo acciones que buscan el mejoramiento de las normas institucionales. | X | | X | | X | | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023

Apellidos y nombres del evaluador:

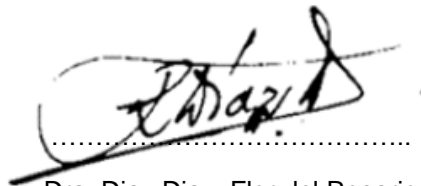
Díaz Díaz, Flor Del Rosario

Grado académico del evaluador:

Doctora en Ciencias de la Educación

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |



Dra. Díaz Díaz, Flor del Rosario

DNI: 17884976

Anexo 4: Autorización para aplicar instrumento para el desarrollo de tesis

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 18 de mayo de 2023

Dra. Juana Yvonne Zambrano Vasquez

Directora

I.E. 80017 "Alfredo Tello Salavarría"

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo, John Edvin Cruz Rojas, identificado con DNI N° 73114535, con domicilio Av. Daniel Hoyle 130, Trujillo. Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentarme como estudiante del programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Ante usted solicito la debida autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de mi tesis denominada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE TRUJILLO, 2023”**, en la institución educativa que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Lic. John Edvin Cruz Rojas
DNI: 73114535

Adjunto:
Instrumentos de recolección de datos

Anexo 5: Constancia de aplicación de instrumento para el desarrollo de tesis

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” del distrito de Trujillo, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad, que suscribe.



Hace constar:

Que el sr. John Edvin Cruz Rojas, identificado con DNI N° 73114535, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa la aplicación del proyecto de tesis denominado “Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2023”.

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

Trujillo, 22 de mayo del 2023

Atentamente,



Dra. J. Yvonne Zambrano Vásquez
DIRECTORA
I.E. 80017 ALFREDO TELLO SALAVARRIA

Dra. Juana Yvonne Zambrano Vasquez
Directora de la I.E.