



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral
en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES

Figueroa Cosavalente, Joseph Victor (orcid.org/0000-0002-5160-5128)
Macalopu Mendoza, Yeinsen Oscar Andres (orcid.org/0000-0002-1445-093X)

ASESOR

Dr. Echeverria Jara, Jose Focion (orcid.org/0000-0001-6750-0032)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, porque gracias a Él hemos podido culminar nuestra carrera y a mis padres que me brindaron su apoyo incondicional y a los sabios consejos para ser mejor persona y mejor profesional, además a mi compañero de tesis y especialmente a mi abuelo que está en el cielo que me cuida y me protege, también a mi abuela que nos enseña a seguir adelante y a la familia de mi mamá y amigos que contribuyeron en mi objetivo.

Autor: Yeinsen Oscar Andrés Macalopú Mendoza.

Mi tesis la dedico primero a Dios por qué con el he logrado todo esto, también se la dedico con amor y cariño a mis padres y a mi abuela por todo su esfuerzo y apoyo incondicional que a lo largo de mi vida me la han dado para desarrollarme profesionalmente.

Autor: Joseph Víctor Figueroa Cosavalente

AGRADECIMIENTO

Primero, doy gracias a Dios por tan maravillosa experiencia en una universidad que me apasiona, y por cada docente en especial a nuestro asesor el Dr. Echeverría Jara José Foción que además que también participó en este proceso educativo integral que hizo de este grupo de egresados un producto terminado que sirve de memoria y recordatorio vivo. historia, prueba de que esta tesis quedará en el conocimiento y desarrollo de las generaciones futuras. Finalmente, me gustaría agradecer a quienes leen esta sección y poner a disposición mi experiencia, investigación y conocimiento.

Autor: Yeinsen Oscar Andrés Macalopú
Mendoza

Estoy muy agradecido con mis padres quien me apoyaron en todo momento este proceso profesional y personal y mi compañero de tesis por a vernos apoyando mutuamente, así mismo me encuentro muy agradecido con mi asesor de tesis que en éstos últimos ciclos nos estuvo apoyando para tener un excelente proyecto de investigación.

Autor: Joseph Víctor Figueroa
Cosavalente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ECHEVERRIA JARA JOSE FOCION, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo", cuyos autores son FIGUEROA COSAVALENTE JOSEPH VICTOR, MACALOPU MENDOZA YEINSEN OSCAR ANDRES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

CHICLAYO, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE FOCION ECHEVERRIA JARA DNI: 17843016 ORCID: 0000-0001-6750-0032	Firmado electrónicamente por: JECHEVERRIAJ el 10-12-2023 14:44:59

Código documento Trilce: TRI - 0690885



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FIGUEROA COSAVALENTE JOSEPH VICTOR, MACALOPU MENDOZA YEINSEN OSCAR ANDRES estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FIGUEROA COSAVALENTE JOSEPH VICTOR DNI: 74715298 ORCID: 0000-0002-5160-5128	Firmado electrónicamente por: FCOSAVALENTEJV el 23-12-2023 10:42:40
MACALOPU MENDOZA YEINSEN OSCAR ANDRES DNI: 47509224 ORCID: 0000-0002-1445-093X	Firmado electrónicamente por: YMACALOPUME el 23-12-2023 11:47:58

Código documento Trilce: INV - 1522299

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez por juicio de expertos.....	14
Tabla 2 Coeficientes de Alfa de Cronbach	15
Tabla 3 Nivel de la variable CO.....	17
Tabla 4 Nivel de la variable DL.....	18
Tabla 5 Correlación de cada dimensión del CO y DL.....	19
Tabla 6 Correlación del CO y el DL.....	20

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación de diseño correlacional.....	12
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. Fue una investigación básica de diseño no experimental transversal, descriptiva correlacional. La muestra seleccionada fue de 40 docentes utilizando un muestreo censal. El instrumento utilizado fue el cuestionario para las dos variables, los cuales fueron validados por tres expertos y se determinó su confiabilidad a través del alfa de Cronbach de 0.965 para el cuestionario de clima organizacional y 0.921 para el cuestionario de desempeño laboral. Se utilizó para el análisis de datos la estadística descriptiva para medir los niveles y baremos y la estadística inferencial para probar las hipótesis utilizando la prueba de Rho de Spearman. En cuanto a los resultados, el 53% de los encuestados percibieron en nivel alto el clima organizacional y el 45% en nivel medio el desempeño laboral. En cuanto a la relación del clima organizacional y el desempeño laboral se obtuvo una sig. = 0.000 y un Rho = 0.956. Se concluye que existe una relación positiva muy fuerte significativa del clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, institución educativa

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job performance in teachers of the I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. It was basic research with a cross-sectional, descriptive, correlational non-experimental design. The selected sample was 40 teachers using census sampling. The instrument used was the questionnaire for the two variables, which were validated by three experts and its reliability was determined through Cronbach's alpha of 0.965 for the organizational climate questionnaire and 0.921 for the job performance questionnaire. Descriptive statistics were used for data analysis to measure levels and scales, and inferential statistics were used to test the hypotheses using Spearman's Rho test. Regarding the results, 53% of those surveyed perceived the organizational climate at a high level and 45% perceived work performance at a medium level. Regarding the relationship between organizational climate and work performance, a sig. = 0.000 and a Rho = 0.956. It is concluded that there is a very strong, significant positive relationship between the organizational climate and job performance in teachers of the I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

Keywords: Organizational climate, work performance, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

Desde la década de 1930, las relaciones entre el personal y la gerencia han recibido una atención cada vez mayor, tanto en los negocios como en el entorno académico. En este contexto, el clima organizacional (en adelante CO) es un aspecto relevante para comprender el comportamiento laboral de los empleados (Trus et al., 2019).

En términos de conceptualización, diversos académicos han expresado diferentes puntos de vista alrededor del CO. Algunos estudiosos lo han definido como la interacción de los colaboradores con el entorno actual de la compañía, refiriéndose a las percepciones de los miembros sobre la empresa y su entorno interno, con el que interactúan de manera regular (Zacher y Jie, 2016). Otros lo definen como una foto instantánea de una empresa en función de las percepciones de su personal, afirmando que el CO es más dinámico que la cultura ya que las percepciones individuales pueden cambiar cuando ocurren circunstancias y eventos en la empresa (Obeng et al., 2021).

Al tomar en cuenta las percepciones de los colaboradores en cuanto a sus entornos de trabajo, se pueden encontrar diversas definiciones y términos usados para referirse al CO, como clima psicológico, CO, cultura organizacional y clima colectivo (Li et al., 2020). El CO resulta ser de vital importancia porque tiene una asociación directa con el comportamiento del personal (Al Shbail y Al Shbail, 2020).

A nivel internacional, el CO tiene una influencia significativa en el bienestar de los colaboradores y esta influencia impacta directamente en la cantidad y la calidad del trabajo realizado en la empresa. Los conceptos como necesidad de logro, satisfacción laboral, efectividad organizacional, afiliación y poder, desempeño individual y compromiso organizacional son variables impactadas y consecuencia del CO (Gunaraja y Venkatrama-Raju, 2018).

En ese sentido, Al Shobaki et al. (2018) identificaron un alto grado del nivel de CO que prevalece en las universidades palestinas, indicando que impactó de

manera sobresaliente en los siguientes campos: 74.55% tecnología utilizada, 71.80% naturaleza del trabajo, 71.32% estilo de comunicación, 68.98% liderazgo: 68.05% estructura organizacional, y 64.91% en la toma de decisiones. Por otro lado, en Filipinas, Abun et al. (2021) determinaron un vínculo estadísticamente significativo entre el CO y el compromiso laboral de los educadores de Divine Word Colleges.

Las percepciones compartidas entre los empleados en relación a los procedimientos, políticas y prácticas se han determinado como un elemento constructivo que ayuda al desempeño individual y el logro organizacional de los integrantes (Guo, 2018). El CO, por ejemplo, se ha señalado tener un efecto positivo en la eficiencia y la innovación de las compañías (Shanker et al., 2017).

Berberoglu (2018) indicó que podría ser difícil mejorar el desempeño de las empresas sin construir un CO positivo, lo cual es fundamental para mejorar el rendimiento, la productividad y el crecimiento. En ese sentido si el CO se ve afectado de manera negativa, este tiene una influencia en el desempeño laboral (en adelante DL), la motivación, satisfacción y la productividad.

Tener un clima positivo es muy importante para las grandes organizaciones que operan a nivel internacional para lograr un alto desempeño de los empleados. Además, para llevar a cabo sus operaciones adecuadamente, las organizaciones participantes en el mercado global requieren una fuerza laboral diversificada. Orientado de manera adecuada a las personas puede utilizarse para capacitar, atraer y retener personal de una variedad de culturas (Madhuka y Sharma, 2017).

En los países anglosajones, las investigaciones han demostrado que el clima entre el personal influye en los sistemas de calidad y los resultados educativos. La escuela es un factor de análisis que incluye el clima escolar, dado que la interacción profesional entre docentes y alumnos tiene lugar en el aula, por lo que también es necesario estudiarla en el Perú (Yacsahuanca et al., 2022).

A nivel local, la I.E.P. Las Palmas S.A.C. se ubica en Chiclayo, cuenta con un staff de docentes y una estructura organizacional bien definida liderada por el director de la institución. A raíz de la pandemia Covid-19, tanto docentes como estudiantes migraron a plataformas virtuales extendiéndose esta situación por dos años aproximadamente. En este contexto en marzo del año 2022 por grupos al retornar a la presencialidad, los docentes han retomado sus actividades que como profesionales la institución les exige. Sin embargo, se ha podido evidenciar en visitas inopinadas en el aula por parte del director que los docentes no cumplen con el llenado de su carpeta docente (sólo 20% cumple), algunos de ellos no trabajan con un plan de clase preparado; algunos llegan tarde, etc.

Esta situación genera en los padres de familia y estudiantes cierto malestar pues al ser una entidad privada, la exigencia de los padres es mayor hacia la institución, asimismo, hace que los estudiantes se retrasen y no logren las competencias necesarias en función de sus necesidades. Los reclamos de los padres de familia hacia los docentes se han incrementado de 20% a 35%, situación que preocupa a la plana directiva de la institución, quien ha tomado a bien establecer controles rígidos que están afectando el CO.

En cuanto a la problemática del CO, los docentes perciben que la institución tiene demasiadas reglas, procedimientos, documentos y otras limitaciones que enfrentan al hacer su trabajo. El docente percibe que no tiene autonomía en cuanto a su labor docente toda vez que el director no abala muchas veces las decisiones que toman. También las recompensas o premios que la institución ofrece a los docentes son muy escasas, esto genera que no hay competitividad y también se ha podido evidenciar que entre docentes existen rencillas y deficiente comunicación, lo cual trae como consecuencia por ejemplo que no se reúnan para actualizar su carpeta y file docente entre otros.

La pregunta planteada: ¿cuál es la relación del CO y el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo? Las preguntas específicas fueron: ¿cuál es el nivel del CO en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo?, ¿cuál es el nivel del DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo?, ¿cuál es la

relación de las dimensiones del CO con el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo?

Tiene justificación por conveniencia, pues ayudará a determinar el nivel del CO y el DL; justificación por relevancia social, pues en la medida que exista un buen CO esto podría relacionarse con un buen desempeño docente lo que beneficiaría a toda la comunidad educativa; se justifica por su utilidad metodológica, pues aportará con la selección de instrumentos actualizados tomando como referencia los marcos conceptuales de especialistas en CO y DL.

El objetivo planteado: determinar la relación del CO y el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. Los objetivos específicos: evaluar el nivel del CO en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo; evaluar el nivel del DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo; determinar la relación de las dimensiones del CO con el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

La hipótesis considerada en esta investigación fue: H_0 : El clima organización no tiene influencia directa y significativa en el Desempeño Laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. H_1 : El clima organización tiene influencia directa y significativa en el Desempeño Laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional, en Malasia, Al-Kurdi y otros (2020) analizaron el papel del CO con el liderazgo en las organizaciones y la confianza del traslado de conocimientos en los profesores en las entidades educativas superiores. Utilizando un diseño correlacional, donde 257 académicos participaron en la encuesta. Los hallazgos indicaron que el CO se asocia fuertemente en las prácticas de intercambio de conocimientos. La confianza y el liderazgo tuvieron una asociación positiva con el comportamiento intercambio de conocimientos de los académicos.

En Indonesia, Basalamah y As'ad (2021) evaluaron como influye la motivación laboral y CO en la satisfacción de los profesores de gestión en universidades privadas en la ciudad de Makassar. Este tipo de investigación es la investigación explicativa, con participación de 105 profesores de febrero de 2020 a mayo de 2020. Los hallazgos revelaron que la motivación tiene una asociación significativa en la satisfacción laboral y el CO.

En Ecuador, León et al. (2018) en el campo laboral de una institución educativa, analizaron cómo influye el CO sobre el desempeño, con un diseño correlacional. Este estudio se realizó en la I.E. Dr. Demetrio Aguilera Malta en un total de 40 docentes. El modelo planteado presentó un buen ajuste con $R^2 = 0.8711$, en ese sentido el CO es estadísticamente significativo para explicar el DL. Este aspecto determina que el DL del docente depende del factor CO para obtener significativos resultados en el nivel académico.

Por otro lado, en Indonesia, Purwanto (2020) evaluaron la influencia de las habilidades blandas, las habilidades duras, las capacidades de innovación y el aprendizaje organizacional en el DL de los profesores de las universidades islámicas. La recopilación de datos se tomó de 244 profesores de una universidad islámica en Indonesia. Los hallazgos indicaron que las habilidades blandas, las habilidades duras, las capacidades de innovación y el aprendizaje organizacional tienen una influencia positiva significativa en el DL

En Ecuador, Toapanta et al. (2020) en el campo laboral de una institución educativa, analizaron cómo influye el CO sobre el desempeño, con un diseño correlacional. Este estudio se realizó en el Colegio Quito en un total de 40 docentes. Los resultados reflejan un CO desfavorable con el 55,31%. El DL fue en promedio es de 7,96 sobre una base de 10. La correlación obtenida fue de - 0,383. Afirmaron una débil relación inversa entre el CO y DL.

En Indonesia, Utami y Viureza (2021) evaluaron el efecto directo de la satisfacción laboral y el ausentismo en la productividad de los profesores del nivel secundario en la región de Bekasi. Se aplicó el método de encuesta. El cuestionario como instrumento de estudio fue distribuido a 198 docentes. El estudio reveló que, en primer lugar, la satisfacción de las laborales constituye un efecto positivo sobre la productividad laboral de los docentes, con un valor del coeficiente de correlación es 0.431, se infiere que cuando se cumple la satisfacción laboral, la productividad del trabajo también debe aumentar. Segundo, el ausentismo muestra una influencia negativa directa sobre la productividad del trabajo, con un valor del coeficiente de correlación es -0,427, lo que significa además que la productividad y el progreso de la organización se ven obstaculizados por la ausencia del maestro. Esto lleva a la noción de que un menor nivel de ausentismo de los docentes aumentará su productividad. En tercer lugar, la satisfacción laboral tiene un impacto negativo directo sobre el ausentismo, con un coeficiente de correlación es -0,341, este resultado lleva a la conclusión de que una vez que los docentes se sienten satisfechos con su trabajo, rara vez realizarán ausentismo, lo cual lleva a la noción de que un menor nivel de ausentismo de los docentes aumentará su productividad. En tercer lugar, la satisfacción laboral tiene un impacto negativo directo sobre el ausentismo, con un del coeficiente de correlación es -0,341, este resultado lleva a la conclusión de que una vez que los docentes se sienten satisfechos con su trabajo, rara vez realizarán ausentismo, lo cual lleva a la noción de que un menor nivel de ausentismo de los docentes aumentará su productividad.

En Nigeria, Chukwueze (2021) investigó la influencia de los planes de desarrollo de los trabajadores en el DL de los educadores de las escuelas

secundarias públicas de Abia”. La investigación empleó un diseño de investigación cuantitativa descriptiva. La muestra estuvo compuesta por 679 profesores. El estudio mostró que los programas, talleres, conferencias y seminarios de aprendizaje ya sea a distancia o abierto influyen significativamente en el DL.

A nivel nacional, en Lima, Mongrut (2022) estudió la asociación del CO y el DL en un instituto local con diseño correlacional participaron en las encuestas 33 docentes. En este estudio se suministró un cuestionario único de 56 preguntas diseñado tomando en consideración las dimensiones elegidas, el cual tuvo una confiabilidad alta a través del Alpha de Cronbach de 0.953. En líneas generales se obtuvo que el 75% estableció nivel medio CO y el 50% nivel medio del DL. Determinó una asociación positiva alta significativa entre el CO, dimensión comunicación, dimensión liderazgo, dimensión motivación con el DL (Rho = 0.894; Rho = 0.949; Rho = 0.839).

En San Martín, Correa y Rodrigo (2021) estudió la asociación del CO y el DL del personal administrativo en una dirección regional de educación con diseño correlacional participaron en las encuestas 78 servidores, el 46% estableció nivel bajo del CO y el 54% nivel bajo del DL. Determinó asociación positiva media significativa entre el CO, cualidades laborales, excelencia laboral y competencias laborales con el DL (Rho = 0.821; Rho = 0.667; Rho = 0.757).

En La Esperanza, Muñoz (2022) buscó conocer la asociación del CO y el DL en la institución educativa 80041 José Carlos Mariátegui con diseño correlacional participaron en las encuestas 39 docentes, el 64.1% estableció nivel muy alto CO y el 84.6% nivel muy alto del desempeño docentes. Determinó que no hay una asociación significativa entre el CO, dimensión estructura; responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez y apoyo con el desempeño docente (Rho = 0.192; -0.013; 0.071; 0.161; 0.043; 0.221; 0.143).

En Cañete, Soto y Vidarte (2021) estudiaron la asociación del CO y satisfacción laboral de profesores de la I.E 20147 con diseño correlacional participaron en las encuestas 53 docentes, el 22.6% estableció nivel bajo CO y el

54.7% nivel muy alto del desempeño docente. Determinaron asociación positiva moderada entre el CO y la satisfacción laboral (0.731) así también del CO con: supervisión (0.662), ambiente físico (0.443), supervisión (0.692), prestaciones (0.686), intrínseca y participación (0.556).

En Moyobamba, Romero (2020) estudiaron la asociación del CO y DL del de los profesores en la I.E. José Antonio Encimas Franco con diseño correlacional participaron en las encuestas 32 docentes, el 59.4% estableció muy alto CO y el 65.6% nivel muy alto del desempeño docente. Determinó asociación positiva baja significativa entre el CO y DL (0.393), asimismo entre las dimensiones de CO y DL como sigue: autorrealización (0.388), involucramiento laboral (0.372), supervisión (0.332).

En Huancabamba, Orozco (2020) buscaron conocer la asociación del CO y en la gestión de la administración en un centro educativo con diseño correlacional participaron en las encuestas 20 trabajadores, el 45% estableció medio CO y el 55% nivel medio de la gestión administrativa. Determinó asociación positiva media significativa entre el CO y gestión administrativa ($Rho = 0.666$).

En Casma, Arteaga (2022) buscó conocer la asociación del CO y el desarrollo de la profesionalidad de los profesores y el clima laboral en la I. E. Mariscal Luzuriaga con diseño correlacional participaron en las encuestas 30 trabajadores, el 53.3% estableció nivel medio el clima laboral y el 93.3% en nivel medio del desarrollo de la profesionalidad docente. Determinó asociación positiva alta significativa entre el CO y desarrollo de la profesionalidad docente (0.632), asimismo, entre e CO y las dimensiones del desarrollo de la profesionalidad docente: monitoreo y acompañamiento (0.662), comunidad de aprendizaje profesional (0.42), identidad docente (0.652).

En Chimbote, Asmatt y Varas (2021) estudiaron la asociación del CO y estrés laboral en un I.E. con diseño correlacional participaron en las encuestas 303 docentes de una institución educativa, el 36% estableció nivel medio el CO y el 38% nivel medio de estrés laboral. Determinaron asociación positiva alta entre el CO y el estrés laboral (0.724).

En cuanto al marco conceptual del DL, Choi et al. (2018) conceptualizan el DL como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta. Gabini y Salessi (2016) definen el desempeño de los empleados como una estructura multidimensional de acciones individuales de acuerdo con las metas organizacionales que producen resultados que pueden ser positivos o negativos para la organización.

Gabini (2018) indicó que el DL se puede evaluar con las siguientes dimensiones: **dimensión Desempeño en la tarea** se trata de los comportamientos requeridos necesarios para lograr la producción de un servicio o bien. La culminación de la tarea depende de la realización de tareas específicas las cuales han sido definidas previamente en el perfil de puesto en el cual se detallan las habilidades y conocimientos que debe tener el colaborador. **dimensión Desempeño en el contexto** son situaciones de colaboración que traen buenos resultados a la organización, apoyan el logro de la eficacia organizacional y facilitan las actividades y tareas empresariales, aunque no sean formalmente recompensadas. **La dimensión Comportamientos contraproducentes**, estas acciones afectan negativamente el desempeño de la organización, son realizadas por empleados en su trabajo y muchas veces violan las reglas y amenazan la voluntad general de toda la organización.

Zarate (2018) indicó en cuanto al marco conceptual del CO que son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez tienen influencia en el comportamiento del personal y distinguen a una organización de otra. Así mismo manifiesta que las dimensiones para evaluar el CO son: **Dimensión Estructura**, refleja las percepciones de los integrantes de la compañía sobre la cantidad de reglas, documentos y otras limitaciones que confrontan al hacer su trabajo. Corresponde a las tareas laborales formales en la organización. **Dimensión Responsabilidad**, es el sentido de autonomía de los integrantes de la compañía al tomar decisiones relacionadas con su trabajo. **Dimensión Recompensa**, se refiere a las percepciones de los empleados en cuanto a la adecuación de las recompensas por un buen trabajo. **Dimensión**

Desafío, corresponde a cómo se sienten los integrantes de la problemática de su trabajo; es el grado en que una compañía fomenta la aceptación de riesgos calculados para lograr sus objetivos establecidos. Dimensión Relaciones, está formado por la apreciación de sus trabajadores, sobre la existencia de un ambiente laborables agradable y si en la organización se forman relaciones cordiales entre compañeros, superiores y subordinados. **Dimensión Cooperación**, los miembros de su empresa sienten el espíritu de apoyo de los gerentes y otros trabajadores de la institución; enfatiza el apoyo recíproco. Dimensión Estándares, es la percepción del miembro de la importancia que la organización le da a los estándares de desempeño. **Dimensión Conflictos**, es el grado en que los integrantes de la compañía (tanto superiores como subordinados) aceptan las diferencias y no tienen miedo confrontar y resolver los dilemas a medida que surgen. **Dimensión Identidad**, es una sensación de pertenecer a una compañía y es un aspecto indispensable de validez en el equipo de trabajo; es decir, es el sentimiento que las metas individuales son comunes a las metas organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se determinó que es de tipo básica, la cual tiene como principal fin ampliar el conocimiento que ya existe sobre el fenómeno que se desea investigar (CONCYTEC, 2018). Ese sentido al analizar la información recolectada sobre el DL y el CO se pudo determinar el comportamiento dichas variables en los docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., ampliando aún más el conocimiento del DL y el CO en el entorno educativo.

El enfoque que se ha utilizado fue el enfoque cuantitativo, en el cual se recolectan datos con medición numérica para su posterior análisis estadístico (Hernández et al., 2018). Así pues, se utilizaron datos numéricos para determinar los niveles de las variables y la prevalencia de las hipótesis de investigación

3.1.2. Diseño de investigación

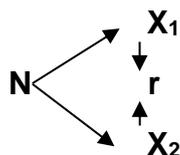
Fue de tipo no experimental pues los datos no han sido manipulados (Hernández et al., 2018), y transaccional puesto que la toma de datos se realizó en un solo momento, según las coordinaciones que se realicen con los directivos de la I.E. se definió una sola fecha y un solo horario para la aplicación de los instrumentos (Hernández et al., 2018). Con el visto bueno de la dirección de la I.E. los investigadores acudieron a la entidad el día 18 de setiembre en el horario de las 9 de la mañana a fin de encuestar a los docentes que decidieron participar de este estudio, en ese proceso los investigadores se limitaron sólo a la toma de datos respectiva, no existiendo en ningún momento manipulación alguna de las variables en análisis.

El nivel adoptado en este estudio fue el nivel descriptivo correlacional, porque buscó describir y probar la relación entre dos variables (Hernández et al., 2018). Al ser un estudio de nivel correlacional los investigadores plantearon como objetivos determinar la relación de las variables seleccionadas para luego en

función a esa información y con ayuda de la estadística inferencial brindar una respuesta a las hipótesis de estudio. En ese contexto, el esquema trabajado fue.

Figura 1

Esquema de investigación



Donde:

X₁ = Clima organizacional

X₂ = Desempeño laboral

N = Colaboradores

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: Clima organizacional

Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento del personal y distinguen a una organización de otra (Zarate, 2018).

Variable X₂: Desempeño laboral

Choi et al. (2018) lo conceptualizan como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: conjunto de personas, hechos, etc., de los cuales se quiere medir alguna característica (Palomino et al., 2019). La población considerada en el estudio fueron 40 docentes que laboran en la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

Criterios de inclusión: Docentes que laboran en planilla en la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

Criterios de exclusión: Se excluirá al personal administrativa, directores, subdirector y personal que labora por locación de servicios, así como a terceros que laboran en la institución.

3.3.2. Muestra. Consiste con subgrupo de la población (Condori-Ojeda, 2020). La muestra en esta investigación será censal y será igual que la población, correspondiente a 40 docentes que laboran en la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. En casos en los que la población es pequeña corresponde considerar como muestra a toda la población lo que se conoce como muestra censal (Stratton, 2021).

3.3.3. Muestreo: Es un procedimiento que consiste en determinar la forma de seleccionar a quienes se va a aplicar los instrumentos de recopilación de datos. Se utilizó el muestreo por conveniencia, toda vez aplicado el cuestionario a los 40 docentes que se encuentra en planilla y disponible para este estudio.

3.3.4. Unidad de análisis: Es lo que se va a medir en el proyecto de investigación (Rodríguez, 2020). En esta investigación la unidad de análisis corresponde a los docentes que laboran en planilla en la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Es una metodología para estudiar variables específicas de la realidad (Ávila et al., 2020). Esta investigación utilizó la encuesta para diagnosticar las percepciones de los docentes sobre el CO y DL.

Instrumento: Cuestionario

Un cuestionario se define como una herramienta desarrollada considerando aspectos de un marco teórico cuyo único propósito es realizar preguntas para

recolectar información (Ávila et al., 2020). Este estudio investigó el uso de dos cuestionarios: uno para diagnóstico el CO y el otro el DL. El cuestionario para el CO estuvo conformado por 16 ítems y el cuestionario de desempeño laboral conformado de 53 ítems ambos, ambos respondidos en una escala Likert de la siguiente manera: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

Validez

Según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es el procedimiento necesario para determinar dar si un cuestionario mide lo que pretende medir. Todo cuestionario utilizado para diagnosticar variables de investigación debe tener validación por parte de expertos.

En este estudio se solicitó con consentimiento informado de participación de los siguientes jueces.

Tabla 1

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Saavedra Carrasco José Gerardo	Magister - MBA	Alto Nivel
Saavedra Carrasco Luis Alberto	Magister - MBA	Alto Nivel
Pais Vera Luis Eduardo	Magister - MBA	Alto Nivel

Confiabilidad

La confiabilidad, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es el grado en que un cuestionario brinda resultados consistentes y coherentes. Se realizó una prueba piloto a los 40 colaboradores para calcular el Alfa de Cronbach; valores por encima de 0.70. Se consideran que el cuestionario tiene consistencia aceptable

(Rodríguez- Medina et al., 2021). Los valores alcanzados se pueden visualizar en la siguiente tabla.

Tabla 2

Coeficientes de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
CO	0.965	Excelente
DL	0.921	Excelente

3.5. Procedimientos

El proceso utilizado es una forma fácil de encontrar de manera eficiente la información que necesita para un proyecto de investigación (Bernal, 2021). En ese sentido, este estudio se consideró dos fases, la Fase I, para realización de la investigación en la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo, se solicitará luego el permiso respectivo al director de la institución educativa, una vez obtenido el permiso en seguidamente se coordinó con las autoridades de dicha entidad educativa la fecha y hora para la aplicación de la encuesta a los profesores que fueron seleccionados oportunamente.

Fase II, una vez determinada la confiabilidad de los instrumentos y que fueron validados por expertos, se tuvo que coordinar nuevamente la fecha y hora para aplicación de los cuestionarios a los docentes, respetando en todo momento los principios éticos descritos en este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Corresponde a una visión general de una amplia gama de técnicas para organizar, información (Bernal, 2021). En ese sentido, los datos recogidos en la aplicación del cuestionario sirvieron para calcular el Alfa de Cronbach y de esta manera determinar la consistencia interna de ambos cuestionarios. Posteriormente

los datos recogidos en la muestra de este estudio, fueron procesados con la herramienta SPSS v.26 mediante un análisis descriptivo que permito conocer el nivel de las variables de estudio, se presentó en tablas y la interpretación en texto. Asimismo, para el análisis inferencial en primer lugar se determinó la normalidad de los datos ya que al ser una muestra < de 50 datos se usó la prueba de Shapiro Will. Posteriormente como los datos no tuvieron normalidad (Anexo 4) se aplicó lo estadístico de Rho de Spearman para las correlaciones y de esa manera a través de los valores de significancia obtenidos aceptar o rechazar las hipótesis. Los datos fueron presentados en tablas con su respectivo texto y que figuran en el desarrollo del Capítulo IV.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio abordó principios y conductas aceptables en la ética de toda investigación, verificó la credibilidad a través de la plataforma Turnitin y aplicó los estándares APA 7.^a edición. Se tuvieron en cuenta las directrices vigentes de la Universidad César Vallejo, se obtuvieron los permisos pertinentes antes de encuestar a los profesores seleccionados y los datos recopilados fueron netamente confidenciales.

Asimismo, se garantizó el consentimiento informado a la muestra, dentro de lo cual los participantes firmaron un consentimiento informado antes de participar de este estudio. Por otro lado, se ha respetado la autoría de los investigadores citados utilizando las normas APA 7^a edición. Finalmente, se ha seguido un seguimiento estricto del proceso de investigación científica.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se abordó los análisis descriptivo e inferencial de los datos recogidos en la muestra. En cuanto al análisis descriptivo se determinó del nivel del constructo del Clima Organizacional y el análisis inferencial permitió probar las hipótesis a través de la significancia obtenida.

4.1: Evaluar del nivel del CO en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C.

Tabla 3

Nivel de la variable CO

Variable / Dimensión	Nivel	f	%
Clima Organizacional	Bajo	11	27,5%
	Medio	8	20,0%
	Alto	21	52,5%
D1: Estructura	Bajo	11	27,5%
	Medio	5	12,5%
	Alto	24	60,0%
D2: Responsabilidad	Bajo	13	32,5%
	Medio	9	22,5%
	Alto	18	45,0%
D3: Recompensa	Bajo	11	27,5%
	Medio	7	17,5%
	Alto	22	55,0%
D4: Desafío	Bajo	11	27,5%
	Medio	15	37,5%
	Alto	14	35,0%
D5: Relaciones	Bajo	13	32,5%
	Medio	15	37,5%
	Alto	12	30,0%
D6: Cooperación	Bajo	11	27,5%
	Medio	10	25,0%
	Alto	19	47,5%
D7: Estándares	Bajo	11	27,5%
	Medio	7	17,5%
	Alto	22	55,0%
D8: Conflicto	Bajo	16	40,0%
	Medio	12	30,0%
	Alto	12	30,0%
D9: Identidad	Bajo	13	32,5%
	Medio	6	15,0%
	Alto	21	52,5%

Nota: Datos tomados de los docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C.

Interpretación:

Los docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C. al responder la encuesta de CO, según su percepción el 53% ubicaron al CO en un nivel alto, por otro lado, sobre las dimensiones del CO, para la dimensión Estructura en un nivel alto según el 60%, Responsabilidad en nivel alto según el 45%, Recompensa en nivel alto según el 55%, Desafío en nivel medio según el 38%, Relaciones en nivel medio según el 38%, Cooperación nivel alto según el 48%, Estándares en nivel alto según el 55%, Conflicto en nivel bajo según el 40% y finalmente Identidad en nivel alto según el 53%.

4.2: Nivel del Desempeño Laboral en los docentes I.E.P. Las Palmas S.A.C.

Tabla 4

Nivel de la variable DL

Variable / Dimensión	Nivel	f	%
Variable: DL	Bajo	11	27,5%
	Medio	18	45,0%
	Alto	11	27,5%
D1: Desempeño en la tarea	Bajo	12	30,0%
	Medio	15	37,5%
	Alto	13	32,5%
D2: Desempeño en el contexto	Bajo	11	27,5%
	Medio	18	45,0%
	Alto	11	27,5%
D3: Comportamientos contraproducentes	Bajo	11	27,5%
	Medio	22	55,0%
	Alto	7	17,5%

Nota: Datos tomados de los docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C.

Interpretación:

Los docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C. al responder la encuesta de DL, según su percepción ubicaron al DL en un nivel medio de acuerdo al 45% de encuestados, por otro lado, sobre las dimensiones del DL, para la dimensión Desempeño en la tarea en nivel medio según el 38%, Desempeño en el contexto

en nivel medio según el 45% y finalmente Comportamientos contraproducentes en nivel medio según el 45%.

4.3: Determinación de la relación de las dimensiones del CO con el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman de cada dimensión del CO y DL

Dimensiones de CO		DL	Significancia
D1: Estructura	0.800**	Desempeño en la tarea	0.000
D2: Responsabilidad	0.911**		0.000
D3: Recompensa	0.855**		0.000
D4: Desafío	0.759**	Desempeño en el contexto	0.000
D5: Relaciones	0.928**		0.000
D6: Cooperación	0.803**		0.000
D7: Estándares	0.732**	Comportamientos contraproducentes	0.000
D8: Conflicto	0.907**		0.000
D9: Identidad	0.893**		0.000

Nota: Rho de Spearman usado porque los datos no tienen normalidad (ver Anexo 4)

Interpretación:

La correlación de cada dimensión del CO y el DL obtuvieron un $P = 0.000$, al analizar estos resultados es menor que cuyo es 0.05 que indica y se acepta la hipótesis de investigación que hay una relación de las dimensiones del CO con el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo y de que esta relación es significativa. Tomando en consideración la interpretación de los coeficientes del Rho de Spearman (ver Anexo 5) se obtuvo lo siguiente: el coeficiente de la correlación de Estructura y DL fue 0.800 que señala una correlación positiva considerable, el coeficiente de la correlación de Responsabilidad y DL fue 0.911 que indica una correlación positiva fuerte, el coeficiente de la correlación de Recompensa y DL fue 0.855 que señala una correlación positiva considerable, el

coeficiente de la correlación de Desafío y DL fue 0.759 que señala una correlación positiva considerable, el coeficiente de la correlación de Relaciones y DL fue 0.928 que indica una correlación positiva fuerte, el coeficiente de la correlación de Cooperación y DL fue 0.803 que señala una correlación positiva considerable, el coeficiente de la correlación de Estándares y DL fue 0.732 que señala una correlación positiva media, el coeficiente de la correlación de Conflicto y DL fue 0.907 que indica una correlación positiva fuerte y finalmente, el coeficiente de la correlación de Identidad y DL fue 0.893 que indica una correlación positiva considerable.

4.4. Determinación de la relación del CO y el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo.

Tabla 6

Correlación del CO y el DL

Variable	Coeficiente	DL	Significancia
CO	Rho de Spearman	0.956**	0.000

Nota: Resultado de la correlación realizada entre el CO y el DL.

Interpretación:

La correlación del CO y el DL obtuvo un valor de significancia de 0.000, al analizar este resultado es menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de que hay una relación del CO y el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. y de que esta relación es significativa. Tomando en consideración la interpretación de los coeficientes del Rho de Spearman (ver Anexo 5) se obtuvo lo siguiente: el coeficiente de la correlación del CO y el DL fue 0.956 que indica una correlación positiva fuerte.

V. DISCUSIÓN

Se abordó el objetivo específico 1: evaluar el nivel del CO en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., basado en el aporte de Zarate (2018) quien indicó que el CO son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez tienen influencia en el comportamiento del personal y distinguen a una organización de otra. Teniendo en cuenta lo descrito, en esta investigación, el 52.5% de los docentes encuestados, según su percepción ubicaron al CO en un nivel alto. Esto se debe a que en la institución educativa se está asumiendo el trabajo en equipo, incorporando innovaciones, motivación y estímulo, fomentando la autoestima y la afirmación personal, y crear un ambiente de trabajo adecuado para todos. El resultado obtenido en este estudio coincide con el de Muñoz (2022) quien afirmó un nivel alto según el 64.1%, por otro lado, Romero (2020) concluyó con el 59.4% con un nivel muy alto. Sin embargo, difiere con el de Correa y Rodrigo (2021) quienes obtuvieron el 46% con un nivel bajo, así también, Soto y Vidarte (2021) afirmó un nivel bajo de acuerdo al 22.6%. Esto indica que el CO apropiado en las escuelas puede promover la convivencia pacífica, el aprendizaje de los estudiantes, aumentar la motivación para participar en actividades educativas y reducir los problemas psicológicos.

El segundo objetivo específico 2: fue evaluar el nivel del DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., basado en el aporte de Choi et al. (2018) conceptualizan el DL como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta. Teniendo en cuenta lo descrito, en esta investigación el 45% de encuestados, ubicaron al DL en un nivel medio. Esto se debe a que aún existen brechas en cuanto al dominio del tema, la preparación de clase, la experiencia, el uso de los recursos didácticos son factores que determinan el buen desempeño de un docente al impartir clases. El resultado obtenido en este estudio en cuanto al nivel al DL coincide con el de Mongrut (2022) quien afirmó un nivel medio según el 50%, por otro lado, Soto y Vidarte (2021) concluyó un nivel muy alto de acuerdo al 54.7%. Sin embargo, difiere con el de Correa y Rodrigo (2021) quien estableció un nivel bajo según el 54%. En el contexto de la educación, entendemos el desempeño docente como la capacidad de un docente

para adaptarse a un entorno de trabajo dinámico, cumpliendo con sus roles designados y transmitiendo conocimientos a otras generaciones (Javorčíková et al., 2021). Esto indica la problemática enfrentada del día a día de los docentes de hoy en día entre los cuales destacan las carencias de formación, falta de docentes que apoyen que en el trabajo, bajísima remuneración, pocas oportunidades de desarrollo de la profesional, escaso respeto a la figura del docente, problemas en el momento de motivación de clase para los alumnos y automotivarse, y que están afectando su desempeño en las entidades educativas.

El tercer objetivo específico indicó determinar la relación de las dimensiones del CO con el DL, basado en el aporte de Zarate (2018) indicó que el CO son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez tienen influencia en el comportamiento del personal y distinguen a una organización de otra. Así mismo manifiesta que las dimensiones para evaluar el CO son: Dimensión Estructura, Dimensión Responsabilidad. Teniendo en cuenta lo descrito, en esta investigación, la correlación de cada dimensión del CO y el DL obtuvo un valor de significancia de 0.000, al analizar este resultado es menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de que hay una relación significativa de las dimensiones del CO con el DL. Tomando en consideración la interpretación de los coeficientes Rho al correlacionar las dimensiones del CO con el DL se obtuvo: Estructura (0.80), recompensa (0.855), desafío (0.759), cooperación (0.803), identidad (0.893), estándares (0.732) que corresponde a correlación positiva considerable. Otras dimensiones del CO se correlacionaron con el DL como sigue: Responsabilidad (0.911), relaciones (0.928), conflicto (0.907) que corresponde a correlación positiva fuerte. Esto se debe a que se ha demostrado que los docentes que trabajan en entornos laborales positivos tienen mayor motivación, compromiso y autoeficacia. Estos factores están asociados con un mejor desempeño docente y una instrucción de mayor calidad. El resultado obtenido en este estudio difiere con el de Muñoz (2022) determinó que hay una asociación significativa baja entre las dimensiones del CO con DL como sigue: estructura (-0.013), responsabilidad (0.071), recompensa (0.161), riesgo (0.043), calidez (0.221) y apoyo (0.143). Sin duda, factores relacionados con el CO influirán en el DL de los docentes. Esto se debe a que es necesario crear un

ambiente que tenga en cuenta el perfil docente y contribuya al desarrollo de capacidades relacionadas con asegurar una óptima gestión académica en beneficio de todos. Contribuye a la convivencia pacífica, tiene un impacto positivo en el logro de las metas educativas encaminadas al desarrollo profesional de los docentes y es ventajoso para la gestión organizacional.

Se abordó como objetivo general: Determinar la relación del CO y el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo, basado en el aporte de Zarate (2018) indicó en cuanto al marco conceptual del CO que son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez tienen influencia en el comportamiento del personal y distinguen a una organización y el aporte de Choi et al. (2018) conceptualizan el DL como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta. Teniendo en cuenta lo descrito, en esta investigación, la correlación del CO y el DL obtuvo un valor de significancia de 0.000, al analizar este resultado es menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna de que hay una relación significativa entre el CO y el DL en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. Tomando en consideración la interpretación de los coeficientes del Rho de Spearman se obtuvo lo siguiente: el coeficiente de la correlación del CO y el DL fue 0.956 que indica una correlación positiva fuerte. Esto se debe a que el CO evalúa cómo los docentes perciben su trabajo, desempeño, productividad, desempeño y satisfacción, teniendo en cuenta el entorno de la sociedad y estructuras donde se desarrolla su trabajo diario, influyendo así en la satisfacción de los docentes y básicamente en su productividad y DL en las entidades educativas. El resultado obtenido en este estudio coincide con el de Mongrut (2022) determinó una asociación positiva alta significativa ($Rho = 0.894$) y Correa y Rodrigo (2021) quienes determinaron asociación positiva media significativa ($Rho = 0.821$). Sin embargo, difiere con el de Muñoz (2022) quien determinó que hay una asociación significativa baja ($Rho = 0.192$). Esto ilustra la brecha que existe en el CO y su impacto en la DL. En otras palabras, el clima laboral docente refleja la satisfacción de los docentes con su ambiente de trabajo, que se basa en su percepción de si el ambiente satisface sus necesidades. En este sentido, hacer

mejoras en la calidad de la educación requiere de integrar de habilidades, innovación educativa, eficiencia, equidad y desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo, existiendo una relación significativamente muy fuerte con un $Rho = 0.956$, esto significa que, si la entidad educativa implementa mejores estrategias para el clima organizacional, mejoraría el desempeño del trabajo de los docentes.
2. Se evaluó el nivel del clima organizacional en los docentes de la I.E.P., mostrando un nivel bajo según el 27.5% de los participantes, un nivel medio el 20% y un nivel alto el 52.5%. El clima organizacional se mostró a nivel porcentual en nivel alto, existiendo oportunidades de mejora en las dimensiones: responsabilidad, relaciones, identidad y conflicto.
3. Se evaluó el nivel del desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., mostrando un nivel bajo según el 27.5% de los participantes, un nivel medio según el 45% y nivel alto según el 27.5%. El desempeño laboral muestra una tendencia porcentual en nivel medio, observándose oportunidades de mejora en las dimensiones de desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamiento contraproducente.
4. Se determinó que existe una relación entre considerable a muy fuerte entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Es decir, en la medida que se fortalezcan los diversos factores relacionados con el clima organizacional se logrará una fuerte influencia en el desempeño laboral de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del centro educativo elaborar a implementar estrategias orientadas al clima organizacional, entre ellas se encuentran: generar confianza basada en las cosas claras, promover la consideración y la equidad, generar un programa de comunicación interna de la institución, comportamientos adecuados, promover el convenio familiar, optar una estructura física adecuada y asegurar equipamiento y capacitación. Estas estrategias bien diseñadas tendrán un impacto positivo y poderoso en el desempeño laboral de los docentes.
2. Con el propósito de mejorar el nivel de clima organizacional en la entidad educativa, al director del centro educativo cuyo objetivo es mejorar el nivel del clima organizacional, estimular la comunicación abierta, proponer trabajo en equipo, alentar la diversidad e inclusión, definir la visión de la entidad educativa, impulsar el aprendizaje, adoptar plataformas de colaboración en línea, etc.
3. A fin de potenciar su desempeño laboral, se les recomienda a los docentes implementar las siguientes estrategias: conocer mejor a sus alumnos, aplicación de metodología pedagógica acorde con lo moderno, programación de las clases, aplicación de técnicas modernas y estrategias que orienten a enseñar, utilización de las TIC, promoción del desempeño de colaboración, ser empático, así como implementar diferentes tipos y formas de evaluación.
4. A futuros investigadores se les recomienda abordar el tema del clima de la organización y desempeño del trabajo docente en entidades de educación pública a fin de contrastar con los resultados obtenidos en esta investigación y complementar los hallazgos en beneficio de toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Abun, D., Menor, R., Catabagan, N., Magallanes, T., y Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, *Philippines. International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3784300
- Al Shbail, M., y Al Shbail, A. (2020). Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: Evidence from Jordan. *Management Science Letters*, 10(16), 3749-3756. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.037>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., y Eldabi, T. (2020). The role of organizational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Arteaga, L. (2022). *Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103484>
- Asmatt, K., Varas, S. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76181>
- Ávila, H., González, M., y Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79.
- Barghani, Z. (2021). The role of professional development on teachers' organizational citizenship behavior and motivation. *Online Submission*. <https://eric.ed.gov/?id=ED614964>
- Basalamah, M., y As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Chukwueze, A. (2021). Influence of staff development on teachers' job performance in Abia State Public Secondary Schools. *Journal of Educational Research & Development*, 4(1).
<http://educationalresearchdevelopmentjournal.com/index.php/JERD/article/view/31>
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. CONCYTEC.
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Correa, F., y Rodrigo, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80332>
- Estela, R. (2020). *Investigación Propositiva. Instituto de Educación superior Pedagógico Público Indoamérica*.
<https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Faiad, S. (2022). La ética en los ensayos clínicos: de Tuskegee al Informe Belmont. *Oncología Clínica*, 27(2).
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gagñay, L., Chicaiza, S., y Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1).
<http://revistaimaginarsocial.com/index.php/es/index>

- Gavilánez, F. (2021). *Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas*. Díaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=AGY4EAAAQBAJ&pg=PA2&dq=transeccional,+transversal&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwigoNipLHzAhUXRzABHTbND4U4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=transeccional%2C%20transversal&f=false>
- Gunaraja, T., y Venkatrama-Raju, D. (2018). Determining factors of organisational climate with reference to leadership styles. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(9), 1327-1332. <https://sdbindex.com/Documents/index/00000002/00000-41627>
- Guo, H. (2018). The formation of highly-cooperative organizational climate considering impacts of organizational commitment and team cohesion. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 58, 431-434. <https://doi.org/10.2991/isbcd-18.2018.86>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo. https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiBiLrV4f_wAhU8GLkGHZLDDicQ6AEwAnoECAcQAg#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S., & Hitka, M. (2021). Teaching performance of slovak primary school teachers: Top motivation factors. *Education Sciences*, 11(7), 313. <https://doi.org/10.3390/educsci11070313>

- Khajohnmanee, S., y Tuntivivat, S. (2023). The causal relationship model of work passion among community development volunteers. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 16(1), 88-102. <https://doi.org/10.14456/jcdr-hs.2023.7>
- León, L., Noriega, E., y Murillo, M. (2018). Impact of the organizational climate on the labor performance of secondary teachers. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003
- Li, L., Wang, X. (2021). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers' work performance in higher education. *Cogn Tech Work*, 23, 315–330. <https://doi.org/10.1007/s10111-020-00625-0>
- Li, Y., Huang, H., y Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Madhukar, V., y Sharma, S. (2017). Organizational climate: A conceptual perspective. *Article in International Journal of Management and Business*, 7(8), 276-293. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmie&volume=7&issue=8&article=018>
- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). Research protocol VIII. *The Ethics Of Research On Human Subjects*, 66(1), 115-122. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n1/2448-9190-ram-66-01-115.pdf>
- Mongrut, V. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima 2022* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99470>
- Muñoz, A. (2022). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80041 José Carlos Mariátegui - La Esperanza en el 2022* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102579>

- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S., y Quansah, P. (2021). Organizational climate and job performance: investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader-member exchange and coaching. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Orozco, K. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61003>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2. http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049
- Palomino, J., Peña, D., Zevallos, G., & Orizano, L. (2019). *Metodología de la investigación* (2.da ed.). San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424
- Purwanto, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3986845

- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teacher's performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
http://viduketha.nsf.gov.lk:8585/COVID19_Articles/GRA/Impact%20of%20Work%20From%20Home.pdf
- Ramírez, J., & Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ecoe Ediciones.
https://books.google.com.pe/books?id=GT4xEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Rodríguez- Medina, M., Poblano-Ojinaga, E., Alvarado Tarango, L., González Torres, A., & Rodríguez Borbón, M. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22).
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas.
https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Romero, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57758>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B., y Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

- Soto, J., Vidarte T. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84181>
- Stratton, S. (2021). Population research: convenience sampling strategies. *Prehospital and disaster Medicine*, 36(4), 373-374.
- Toapanta, V., Gómez, R., y Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S1), 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Trus, M., Galdikiene, N., Balciunas, S., Green, P., Helminen, M., y Suominen, T. (2019). Connection between organizational culture and climate and empowerment: The perspective of nurse managers. *Nursing and Health Sciences*, 21(1), 54-62. <https://doi.org/10.1111/nhs.12549>
- Utami, P., y Vioeza, N. (2021). Teacher work productivity in senior high school. *International Journal of Instruction*, 14(1), 599-614. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1282134>
- Yacsahuanca, N., Mantilla, M., Reyes, L., Gaibor, S., Naranjo, A., Oblea, M., y Nieves, G. (2022). Organizational climate in a school institution in Peru. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Zacher, H., y Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>
- Zarate, W. (2018). Propuesta de plan motivacional para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2016. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19448/zarate_aw.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.	El desempeño laboral en las organizaciones se traduce en colaboradores que buscan constantemente resultados positivos hacia el logro de sus objetivos, el cual se puede diagnosticar a través de las dimensiones planteadas.	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización del trabajo. • Orientación a resultados. • Priorización del trabajo. • Eficiencia laboral. 	Ordinal
			Desempeño en el contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa. • Tareas laborales desafiantes. • Actualización de conocimientos y habilidades laborales. • Soluciones creativas. 	
			Comportamientos contraproducentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Negatividad. • Conductas que dañan a la Organización. 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).	El clima organizacional se podrá evaluar en función de las dimensiones planteadas	Estructura	Organización de la empresa	Ordinal
			Responsabilidad	Responsabilidad	
			Recompensa	Recompensa	
			Desafío	Riesgo	
			Relaciones	Ambiente agradable	
			Cooperación	Apoyo	
			Estándares	Estándares de desempeño	
			Conflicto	Conflicto	
			Identidad	Identidad	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de desempeño laboral

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted su desempeño laboral en la organización. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Desempeño en la tarea						
1.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6.	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					

D2. Desempeño en el contexto					
8.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.				
9.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.				
10.	Participé activamente de las reuniones laborales.				
11.	Mi planificación laboral fue óptima.				
D3. Comportamientos contraproducentes					
12.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.				
13.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.				
14.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.				
15.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.				
16.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.				

Cuestionario de Clima Organizacional

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “ El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento servirá para determinar el clima organizacional que perciben las autoridades, funcionarios y trabajadores. A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo, ya que su punto de vista es muy importante para conocer la opinión que existe sobre el funcionamiento de la organización. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Ítems		1	2	3	4	5
D1. Estructura						
1	En esta organización las tareas están claramente definidas.					
2	En esta organización las tareas están estructuradas.					
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta organización.					
5	Conozco la estructura organizativa de esta institución.					

6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas y/o tomadas en cuenta.					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
9	En esta organización no se tiene claro a quien reportar.					
10	Nuestra gerencia muestra interés para que las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
D2. Responsabilidad						
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
12	Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable por el trabajo realizado.					
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					
D3. Recompensa						
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.					
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta organización critican demasiado.					
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23	Cuando cometo un error me sancionan.					
D4. Riesgo						
24	La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresaremos si hacemos bien las cosas.					
25	Esta organización ha asumido riesgos en los momentos oportunos.					

26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.					
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con precaución para lograr la máxima efectividad.					
28	La gerencia se arriesga por una buena idea.					
D5. Calor						
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.					
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33	Las relaciones de jefes de área – trabajador tienden a ser agradables.					
D6. Apoyo						
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.					
35	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.					
37	La gerencia piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.					
38	Aquí es más importante llevarse con los demás que tener un buen desempeño.					
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
D7. Estándares de desempeño						
40	Si me equivoco, las cosas empeoran.					
41	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en el otro.					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
44	La filosofía de nuestra gerencia enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.					
D8. Conflicto						
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					

46	La actitud de nuestra gerencia es que la relación entre unidades y departamentos sea saludable.					
47	La gerencia siempre busca estimular el diálogo abiertas entre individuos.					
48	Siempre digo lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
D9. Identidad						
50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.					
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.					
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo

Investigador (a) (es):

- Figueroa Cosavalente, Joseph Víctor
- Macalopú Mendoza, Yeinsen Oscar Andrés

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”, cuyo objetivo es determinar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de SUBE de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo - Perú, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el estudio será necesario conocer el clima organizacional en la Institución. Educativa Particular. Las Palmas S.A.C., Chiclayo” y determinar cómo influye en el desempeño laboral de los docentes con el propósito de ayudar a dicha institución-

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores:

Figueroa Cosavalente, Joseph Víctor email: FCOSAVALENTEJV@ucvvirtual.edu.pe

Macalopú Mendoza, Yeinsen Oscar Andrés email: YMACALOPUME@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor (Echeverría Jara, José Foción) email: jecheverriaj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: OCTAVIO RUBIO GUEVARA

Fecha y hora: 10 DE JULIO DEL 2023 – 13:30 P.M

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

I.E.P. "LAS PALMAS"


Prof. Octavio Rubio Guevara
DIRECTOR

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach cuestionario clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100
	Excluido	0	0
	Total	40	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.965	53

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
P1	241,75	820,705	,082	,967
P2	240,20	784,985	,914	,963
P3	240,20	784,985	,914	,963
P4	240,20	784,985	,914	,963
P5	240,00	830,974	,000	,965
P6	240,00	830,974	,000	,965
P7	240,20	784,985	,914	,963
P8	240,20	784,985	,914	,963
P9	240,20	784,985	,914	,963
P10	240,00	830,974	,000	,965
P11	241,98	818,846	,124	,967
P12	240,75	765,833	,741	,963
P13	240,20	784,985	,914	,963
P14	240,20	784,985	,914	,963
P15	240,20	784,985	,914	,963
P16	240,00	830,974	,000	,965
P17	240,00	830,974	,000	,965
P18	240,20	784,985	,914	,963
P19	240,20	784,985	,914	,963
P20	240,20	784,985	,914	,963

P21	240,00	830,974	,000	,965
P22	241,98	818,846	,124	,967
P23	240,75	765,833	,741	,963
P24	241,75	820,705	,082	,967
P25	240,20	784,985	,914	,963
P26	240,20	784,985	,914	,963
P27	240,20	784,985	,914	,963
P28	240,00	830,974	,000	,965
P29	240,00	830,974	,000	,965
P30	240,20	784,985	,914	,963
P31	240,20	784,985	,914	,963
P32	240,20	784,985	,914	,963
P33	240,00	830,974	,000	,965
P34	241,98	818,846	,124	,967
P35	240,75	765,833	,741	,963
P36	240,20	784,985	,914	,963
P37	240,20	784,985	,914	,963
P38	240,00	830,974	,000	,965
P39	240,00	830,974	,000	,965
P40	240,20	784,985	,914	,963
P41	240,20	784,985	,914	,963
P42	240,20	784,985	,914	,963
P43	240,00	830,974	,000	,965
P44	241,98	818,846	,124	,967
P45	240,75	765,833	,741	,963
P46	240,20	784,985	,914	,963
P47	240,20	784,985	,914	,963
P48	240,00	830,974	,000	,965
P49	240,00	830,974	,000	,965
P50	240,20	784,985	,914	,963
P51	240,20	784,985	,914	,963
P52	240,20	784,985	,914	,963
P53	240,00	830,974	,000	,965

Alfa de Cronbach cuestionario desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100
	Excluido	0	0
	Total	40	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.921	16

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
P1_A	65,35	162,387	-,040	,938
P2_A	64,13	136,625	,670	,915
P3_A	63,58	143,481	,884	,911
P4_A	64,03	143,871	,825	,912
P5_A	64,23	142,538	,464	,923
P6_A	64,18	148,097	,655	,916
P7_A	64,10	142,092	,929	,909
P8_A	63,73	146,204	,714	,914
P9_A	63,63	143,676	,857	,911
P10_A	64,25	137,731	,650	,916
P11_A	63,73	142,820	,876	,910
P12_A	64,20	137,600	,648	,916
P13_A	64,03	143,871	,825	,912
P14_A	64,23	142,538	,464	,923
P15_A	64,18	148,097	,655	,916
P16_A	64,10	142,092	,929	,909



Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos: Validación de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Saavedra Carrasco José Gerardo	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Jaén	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Figuroa Cosavalente Joseph Víctor Macalopú Mendoza Yeinsen Oscar Andrés
Procedencia:	De los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 9 dimensiones, de 9 indicadores y 53 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Desempeño Laboral
Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.
- **Variable 2:** Clima organizacional
Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño en la tarea 2. Desempeño en el contexto. 3. Comportamientos contraproducentes. 	Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Desafío 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándares 8. Conflicto 9. Identidad 	Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo” elaborado por Figueroa Cosavalente Joseph Víctor y Macalopú Mendoza Yeinsen Oscar Andrés en el año 2023 basado en los aportes de Koopmans et al. (2013) y Khajohnmanee y Tuntivivat (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento y organización del trabajo.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
Orientación a resultados.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Priorización del trabajo.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
Eficiencia laboral.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	



	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Soluciones creativas.	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad. Conductas que dañan a la Organización.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	4	
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Organización de la empresa	En esta organización las tareas están claramente definidas.	4	4	4	
	En esta organización las tareas están estructuradas.	4	4	4	
	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	4	4	4	
	Conozco claramente las políticas de esta organización.	4	4	4	
	Conozco la estructura organizativa de esta institución.	4	4	4	
	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	4	4	4	
	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas y/o tomadas en cuenta.	4	4	4	
	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	4	4	4	
	En esta organización no se tiene claro a quien reportar.	4	4	4	
	Nuestra gerencia muestra interés para que las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	4	4	4	
	Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	4	4	4	
	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable por el trabajo realizado.	4	4	4	
	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	4	4	4	
	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	4	4	4	
	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	4	4	4	
	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda.	4	4	4	
	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.	4	4	4	
	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	En esta organización critican demasiado.	4	4	4	



	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	4	4	4	
	Cuando cometo un error me sancionan.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desafío

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Riesgo	La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresaremos si hacemos bien las cosas.	4	4	4	
	Esta organización ha asumido riesgos en los momentos oportunos.	4	4	4	
	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	4	4	4	
	La toma de decisiones en esta organización se hace con precaución para lograr la máxima efectividad.	4	4	4	
	La gerencia se arriesga por una buena idea.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Relaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente agradable	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.	4	4	4	
	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	4	4	4	
	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	4	4	4	



	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	4	4	4	
	Las relaciones de jefes de área – trabajador tienden a ser agradables.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Cooperación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	4	4	4	
	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.	4	4	4	
	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.	4	4	4	
	La gerencia piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	4	4	4	
	Aquí es más importante llevarse con los demás que tener un buen desempeño.	4	4	4	
	Me siento orgulloso de mi desempeño.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Estándares

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estándares de desempeño	Si me equivoco, las cosas empeoran.	4	4	4	
	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	4	4	4	



	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en el otro.	4	4	4	
	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	4	4	4	
	La filosofía de nuestra gerencia enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	4	4	4	

- Octava dimensión: Conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conflicto	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	4	4	4	
	La actitud de nuestra gerencia es que la relación entre unidades y departamentos sea saludable.	4	4	4	
	La gerencia siempre busca estimular el diálogo abiertas entre individuos.	4	4	4	
	Siempre digo lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	4	4	4	
	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	4	4	4	

- Novena dimensión: Identidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identidad	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.	4	4	4	
	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	4	4	4	



Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.	4	4	4	
En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	4	4	4	

.....
Mg. Saavedra Carrasco José Gerardo
DNI N° 16796035

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SAAVEDRA CARRASCO**
 Nombres **JOSE GERARDO**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Numero de Documento de Identidad **16796035**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
 Rector A.L **EFRAIN VIRGILIO GONZALES DE OLARTE**
 Secretario General **RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO**
 Decano **CIRO BENJAMIN ALEGRÍA VARONA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
 Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**
 Fecha de Expedición **25/10/17**
 Resolución/Acta **013/2017-GYT**
 Diploma **103030**
 Fecha Matrícula **19/02/2011**
 Fecha Egreso **13/07/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000273700

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
 JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Unidad: Servicio de Apoyo Administrativo
 Fecha: 19/08/2022 12:28:32-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lector de códigos o teléfono celular enviando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2005-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos: Validación de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Alberto Saavedra Carrasco		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Figueroa Cosavalente Joseph Víctor Macalopú Mendoza Yeinsen Oscar Andrés
Procedencia:	De los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 9 dimensiones, de 9 indicadores y 53 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Desempeño Laboral
Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.
- **Variable 2:** Clima organizacional
Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño en la tarea 2. Desempeño en el contexto. 3. Comportamientos contraproducentes. 	Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Desafío 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándares 8. Conflicto 9. Identidad 	Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo” elaborado por Figueroa Cosavalente Joseph Víctor y Macalopú Mendoza Yeinsen Oscar Andrés en el año 2023 basado en los aportes de Koopmans et al. (2013) y Khajohnmanee y Tuntivivat (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento y organización del trabajo.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
Orientación a resultados.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Priorización del trabajo.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
Eficiencia laboral.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	



	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Soluciones creativas.	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad. Conductas que dañan a la Organización.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	4	
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Organización de la empresa	En esta organización las tareas están claramente definidas.	4	4	4	
	En esta organización las tareas están estructuradas.	4	4	4	
	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	4	4	4	
	Conozco claramente las políticas de esta organización.	4	4	4	
	Conozco la estructura organizativa de esta institución.	4	4	4	
	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	4	4	4	
	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas y/o tomadas en cuenta.	4	4	4	
	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	4	4	4	
	En esta organización no se tiene claro a quien reportar.	4	4	4	
	Nuestra gerencia muestra interés para que las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	4	4	4	
	Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	4	4	4	
	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable por el trabajo realizado.	4	4	4	
	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	4	4	4	
	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	4	4	4	
	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	4	4	4	
	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda.	4	4	4	
	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.	4	4	4	
	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	En esta organización critican demasiado.	4	4	4	



	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	4	4	4	
	Cuando cometo un error me sancionan.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desafío

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Riesgo	La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresaremos si hacemos bien las cosas.	4	4	4	
	Esta organización ha asumido riesgos en los momentos oportunos.	4	4	4	
	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	4	4	4	
	La toma de decisiones en esta organización se hace con precaución para lograr la máxima efectividad.	4	4	4	
	La gerencia se arriesga por una buena idea.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Relaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente agradable	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.	4	4	4	
	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	4	4	4	
	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	4	4	4	



	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	4	4	4	
	Las relaciones de jefes de área – trabajador tienden a ser agradables.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Cooperación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	4	4	4	
	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.	4	4	4	
	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.	4	4	4	
	La gerencia piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	4	4	4	
	Aquí es más importante llevarse con los demás que tener un buen desempeño.	4	4	4	
	Me siento orgulloso de mi desempeño.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Estándares

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estándares de desempeño	Si me equivoco, las cosas empeoran.	4	4	4	
	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	4	4	4	



	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en el otro.	4	4	4	
	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	4	4	4	
	La filosofía de nuestra gerencia enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	4	4	4	

- Octava dimensión: Conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conflicto	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	4	4	4	
	La actitud de nuestra gerencia es que la relación entre unidades y departamentos sea saludable.	4	4	4	
	La gerencia siempre busca estimular el diálogo abiertas entre individuos.	4	4	4	
	Siempre digo lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	4	4	4	
	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	4	4	4	

- Novena dimensión: Identidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identidad	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.	4	4	4	
	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	4	4	4	



Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.	4	4	4	
En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	4	4	4	

.....
Mg. Luis Alberto Saavedra Carrasco
DNI N° 42933119

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SAAVEDRA CARRASCO**
Nombres **LUIS ALBERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42933119**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA**
Secretario General **RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO**
Decano **CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **16/08/17**
Resolución/Acta **010/2017-GYT**
Diploma **101463**
Fecha Matrícula **19/07/2014**
Fecha Egreso **09/06/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000073692

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servicio de Agente Autorizado.
Fecha: 19/08/2022 12:28:21-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular empujando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos: Validación de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pais Vera Luis Eduardo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerente		
Institución donde labora:	SEDALIB		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Figueroa Cosavalente Joseph Víctor Macalopú Mendoza Yeinsen Oscar Andrés
Procedencia:	De los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 9 dimensiones, de 9 indicadores y 53 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Desempeño Laboral
Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.
- **Variable 2:** Clima organizacional
Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño en la tarea 2. Desempeño en el contexto. 3. Comportamientos contraproducentes. 	Choi et al. (2018) conceptualizan el desempeño laboral como el comportamiento en el que se involucran los empleados en la búsqueda de una meta.
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Desafío 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándares 8. Conflicto 9. Identidad 	Son percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y distinguen a una organización de otra. (Zarate, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Las Palmas S.A.C., Chiclayo” elaborado por Figueroa Cosavalente Joseph Víctor y Macalopú Mendoza Yeinsen Oscar Andrés en el año 2023 basado en los en los aportes de Koopmans et al. (2013) y Khajohnmanee y Tuntivivat (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento y organización del trabajo.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Orientación a resultados.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
Priorización del trabajo.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
Eficiencia laboral.	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Soluciones creativas.	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad. Conductas que dañan a la Organización.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	4	
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Organización de la empresa	En esta organización las tareas están claramente definidas.	4	4	4	
	En esta organización las tareas están estructuradas.	4	4	4	
	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	4	4	4	
	Conozco claramente las políticas de esta organización.	4	4	4	
	Conozco la estructura organizativa de esta institución.	4	4	4	
	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	4	4	4	
	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas y/o tomadas en cuenta.	4	4	4	
	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	4	4	4	
	En esta organización no se tiene claro a quien reportar.	4	4	4	
	Nuestra gerencia muestra interés para que las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	4	4	4	
	Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	4	4	4	
	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto soy responsable por el trabajo realizado.	4	4	4	
	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	4	4	4	
	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	4	4	4	
	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	4	4	4	
	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda.	4	4	4	
	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.	4	4	4	
	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	En esta organización critican demasiado.	4	4	4	



	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	4	4	4	
	Cuando cometo un error me sancionan.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desafío

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Riesgo	La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresaremos si hacemos bien las cosas.	4	4	4	
	Esta organización ha asumido riesgos en los momentos oportunos.	4	4	4	
	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	4	4	4	
	La toma de decisiones en esta organización se hace con precaución para lograr la máxima efectividad.	4	4	4	
	La gerencia se arriesga por una buena idea.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Relaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente agradable	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.	4	4	4	
	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	4	4	4	
	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	4	4	4	



	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	4	4	4	
	Las relaciones de jefes de área – trabajador tienden a ser agradables.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Cooperación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	4	4	4	
	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.	4	4	4	
	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.	4	4	4	
	La gerencia piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	4	4	4	
	Aquí es más importante llevarse con los demás que tener un buen desempeño.	4	4	4	
	Me siento orgulloso de mi desempeño.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Estándares

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estándares de desempeño	Si me equivoco, las cosas empeoran.	4	4	4	
	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	4	4	4	



	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en el otro.	4	4	4	
	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	4	4	4	
	La filosofía de nuestra gerencia enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	4	4	4	

- Octava dimensión: Conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conflicto	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	4	4	4	
	La actitud de nuestra gerencia es que la relación entre unidades y departamentos sea saludable.	4	4	4	
	La gerencia siempre busca estimular el diálogo abiertas entre individuos.	4	4	4	
	Siempre digo lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	4	4	4	
	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	4	4	4	

- Novena dimensión: Identidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identidad	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.	4	4	4	
	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	4	4	4	



Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.	4	4	4	
En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	4	4	4	

.....
Mg. Pais Vera Luis Eduardo
DNI N° 42097576

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PAIS VERA
Nombres	LUIS EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42097578

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA
Secretario General	RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	16/06/17
Resolución/Acta	010/2017-GYT
Diploma	101454
Fecha Matrícula	19/07/2014
Fecha Egreso	09/06/2017

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000943804

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agentes autorizados.
Fecha: 02/08/2022 21:40:50-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Normalidad de los datos

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,250	40	,000	,834	40	,000
Estructura	,274	40	,000	,792	40	,000
Responsabilidad	,191	40	,001	,859	40	,000
Recompensa	,251	40	,000	,783	40	,000
Desafío	,261	40	,000	,809	40	,000
Relaciones	,159	40	,012	,868	40	,000
Cooperación	,237	40	,000	,801	40	,000
Estándares	,269	40	,000	,781	40	,000
Conflicto	,188	40	,001	,853	40	,000
Identidad	,223	40	,000	,823	40	,000
Clima organizacional	,255	40	,000	,812	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Al ser la muestra menor a 50 se tomó la prueba de Shapiro-Wilk, y al ser la Sig. <0.05, los datos no tienen normalidad por lo que se debe usar para las correlaciones la prueba no paramétrica de Rangos de Spearman.

Anexo 5. Coeficientes de correlación Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	Correlación
-1.00	Negativa perfecta.
-0.90	Negativa muy fuerte.
-0.75	Negativa considerable.
-0.50	Negativa media.
-0.25	Negativa débil.
-0.10	Negativa muy débil.
+0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Positiva muy débil.
+0.25	Positiva débil.
+0.50	Positiva media.
+0.75	Positiva considerable.
+0.90	Positiva muy fuerte.
+1.00	Positiva perfecta.