



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en  
una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Vasquez Yslado, Anelsy Jamileth ([orcid.org/0009-0003-6481-0272](https://orcid.org/0009-0003-6481-0272))

**ASESORAS:**

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther ([orcid.org/0000-0002-1033-7091](https://orcid.org/0000-0002-1033-7091))

Dra. Moreno Torres, Patricia Del Pilar ([orcid.org/0000-0003-1474-146X](https://orcid.org/0000-0003-1474-146X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO — PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

A mi padre todopoderoso por sobre todas las cosas por fortalecerme y porque su voluntad es perfecta en mi vida. A mis amados hijos que son mi alegría. A mi madre, que siempre está presente con su apoyo incondicional, y a mí porque con empeño y perseverancia lograré culminar mis estudios satisfactoriamente.

Anelsy

## Agradecimiento

A Jehová, por fortalecerme cada día y permitirme emprender con terminación y sabiduría para lograr mis propósitos en mejora de mi profesión.

Estoy profundamente agradecida a la UCV, por proporcionarme la posibilidad de continuar mi formación profesional en el campo de la administración educativa. Mi gratitud también se extiende al cuerpo docente por su calidad profesional y por impartir sus valiosos conocimientos, que han contribuido enormemente a enriquecer mis habilidades profesionales.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesora de este estudio, Dra. Chunga Pingo Gaby Esther quien, con su paciencia, comprensión y sabiduría, ha guiado con éxito el desarrollo de esta investigación. Su apoyo y orientación han sido invaluable en este proceso.

La autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA PINGO GABY ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco

", cuyo autor es VASQUEZ YSLADO ANELSY JAMILETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PINGO GABY ESTHER DNI: 17870380 ORCID: 0000-0002-1033-7091	Firmado electrónicamente por: CHPINGOGE el 09- 02-2024 12:56:44

Código documento Trilce: TRI - 0702937



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VASQUEZ YSLADO ANELSY JAMILETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANELSY JAMILETH VASQUEZ YSLADO DNI: 41617504 ORCID: 0009-0003-6481-0272	Firmado electrónicamente por: AJVASQUEZ el 20-12- 2023 14:22:15

Código documento Trilce: TRI - 0702965

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	24
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES .....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS .....	52
ANEXOS.....	61

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del clima organizacional y sus dimensiones en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	27
Tabla 2 Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	28
Tabla 3 Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	29
Tabla 4 Influencia del clima organizacional en la dimensión de capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	30
Tabla 5 Influencia del clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	31
Tabla 6 Influencia del clima organizacional en la dimensión eficacia laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.	32
Tabla 7 Influencia del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	33
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	34
Tabla 9 Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	35
Tabla 10 Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la influencia del clima organizacional en la dimensión capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	36
Tabla 11 Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la influencia del clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023	37
Tabla 12 Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la influencia del clima organizacional en la dimensión eficacia laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 .....	38
Tabla 13 Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la influencia del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023 ....	39

## Resumen

La presente investigación titulada, influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco. Fue dirigido con la finalidad de establecer cómo el clima organizacional impacta en el rendimiento dentro de una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Por otro lado, es una investigación básica y de nivel relacional. Presenta un diseño correlacional causal. La muestra de estudio estuvo constituida por 40 docentes. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos, empleando dos cuestionarios para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral, los cuales fueron validados a través de juicio de expertos, concluyendo que el instrumento es aplicable. Igualmente, se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.80 para el cuestionario de clima organizacional y 0.71 para el de desempeño laboral, lo que respalda su alta confiabilidad. Los hallazgos demuestran que los docentes, en el nivel de clima organizacional, 65.0% se ubican en alto y en desempeño laboral, 67.5%. se ubican en nivel bueno. Finalmente, en relación a la hipótesis general, cabe señalar que el nivel de significancia de la regresión ordinal es inferior al 5%, y están respaldados por el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,85 esto señala que, el clima organizacional tiene un efecto de influencia en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, laboral, comunicación, motivación.



## **Abstract**

The present research titled, influence of the organizational climate on work performance in an educational institution in the province of Santiago de Chuco. It was directed with the purpose of establishing how the organizational climate impacts performance within an Educational Institution in the province of Santiago de Chuco, 2023. On the other hand, it is a basic and relational level research. It presents a causal correlational design. The study sample consisted of 40 teachers. A survey was used as a data collection method, using two questionnaires to evaluate the organizational climate and work performance, which were validated through expert judgment, concluding that the instrument is applicable. Likewise, reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficient, obtaining values of 0.80 for the organizational climate questionnaire and 0.71 for the job performance questionnaire, which supports its high reliability. The findings show that teachers, at the level of organizational climate, 65.0% are ranked high and in job performance, 67.5%. They are located at a good level. Finally, in relation to the general hypothesis, it should be noted that the level of significance of the ordinal regression is less than 5%, and is supported by the Nagelkerke pseudo-R square value of 0.85, which indicates that the organizational climate has an effect of influence on work performance in an Educational Institution in the province of Santiago de Chuco, 2023.

**Keywords:** Organizational climate, performance, work, communication, motivation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El enfoque de esta investigación radica en analizar cómo el ambiente laboral dentro de las instituciones educativas impacta en el rendimiento laboral de los diferentes miembros del entorno educativo, tales como, profesores, equipo administrativo y estudiantes.

Desde una perspectiva internacional, un clima organizacional negativo, marcado por la falta de comunicación, apoyo y reconocimiento, puede provocar insatisfacción y desmotivación en los docentes, repercutiendo en un bajo rendimiento estudiantil. Esto también resulta en agotamiento y rotación del personal como también en una calidad baja de la enseñanza. La ausencia de liderazgo efectivo y apoyo emocional y profesional contribuyen a un entorno laboral poco saludable, afectando tanto a la satisfacción de los empleados como al desempeño de los estudiantes, Goleman (2010).

Según la UNESCO en su informe "Educación para el siglo XXI," la problemática del bajo desempeño, repercute en gran manera en las instituciones educativas a nivel mundial atrayendo implicaciones significativas, como la brecha permanente que limita acceder a una educación óptima, la falta de habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales. Esta situación se relaciona con la carencia de recursos, insuficiente inversión en la formación de docentes, carencias para llegar a la educación, burocracia excesiva y falta de adaptación a las cambiantes necesidades de la sociedad.

Desde el contexto nacional, el informe "El Estado de la Educación en el Perú" MINEDU (2018). Se revela que la problemática que aborda el clima organizacional en las instituciones educativas peruanas refleja una serie de repercusiones negativas. Entre ellas se incluyen un elevado índice de cambios en el personal docente generado por la falta de satisfacción laboral y la ausencia de motivación en el equipo., comunicación ineficiente y un ambiente laboral poco colaborativo, falta de incentivos para los docentes, la carga de trabajo excesiva, la falta de

reconocimiento y la carencia de estrategias efectivas de gestión del clima organizacional.

El MINEDU (2019) señala deficiencias en las instituciones educativas peruanas, como la carencia de capacitación constante, escasa inversión en infraestructura y recursos didácticos apropiados, así como la falta de estímulos para los docentes. Estos problemas inciden directamente en la excelencia educativa y el escaso desempeño escolar. Además, identifican inconvenientes respecto al clima organizacional, tales como la falta de incentivos y recursos educativos adecuados, sumado a una formación pedagógica limitada, lo cual afecta tanto el rendimiento en el trabajo como la excelencia educativa.

Dentro del contexto educativo en la provincia de Santiago de Chuco, respecto al clima organizacional se observa un ambiente desfavorable, ya que ello influye en las percepciones y comportamientos de los empleados. Además, hay deficiente liderazgo, motivación y toma de decisiones por lo que el personal docente y administrativos muestran un desinterés en el logro de los compromisos para la mejora educativa. En lo que respecta al desempeño laboral, se evidencia poco compromiso, los resultados de los aprendizajes cada año siguen en un alto porcentaje de inicio y proceso originándose un bajo rendimiento de los estudiantes. Es así que el problema de investigación ha sido planteado: ¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco en el año 2023?

Para la justificación de la investigación se ha ponderado a la teoría de McGregor (1960), que distingue entre la Teoría X y la Teoría Y, respaldando la repercusión del ambiente organizacional en el desempeño laboral docente. La Teoría X, asume que los empleados son naturalmente inclinados a la inactividad, no se esfuerzan y necesitan ser controlados de cerca, lo que resulta en un clima negativo de desconfianza. En contraste, la Teoría Y sugiere que los empleados son intrínsecamente motivados y responden positivamente a un clima de trabajo que fomente la confianza, el respeto y el apoyo. Así, un clima organizacional favorable, basado en

la Teoría Y, puede motivar a los docentes, mejorar su desempeño y fomentar un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

En cuanto a la fundamentación práctica del proyecto, es esencial reconocer la relevancia que tiene el trabajo de los educadores en la excelencia educativa. Un entorno organizacional favorable, positivo y empoderado, marcado por el respaldo de la administración, la colaboración entre colegas y la percepción de equidad, ejerce una influencia significativa en el bienestar y la motivación de los educadores. Este factor influye directamente en la promoción del progreso académico del estudiante, como señalan Saremi y Amirtash (2015).

Por lo tanto, en términos metodológicos, un estudio cuantitativo resulta propicio para recopilar datos concretos y medibles con la intención de inspeccionar la conexión causal del ambiente organizacional en el desempeño laboral.

Mediante el uso de encuestas normalizadas y escalas de medición, es factible cuantificar la apreciación de los docentes referente a su entorno laboral y su rendimiento, facilitando, además, el análisis estadístico para identificar la correlación causal entre las variables; ello además contribuirá con información relevante y confiable para próximas investigaciones educativas.

Se planteó como objetivo general, designar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; considerando los objetivos específicos: establecer el nivel de ambiente organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; Determinar el índice de desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco,2023; verificar la repercusión del ambiente organizacional en la dimensión capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; Designar la implicancia del entorno organizacional en la dimensión desenvolvimiento en una Institución de educación de la provincia de Santiago de Chuco,2023; Fijar la incidencia del clima organizacional en la

dimensión eficacia en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco,2023; Determinar el efecto del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco,2023.

Ante ello se busca comprobar la hipótesis: El ambiente organizacional dentro de una Institución Educativa que pertenezca a la provincia de Santiago de Chuco, 2023; tiene un efecto relevante en el rendimiento laboral. Así mismo la hipótesis nula: El ambiente organizacional dentro de una Institución Educativa en la provincia de Santiago de Chuco, 2023; no influye significativamente en el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta el escenario internacional, se ha priorizado la exploración del trabajo realizado por Lainez (2018), que centra un estudio sobre el impacto del ambiente organizacional en el desempeño laboral de los profesores en una Entidad Educativa en Santa Elena, Ecuador. El propósito principal de este trabajo fue explicar cómo el clima organizacional afecta el desempeño docente. Este trabajo siguió un enfoque no probado mediante un diseño con relación de causa efecto. La metodología empleada incluyó encuestas y dos cuestionarios para recopilar datos sobre ambas variables de estudio. Se contó con total de elementos de estudio conformada por 58 docentes, determinando una muestra integrada por 24 docentes a través de un muestreo no probabilístico. Los resultados indicaron una relación de causa y efecto positiva débil con una medida de 0,285 y un valor R<sup>2</sup> de 0,58. Por lo consiguiente, la hipótesis de investigación fue rechazada, aceptando de esta manera a la hipótesis nula, señalando que, basado con los resultados de este estudio, no se observa una relevancia notable del entorno organizacional en el desempeño de los profesores.

Siguiendo la misma intención, se optó por el estudio llevado a cabo por Robayo (2018), quien exploró el impacto del ambiente organizacional en el rendimiento laboral de los docentes en una Institución Educativa en Guayaquil, Ecuador. Se trata de un estudio transversal con un diseño relacional de causa efecto. El enfoque metodológico utilizado implicó la utilización de encuestas, utilizando dos cuestionarios con escala ordinal de Likert como herramienta para recopilar información. La población muestral incluyó a 14 docentes, elegidos mediante un proceso no aleatorio. Los resultados revelaron que el valor de significancia fue 0.572. La correlación fue negativa, con un valor de -0.0165, y el porcentaje de influencia alcanzó solo el 2%. Con estos datos, la investigación concluye enfatizando que el clima organizacional no tiene un impacto considerable

sobre el rendimiento docente en la Institución Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador.

Teniendo en consideración, la investigación realizada por Bernal (2023), el enfoque principal consistía en ampliar el conocimiento sobre la ascendencia del ambiente organizacional en la productividad de los profesores en la Unidad Educativa Cantón. Para abordar esta cuestión, se adoptó un enfoque cuantitativo correlacional causal de nivel explicativo, lo que permitió establecer relaciones de causa y efecto. Los resultados obtenidos subrayan que el estudio tenía como objetivo primordial adquirir una comprensión completa de las directrices establecidas por las agencias pertinentes, y aplicar las técnicas necesarias para recopilar información relevante. Asimismo, se buscaba inspeccionar la forma como el desempeño de los profesores se vincula con la creación del clima organizacional en la Institución. En última instancia, los datos del estudio evidencian que efectivamente existe una conexión relevante (con un valor,  $p < 0.05$ ) entre las variables identificadas a través de las declaraciones de los colaboradores públicos. Estos hallazgos sugieren que en la Unidad Educativa Cantón se mantiene un ambiente laboral positivo.

En un estudio llevado a cabo por González (2019), se planteó el propósito de optimizar el entorno organizacional en el desempeño en el trabajo mediante la ejecución de un programa destinado a contribuir con la mejora del ambiente laboral en una institución en Guayaquil. La perspectiva de investigación se caracterizó como descriptivo correlacional explicativo de nivel básico sustantivo, adoptando una perspectiva cuantitativo observacional. El estudio involucró a 50 individuos vinculados a la institución educativa en Guayaquil. Los resultados de este análisis revelaron una clara insatisfacción laboral, entre docentes y directivos, ello se atribuyó a la falta de supervisión general por parte de los líderes, lo que se relacionó con percepciones que indicaban un sentimiento general de descontento laboral. La falta de reconocimiento, por las tareas realizadas por los docentes, ha generado desmotivación entre ellos. Este ambiente

poco favorable ha tenido un impacto negativo en el trabajo y en la dinámica organizacional. En consecuencia, ambas variables están interconectadas y ejercen un efecto significativo.

Es relevante tener en cuenta el artículo científico. Colombia, Brito y colaboradores (2020), llevaron a cabo una exploración acerca del ambiente organizacional y su efecto en el rendimiento laboral. Utilizaron un enfoque descriptivo correlacional para recopilar datos, empleando encuestas como la técnica de recolección de información. La población objetivo de su estudio consistió en 90 empleados. Además, realizaron un análisis correlacional que arrojó como resultado el importante efecto del entorno organizacional en el rendimiento laboral. Concluyeron que es esencial fomentar la comunicación abierta, mantener un control constante, involucrar a todos los miembros, promover la confianza y proporcionar los elementos requeridos para realizar de manera efectiva sus actividades. (Colombia, Brito et al., 2020, p.147).

También se ha consignado al artículo científico realizado en Ecuador, Bohórquez et. al. (2020). Su estudio se centró en explorar la implicancia de causa de la motivación en efecto del rendimiento laboral de los empleados de una Municipalidad. Para lograr este propósito, realizaron una investigación de naturaleza explicativo y emplearon encuestas como método de recopilación de datos. Utilizaron dos cuestionarios que fueron administrados a un grupo de 31 colaboradores de la institución, que representaban una muestra de la población total de 435 empleados. Los hallazgos del trabajo mostraron que casi en su totalidad, los colaboradores expresaron insatisfacción en diversos aspectos relacionados con su trabajo en la Municipalidad. No obstante, la conclusión clave del estudio fue que cuando los empleados se encuentran previamente motivados, su desempeño laboral tiende a ser significativamente mejor en la organización (Bohórquez et al., 2020, p.388).



En lo que respecta al ámbito nacional, consideramos a Cisneros (2018), quien investigó sobre, el predominio del entorno organizacional en la productividad de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas, Piura, Perú. La meta principal consistió en analizar la implicancia del ambiente organizacional en la productividad de los empleados en dicha entidad. Esta investigación siguió un enfoque no experimental utilizando un diseño correlacional causal. La metodología incluyó la aplicación de encuestas y dos cuestionarios para recopilar datos de una muestra integrada por 50 docentes. Los hallazgos revelaron una correlación de Pearson de 0.565 y un índice de significancia bilateral de 0.000, indicando una coincidencia positiva moderada entre las variables. Esto indica que el desempeño laboral tiende a aumentar o disminuir a medida que el ambiente organizacional varía. Además, considerando un índice de vínculo de 0.320, se determina que el 32% del cambio en el rendimiento laboral son atribuibles a la influencia del entorno organizacional. En última instancia, los hallazgos respaldan la hipótesis planteada, confirmando que existe un efecto del entorno organizacional en el rendimiento laboral.

De la misma forma, se seleccionó un estudio realizado por Arias (2019), se propuso como objetivo principal de su estudio analizar cómo el ambiente organizacional afecta el rendimiento laboral en las instituciones educativas de Arequipa. Su trabajo, siguió un enfoque no experimental utilizando un diseño de correlación causal no experimental. Su muestra consistió en 18 profesores, a quienes se les consideró para una evaluación donde se utilizó una encuesta como método para recopilar los datos necesarios en la que se analizaron de manera independiente cada una de las variables pertinentes. Las evidencias del estudio mostraron que la institución educativa Virgen del Rosario muestran deficiencias debido a la falta de planificación y motivación en un 67%, lo que resulta en un bajo nivel de capacidades pedagógicas, además se percibió la carencia de compromiso laboral reflejada en la impuntualidad y poca participación en las actividades, institucionales; indicando un grado desfavorable en

cuanto al entorno organizacional, lo que tenía un impacto negativo en el trabajo de los docentes y afectaba su desempeño. De esta manera concluyó, que el entorno organizacional tenía una influencia considerable en la productividad laboral de los maestros, estableciendo que las condiciones físicas y sociales del entorno eran determinantes en el rendimiento de los educadores. Además, señaló que esta influencia era estadísticamente significativa, con un valor de  $p < 0.05$  lo cual hace referencia a las características tanto físicas como sociales del entorno circundante que influyen en el rendimiento laboral docente.

Es fundamental tener en cuenta la investigación de Sotelo (2022) plasmada en su tesis " El impacto del entorno laboral en el rendimiento de los profesores en una institución educativa distrito de Chimbote fue objeto de análisis en este estudio. La finalidad de esta exploración fue contrastar la relación causal entre las mencionadas variables en dicha institución educativa, empleando un nivel explicativo y un diseño transversal. Para la muestra participaron 37 profesores y los mecanismos utilizados fueron el cuestionario del ambiente organizacional y un cuestionario del desempeño laboral docente. Los hallazgos revelaron que el 72.97% de los investigados experimentaron un clima organizacional considerado alto, mientras que el 27.03% lo percibió como medio. Asimismo, en cuanto al rendimiento docente, el 94.59% fue evaluado como superior y el 5.41% como medio. Además, se encontró que el entorno organizacional implicó un 14.1% del rendimiento docente, utilizando un modelo que demostró ser satisfactorio, ( $F=5.758$ ,  $p < .05$ ). La implicancia se manifestó de manera relevante ( $\beta = .376$ ;  $t=2.400$ ,  $p < .05$ ), ya que la importancia estadística obtenida fue inferior de 0.05, de esta forma se consideró la declinación de la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que existe un efecto considerable de una sobre la otra de las variables estudiadas.

Se examinó la investigación de Pérez (2021) enfocada sobre el ambiente organizacional en el rendimiento laboral en una Institución Educativa Santa María de la Esperanza, ubicada en Trujillo. El propósito

central fue evaluar la implicancia del entorno organizacional en el rendimiento docente en dicha institución. Este estudio adoptó un enfoque observacional con un diseño con relación de causa efecto, utilizando encuestas con cuestionarios para recopilar datos. En relación a la muestra lo conformaron 27 docentes. Los hallazgos revelaron una conexión significativa de causa efecto entre el ambiente laboral y el desempeño de los profesores en la I.E. Santa María de la Esperanza, con un coeficiente de 0.608 según Spearman,  $p = 0.000$ , y un  $R^2$  del 36.97%. Se señaló que a medida que se optimiza el ambiente laboral, también se observa una mejora en el rendimiento de los profesores, resaltando una influencia significativa de una de las variables en la otra. Además, la correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0.608, indica una relación sólida entre ambas variables. De esta manera se niega la hipótesis nula.

Se ha considerado el fundamento teórico relacionada con la variable del clima organizacional, tomando en consideración la perspectiva presentada por Smith (2019). Smith señala que un estilo de liderazgo adoptado por los directivos puede tener una implicancia significativa en las conductas de los empleados en su entorno de trabajo. Al mismo tiempo, investigaciones recientes, como la realizada por Chen y sus colegas en 2020, han explorado la importancia de la motivación en los trabajadores y el entorno laboral favorable el mismo que puede actuar como un estímulo para aumentar la producción y calidad laboral.

Es importante considerar también la teoría de métodos de organización de Likert (1965). Se centra en cómo las organizaciones pueden estructurarse y operar de manera efectiva. Propone un enfoque que se centra en la intervención de los empleados en la toma de acuerdos y decisiones, se contrapone a un enfoque autoritario. Además, considera que existen cuatro sistemas de administración diferentes que varían en la forma en que se manejan las relaciones entre los empleados y la dirección. Estos sistemas van desde el sistema autocrático, que es el más autoritario, hasta el sistema participativo, que promueve la toma de

determinaciones conjuntas. También destaca la relevancia de crear un entorno de confianza y apoyo dentro de la organización para promover la actuación eficaz de los empleados. Además, aboga por una buena comunicación abierta y acertada y la retroalimentación constructiva como elementos clave para lograr un alto rendimiento organizacional. Así mismo se tiene en cuenta, la dimensión de valoración de Likert como un instrumento de medida que utiliza una serie de afirmaciones o preguntas para evaluar la actitud de los empleados en una graduación de respuesta que abarca desde una posición de total desacuerdo hasta una posición de total acuerdo.

En nuestro estudio sobre el clima organizacional, hemos optado por enfocarnos en la perspectiva de la administración moderna, que se caracteriza por su enfoque humanista. Chiavenato (2002), se fundamenta en la relevancia de priorizar el bienestar y las necesidades de los empleados como elementos esenciales para crear un ambiente de trabajo productivo y saludable. La administración moderna pretende impulsar la involucración, el deseo y la responsabilidad de los empleados, consciente de que estos aspectos influyen directamente en el ambiente organizacional y, por consiguiente, en el rendimiento global de la organización. Este enfoque subraya la importancia de establecer un espacio donde los individuos se sientan estimados y respaldados, lo que a su vez contribuye a un espacio organizacional favorable y a un excelente desempeño.

Es preciso considerar la teoría del ajuste persona-organización, propuesta por Cable y Judge (2019). Centra su atención en la conexión entre los valores y expectativas de los trabajadores y la organización, y cómo esta relación influye en el ambiente organizacional y el rendimiento. Cuando existe una alineación en valores, se promueve un clima positivo y un mayor compromiso de los empleados. Por otro lado, cuando hay discrepancias significativas, se pueden experimentar conflictos y una disminución del compromiso, lo que impacta negativamente en el clima y

el rendimiento laboral. Esta teoría resalta la significancia de la selección minuciosa de trabajadores y la gestión de recursos humanos para encontrar empleados cuyos valores coincidan con los de la organización, lo que contribuye a un clima organizacional saludable y un mejor desempeño.

Por otro lado, cabe mencionar a la "Teoría de la Contingencia Organizacional", desarrollada por Donaldson (1961), propone que el entorno organizacional impone influencia en la productividad laboral en función de las circunstancias y factores contextuales específicos de una organización. Según esta teoría, el impacto del clima en el desempeño no es uniforme, sino que depende de variables como la estructura organizativa, la cultura de la empresa, la industria en la que opera y las características de los empleados, En síntesis, esta teoría sostiene que la conexión del ambiente organizacional con la productividad laboral es contingente, fluctuando de acuerdo con el contexto y las circunstancias específicas de cada organización.

Se ha creído conveniente incluir en este estudio a la Teoría de Litwin y Stringer (1968), según la interpretación de Dávila y Núñez (2017), se centra en explicar el comportamiento de las personas en sus roles laborales dentro de una institución, tomando en consideración elementos como el interés y el entorno laboral. Esta teoría establece tres objetivos fundamentales: El primer enfoque se centra en evaluar la vinculación entre el liderazgo y el ambiente laboral, mientras que el segundo pretende explorar las implicaciones que el clima laboral tiene en la motivación individual y todos estos aspectos se evalúan a través de un análisis de la capacidad del pensamiento imaginativo. El tercer objetivo se concentra en investigar cómo el clima laboral influye en el bienestar personal y en el rendimiento laboral dentro de la organización. Dávila & Núñez, (2017)

Según las definiciones que hemos analizado para esta variable, como sugiere Bustamante (2022), el clima organizacional se origina de manera espontánea en el seno de una organización, desarrollándose a partir de

la percepción que tienen los empleados y líderes a los estímulos motivacionales presentes en su entorno laboral. Es, en esencia, un fenómeno que se forma de manera natural a medida que las personas interactúan en su lugar de trabajo y perciben los diversos elementos que influyen en su experiencia laboral.

En el libro "Gestión de Calidad en la Educación," Hoyos y Carpio (2019) describen el ambiente organizacional como la agrupación de pensamientos y sentimientos que transmiten los miembros de una comunidad educativa sobre su entorno de trabajo, y cómo estos influyen en su nivel de motivación, satisfacción y desempeño acorde con los propósitos y metas de la institución.

Considerando la explicación de Rodríguez y Gómez (2020), el clima organizacional se entiende como la consecuencia de la interacción entre las personas que trabajan en una organización y el entorno laboral en el que se desenvuelven. Esta descripción resalta la relación estrecha entre el individuo y su entorno de trabajo, lo que implica una conexión fundamental entre ambos aspectos. En resumen, el clima organizacional se origina a partir de la manera como las personas se relacionan en su entorno laboral y cómo éste impacta en sus vivencias y percepciones.

Es preciso mencionar a Glickman, Gordon y Ross-Gordon (2014). En su obra "Supervisión y Evaluación de la Enseñanza" quienes describen el clima organizacional en un colegio como "el entorno organizacional en la institución educativa, que se basa en la calidad de las relaciones y la colaboración entre los miembros del personal, y que impacta en la cultura, así como en la excelencia del proceso de educación.

Teniendo en consideración el concepto de clima organizacional, alude al entorno psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la perspectiva de Robbins y Judge (2019), se origina a partir de la percepción compartida por los integrantes de la organización acerca del clima laboral, así como de las políticas y prácticas de gestión. Además, Schein (2010) enfatiza que el clima organizacional es modelado

por diversos elementos, incluyendo la forma de la organización, el sistema de autoridad y el tipo de liderazgo.

Para los fines de este estudio, se han considerado las siguientes dimensiones. En primer lugar, se ha abordado la dimensión de la Comunicación, la cual se erige como un elemento esencial dentro del contexto del clima organizacional. De acuerdo con las definiciones de Chiavenato (2008), hace referencia al "intercambio de información entre las personas" y conlleva a "hacer común un mensaje o información". Esta actividad se constituye como uno de los procesos fundamentales en la experiencia humana y la construcción de estructuras sociales. De manera similar, Hernández (2017), la comunicación se percibe como un vínculo que permite la creación de un punto de encuentro entre personas, colectivos y entidades, sin importar sus orígenes culturales o niveles de desarrollo.

La segunda dimensión que adquiere gran importancia en el contexto del clima organizacional es la Motivación. De acuerdo a Chiavenato (2017), la motivación puede ser descrita como un proceso que surge a raíz de una falta en el ámbito físico o psicológico, una necesidad que inicia un comportamiento o un deseo dirigido hacia una meta o un estímulo.

Herzberg (1968), considera a los factores motivacionales, como el reconocimiento y la responsabilidad, tienen la capacidad de estimular a complacencia y la dedicación tanto de los profesores como del personal administrativo.

La tercera dimensión considerada es la confianza. Según Dirks y Ferrin (2002), en un contexto organizacional, la confianza hace referencia a la creencia en la confiabilidad y honestidad de otros. La confiabilidad implica la confianza en que las personas cumplirán sus compromisos, mientras que la honestidad se refiere a la creencia de que las personas se comportarán de manera ética en situaciones de interacción.

Para complementar esta perspectiva, de acuerdo con Camerer (1998), la confianza organizacional se relaciona con la disposición de una parte a depender de la voluntad de la otra parte en situaciones en las que esta última tiene la capacidad de beneficiar o perjudicar a la primera, y en las cuales la primera parte no puede supervisar de cerca las acciones de la segunda. En este contexto, la confianza implica la creencia de que la otra parte actuará adecuadamente, justa y honestamente, y cumplirá sus promesas y compromisos.

Finalmente, se ha abordado la cuarta dimensión que es la participación. según Newstrom (2011), la participación en el entorno laboral se describe como la implicación mental y emocional de los empleados en situaciones grupales, lo que los impulsa a colaborar para lograr los objetivos del grupo y a asumir las responsabilidades correspondientes. Este aporte se basa en el compromiso, la aportación y la responsabilidad, promoviendo de esta manera la cooperación en equipo.

Se considera relevante, mencionar la aportación de Pérez (2020), quien explica que el clima organizacional se dice al ambiente mental y afectivo existente en una organización, lo cual tiene influencia en cómo los empleados perciben y se comportan en el entorno laboral. Esta noción engloba factores como las normas, valores y prácticas que configuran las bases organizativas e inciden en el desempeño de los colaboradores.

En relación al marco teórico del rendimiento laboral se ha considerado a Blau (1964). Indagando la Teoría del Intercambio Social, se concentra en las interacciones entre los empleados y las organizaciones, planteando que la percepción de equidad en las relaciones laborales influye en el rendimiento laboral. Los empleados evalúan si lo que aportan, como su esfuerzo y dedicación, se compensa de manera justa por parte de la organización, ya sea en términos de salario, reconocimiento u oportunidades. En un entorno educativo, los educadores podrían analizar



su desempeño en función de si consideran que están siendo recompensados de manera equitativa por su trabajo.

Por otra parte, la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) es un enfoque psicológico que considera la forma en que las personas toman decisiones vinculadas al esfuerzo y el rendimiento en entornos de trabajo, evaluando cómo sus acciones se relacionan con los resultados que anticipan y cuánto valor les atribuyen a esos resultados.

En esta investigación, se pueden considerar diversas definiciones que involucra a la variable de desempeño laboral, de acuerdo con Pekel (2021). En el caso de los docentes, se encuentra vinculada con la percepción de equidad y distribución dentro de la organización. Esto se debe a que, si los líderes de las instituciones educativas recompensan adecuadamente a los profesores, se observa un aumento en su rendimiento.

Rojas (2019) amplía la comprensión del desempeño laboral al señalar que se trata de una labor destinada a la consecución de metas organizativas. En ocasiones, este proceso se ve influenciado negativamente por cargas de trabajo excesivas, un ambiente laboral poco favorable y carencias en términos de formación y seguridad en el trabajo, lo que a su vez afecta el rendimiento.

En la actualidad, el desempeño laboral ha adquirido un rol de gran relevancia para los líderes y gestores de todas las organizaciones, ya que es un elemento crucial para alcanzar los objetivos establecidos. Para mejorar el desempeño, es esencial basar las acciones en análisis cuantitativos de las variables significativas del desempeño laboral, con el objetivo de respaldar decisiones proactivas en el ámbito empresarial lo que contribuye a incrementar sus posibilidades de éxito. (Rosado, 2020).

Para la variable desempeño laboral se ha considerado las siguientes dimensiones. Primera dimensión: capacidad laboral, que refiere a la competencia y habilidad de un individuo para realizar eficazmente las

tareas relacionadas con su trabajo. Un autor relevante en este contexto es Drucker (1954), quien discute la importancia de evaluar y aprovechar la capacidad laboral de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales. Según Gary Dessler (2017). Gary Dessler, en su libro "Human Resource Management", describe la capacidad laboral como la aptitud y preparación de un individuo para cumplir con las demandas y responsabilidades de su trabajo.

La segunda dimensión, denominada "desenvolvimiento," se enfoca en el progreso y crecimiento de un individuo en su trayectoria profesional a lo largo del tiempo. Según lo destacado por Chris Argyris en su libro "Personality and Organization" (1957), Dando prioridad a fomentar el continuo crecimiento de los individuos en la organización como un medio para lograr una mayor eficacia y contenido laboral.

La tercera dimensión se refiere a la "eficacia", la cual está vinculada con el grado en que una institución educativa logra sus metas académicas. Conforme a lo indicado por Creemers y Kyriakides (2008), Según la perspectiva de la eficacia escolar, esta se vincula con el avance académico de los estudiantes y su habilidad para alcanzar las metas establecidas. En forma similar, en el entorno laboral, el término "eficacia" se relaciona con la habilidad de un empleado para llevar a cabo sus responsabilidades y tareas laborales de manera exitosa y eficiente. Autores como Peter Drucker, en su obra "The Effective Executive" (1967), han remarcado la relevancia de la eficacia en el ámbito laboral, enfatizando que es crucial tanto para el éxito a nivel personal como organizacional.

Por último, la cuarta dimensión: Perfil del trabajador según David Ulrich (2011). Sostiene que el perfil del trabajador es la combinación de competencias, valores y actitudes que un individuo aporta a su rol laboral. Además, el perfil del trabajador, toma referencia a las características, habilidades, competencias y cualidades personales y que son relevantes para un puesto de trabajo específico. Incluye elementos como la

educación, la experiencia laboral, las competencias técnicas y las habilidades interpersonales.

Se ha creído conveniente considerar otro tipo de información relevante que se refiere al desempeño laboral como es Zerbini y Medina (2019) sugieren que la efectividad de la formación del personal tiene un impacto en el rendimiento laboral. En otras palabras, cuando las estrategias de aprendizaje resultan más eficaces en la aplicación de las habilidades por parte del personal en sus tareas laborales, se observa una mejora en los resultados de desempeño en el ámbito del trabajo.

Un autor que ha contribuido significativamente al estudio del desempeño laboral es Locke (1976); publicó un artículo titulado "The Nature and Causes of Job Satisfaction" (La naturaleza y causas de la satisfacción laboral), enfocando la relevancia de la motivación en el rendimiento de un contexto laboral.

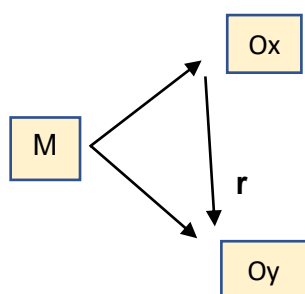
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de investigación.** El estudio fue categorizado como una investigación de naturaleza básica, ya que se centró exclusivamente en fundamentos teóricos, y su objetivo principal no implicó la resolución práctica del problema identificado. Siguiendo la perspectiva de Escudero y Cortez (2018), las investigaciones básicas no persiguen objetivos prácticos, más bien se orientan a extender el entendimiento sobre la relación entre las variables investigadas con el propósito de obtener un conocimiento más detallado y extenso. La investigación es cuantitativa, lo que implica la utilización de datos numéricos y métodos estadísticos para analizar la información de manera sistemática y cuantitativa, tomando medidas y cuantificando las dimensiones y variables involucradas, tal como se describe en el trabajo de Gallardo (2017).

3.1.2. **Diseño de investigación.** La investigación es no experimental, transversal, de alcance correlacional causal; es un tipo de estudio que busca indagar y establecer vínculos de causalidad entre los sucesos y, al mismo tiempo, medir la fuerza y dirección de esas relaciones. Esta investigación evalúa si existe una correlación entre dos o más variables y trata de determinar si una de ellas influye o causa cambios en las demás (Sheskin, 2016).

Su esquema es:



M	= Muestra
Ox	= clima organizacional
Oy	= Desempeño laboral
r	= Relación

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### **Variable 1: Clima organizacional**

Definición conceptual:

Hace referencia al ambiente psicológico y emocional en una organización, que influye en las percepciones y comportamientos de los empleados. Este concepto involucra aspectos como las normas, valores y prácticas que dan forma a la cultura organizacional y afectan el bienestar y rendimiento de los trabajadores. (Pérez et. al. 2020).

Definición operacional:

La variable fue evaluada a través de sus dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación bajo la graduación ordinal de Likert, con un cuestionario de 20 ítems.

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

Definición conceptual:

Considerando a Mathis y Jackson (2011), el rendimiento en el trabajo se deriva de una evaluación sistemática, de cómo los empleados están realizando sus tareas asignadas y responsabilidades, así como de su contribución a los objetivos organizacionales". Esta evaluación puede basarse en estándares de productividad, calidad del trabajo, competencias técnicas, habilidades interpersonales y otros criterios pertinentes para la eficiencia y efectividad en el rol laboral.

Definición operacional:

Las dimensiones de la variable se evaluaron utilizando una escala ordinal de Likert que abarcaba un conjunto de 24 ítems, incluyendo la competencia laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil profesional.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Sekaran y Bougie (2016), la población está compuesta por la totalidad de elementos, ya sean personas u objetos, que cumplen con los criterios específicos utilizados para definir la población de estudio".

Al respecto, el estudio ha considerado una población total de 571 profesores de instituciones educativas públicas que pertenecen a la provincia de Santiago de Chuco.

#### **Criterios de inclusión**

Docentes y directores que trabajan en la Instituciones Educativas públicas, que pertenecen a la provincia de Santiago de Chuco y estén dispuestos a formar parte del trabajo de investigación

#### **Criterios de exclusión**

Docentes que no tienen permanencia de contrato más de 1 año y docentes que se negaron a participar de estudio.

#### **Muestra:**

La muestra no probabilística por conveniencia se elige basándose en la disponibilidad y accesibilidad de los elementos de la población en lugar de utilizar un método aleatorio para su selección. Esta muestra se compone de individuos o elementos que están fácilmente disponibles para el investigador en un momento específico. Este tipo de muestra fue descrito por primera vez por Babbie en su libro "The Practice of Social Research" (1973). Para esta investigación se ha

considerado la muestra de 40 docentes, de instituciones educativas de la provincia de Santiago de Chuco.

**Muestreo:**

Para este trabajo se decidió utilizar un método de muestreo no probabilístico, basado en la conveniencia; es un método donde se eligen las muestras en función de su accesibilidad y conveniencia para el investigador, sin seguir un proceso aleatorio. Este enfoque se basa en la disponibilidad de los elementos de la muestra en el momento y lugar de la investigación. Según Marzal y Peiró (2007).

**Unidad de análisis**

Elemento que sea el foco de estudio y se preste para la recopilación de datos y análisis. Cooper y Schindler, (2019). En esta investigación fue un docente de una Institución Educativa en la provincia de Santiago de Chuco.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Una técnica se define como un grupo de métodos y recursos empleados de manera sistemática y precisa para recopilar datos relacionados con las variables de estudio, con el fin de establecer relaciones causales o identificar correlaciones entre estas variables. Las técnicas pueden incluir encuestas, cuestionarios, observaciones, experimentos controlados, análisis de registros y otras herramientas cuantitativas (Cooper, 1980), según lo mencionado en su obra "Business Research Methods".

En esta investigación se ha tomado en cuenta la metodología de la encuesta.

**Instrumento:** El objetivo principal de un instrumento de recolección de datos es obtener información precisa y confiable que pueda ser analizada y utilizada para responder a las preguntas de investigación o alcanzar los objetivos de estudio. Hace referencia a cualquier medio, ya sea una herramienta, un cuestionario, entrevista, una

encuesta o un dispositivo particular, empleado de forma sistemática para obtener datos. Robert Yin (2018).

Se adaptaron y utilizaron dos herramientas con el fin de obtener datos relevantes: un formulario de evaluación sobre clima organizacional y otro enfocado en la evaluación del rendimiento en el trabajo. (**Anexo 3**)

El cuestionario de clima organizacional (Suarez, 2021), modificado por la autora de este estudio, fue segmentado por 4 dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación; está compuesta por 20 afirmaciones en formato de ítems, con un rango ordinal de Likert de 3 puntos: Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3.

Así mismo, el cuestionario de Desempeño laboral; Suarez (2021), adaptado por la autora de esta investigación, la cual consistió en 4 dimensiones: Capacidad laboral, Desarrollo; Eficacia y Perfil del trabajador, compuesto 24 afirmaciones en formato de ítems, con un rango ordinal de Likert de 3 puntos: Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3.

En consideración a la validez en investigación alude a la medida en que un instrumento de evaluación tiene la capacidad de medir de manera precisa y exacta aquello que se pretende evaluar, asegurando la precisión y relevancia de las inferencias y conclusiones basadas en los resultados. La obra "The Practice of Social Research" de Babbie (2016) destaca la trascendencia de la validez en la investigación social, abordando la validez de contenido. En relación a lo mencionado, en la investigación, se realizó a solicitud de cinco expertos en el campo, quienes analizaron la relación de los elementos con los indicadores específicos de cada aspecto de las variables. Además, analizaron la relevancia, trascendencia y nitidez de dichos elementos. (**Anexo 6**).



Respecto a la fiabilidad, alude a la persistencia y firmeza de una medición o evaluación. En términos sencillos, un instrumento es considerado confiable si produce resultados coherentes y replicables en distintas condiciones. Se destaca la importancia de la consistencia interna, que se refiere a la coherencia de las respuestas dentro de una medida, la más utilizada es el coeficiente alfa de Cronbach, Nunnally (1978). Para verificar la autenticidad de los recursos, se efectuó un ensayo inicial considerando una muestra de 20 profesores para evaluar la precisión del instrumento de investigación. Se obtuvo un índice de fiabilidad, Alfa de Cronbach de 0.80 referente a la variable central clima organizacional y de 0.71 para la dependiente, rendimiento laboral. El acercamiento a 1 en ambos casos se puede inferir que los instrumentos utilizados son consistentes y de confianza (**Anexo 7**)

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó la investigación desde la comprensión de los problemas que surgen en las instituciones educativas de la provincia de Santiago de Chuco, de los cuales a la vez se les solicitó la autorización y el permiso correspondiente a través de cartas de presentación emitidos por la UCV, para desarrollar la investigación en dichas instituciones; se les presentó el problema a evaluar y las variables de estudio. De esta manera se completaron todos los trámites administrativos para obtener el permiso y se garantiza que se brindarán todas las facilidades para realizar la investigación (**Ver anexo 9**). Asimismo, se aplicó una encuesta para cada variable, utilizando formularios de forma virtual y para recopilar y ordenar los datos se utilizó una hoja de cálculo de Excel para registrar los datos, posteriormente se realizó el procesamiento de la base de datos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se ejecutó un análisis estadístico descriptivo empleando técnicas estadísticas y considerando las características de las variables en

estudio y el alcance de su medición. Se han presentado los resultados en forma de tablas, con porcentajes y explicaciones para su interpretación.

Con respecto a la estadística inductiva, para analizar la información, se tomó en consideración el programa estadístico SPSS en su versión 26 en español. En sentido de examinar las hipótesis planteadas, se recurrió al coeficiente Rho de Spearman y a la regresión ordinal logística determinando un nivel significativo del 5% ( $p < 0,05$ ). Este enfoque conllevó a evaluar el impacto del entorno organizacional en el rendimiento de trabajo de los educadores.

### **3.7. Aspectos éticos**

El trabajo científico se realizó siguiendo los principios esenciales de ética, lo que implica el respeto a la política contra el plagio y la adhesión a los valores éticos delineados en el Código de principios y valores éticos de la Universidad Cesar Vallejo (2017).

Rigor científico, Ya que el objetivo es elevar el valor de la evidencia científica en la investigación, así como los estándares para la adquisición y comprensión de los resultados antes de su difusión o publicación.

Consentimiento informado, Es de gran relevancia que los usuarios que deseen involucrarse en una investigación lo hagan de manera voluntaria, expresando su consentimiento de forma informada. Del mismo modo, es esencial proporcionar información clara y precisa para prevenir posibles complicaciones o la necesidad de compensación económica posterior.

Es importante disponer de una política contra el plagio que prohíba la apropiación de trabajo ajeno y la presentación de ideas de otro autor como propias, ya que esto se clasifica como plagio.

La originalidad de los trabajos de investigación también será considerada, ya que a través del software Turnitin, es posible aplicar un filtro para identificar similitudes o coincidencias con otras fuentes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional y sus dimensiones en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Variable/ Dimensión	Nivel	Ni	%
Clima organizacional	Alto	26	65.0%
	Medio	9	22.5%
	Bajo	5	12.5%
Dimensión comunicación	Alto	25	62.5%
	Medio	10	25.0%
	Bajo	5	12.5%
Dimensión motivación	Alto	27	67.5%
	Medio	7	17.5%
	Bajo	6	15.0%
Dimensión confianza	Alto	24	60.0%
	Medio	9	22.5%
	Bajo	7	17.5%
Dimensión participación	Alto	28	70.0%
	Medio	8	20.0%
	Bajo	4	10.0%

*Nota.* Información obtenida de los 40 educadores de una Institución Educativa que pertenece a la provincia de Santiago de Chuco.

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En tabla 1, respecto al análisis obtenido, se muestra que el 65.0% de los docentes han referido un clima organizacional alto, donde solo el 12.5% han referido bajo clima. Desde la perspectiva de dimensiones, la dimensión comunicación presentó un 62.5% de nivel superior y sólo un 12,5% presentó un nivel inferior. La dimensión motivación presentó un nivel alto en un 67.5% mientras que 15% un nivel bajo. La dimensión confianza presentó un nivel alto un 60.0% y solo el 17.5% refieren un bajo nivel. La dimensión participación presentó un nivel alto un 70.0% y solo el 10.0% refieren un bajo nivel.

Un clima organizacional alto se caracteriza por la presencia de elementos que promueven el entusiasmo, la dedicación y la satisfacción de los empleados.

**Tabla 2**

*Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Desempeño laboral	Bueno	27	67.5%
	Regular	10	25.0%
	Malo	3	7.5%
Capacidad laboral	Bueno	28	70.0%
	Regular	8	20.0%
	Malo	4	10.0%
Desenvolvimiento	Bueno	26	65.0%
	Regular	9	22.5%
	Malo	5	12.5%
Eficacia	Bueno	27	67.5%
	Regular	8	20.0%
	Malo	5	12.5%
Perfil del trabajador	Bueno	26	65.0%
	Regular	10	25.0%
	Malo	4	10.0%

*Nota.* Información obtenida de los 40 docentes de una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En tabla 2, respecto al análisis obtenido, se muestra que el 67.5% de los docentes han referido un desempeño laboral bueno, donde solo el 7.5% han referido malo desempeño. Desde la perspectiva de dimensiones, la dimensión capacidad laboral presentó un 70.0% de nivel bueno y sólo un 10,0% presentó un nivel malo. La dimensión desenvolvimiento presentó un nivel bueno en un 65.0% mientras que 12.5% un nivel malo. La dimensión eficacia presentó un nivel bueno un 67.5% y solo el 12.5% refieren un malo nivel. La dimensión perfil del trabajador presentó un nivel bueno un 65.0% y solo el 10.0% refieren un malo nivel.

Un nivel bueno de desempeño docente implica la combinación de habilidades pedagógicas sólidas, relaciones positivas con los estudiantes, adaptabilidad, motivación y un compromiso continuo con el desarrollo profesional.

**Tabla 3**

*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Clima organizacional	Desempeño laboral						Total	%
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%		
Alto	25	62.5	2	5.0	2	5.0	29	72.5
Medio	6	15.0	2	5.0	1	2.5	9	22.5
Bajo	1	2.5	1	2.5	0	0.0	2	5.0
Total	32	80.0	5	12.5	3	7.5	40	100.0

*Nota.* Base de datos de los cuestionarios de Clima organizacional y desempeño laboral

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa que 62.5% de los docentes presentan nivel alto en ambiente organizacional y nivel bueno en rendimiento laboral. Mientras que 15% presenta un índice medio en clima organizacional y bueno en desempeño laboral. Además, cabe señalar que 5% presenta un grado alto en el ambiente organizacional y regular en desempeño laboral. Así mismo, 5% en grado medio en clima organizacional y regular en desempeño laboral.

Predominando un nivel alto en ambiente organizacional y nivel bueno en rendimiento laboral.

**Tabla 4**

*Influencia del clima organizacional en la dimensión capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Clima organizacional	Capacidad laboral						Total	%
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%		
Alto	27	67.5	2	5.0	1	2.5	30	75.0
Medio	5	12.5	2	5.0	1	2.5	8	20.0
Bajo	1	2.5	1	2.5	0	0.0	2	5.0
Total	33	82.5	5	12.5	2	5.0	40	100.0

*Nota.* Base de datos de los cuestionarios de Clima organizacional y desempeño laboral

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa que 67.5% de los docentes presentan nivel alto en clima organizacional y nivel bueno en capacidad laboral. Mientras que 12.5% presenta un nivel medio en clima organizacional y bueno en capacidad laboral. Además, cabe señalar que 5% presenta un índice superior en el clima organizacional y regular en capacidad laboral. Así mismo, 5% en nivel medio en clima organizacional y regular en capacidad laboral.

Predominando el nivel alto en clima organizacional y nivel bueno en capacidad laboral.

**Tabla 5**

*Implicancia del clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Clima organizacional	Desenvolvimiento						Total	%
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%		
Alto	26	65.0	3	7.5	1	2.5	30	75.0
Medio	5	12.5	2	5.0	1	2.5	8	20.0
Bajo	1	2.5	1	2.5	0	0.0	2	5.0
Total	32	80.0	6	15.0	2	5.0	40	100.0

*Nota.* Base de datos de los cuestionarios de Clima organizacional y desempeño laboral

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa que 65% de los profesores presentan índice alto en clima organizacional y nivel bueno en desenvolvimiento. Mientras que 12.5% presenta un nivel medio en clima organizacional y bueno en desenvolvimiento. Además, cabe señalar que 7.5% presenta un índice elevado en el clima organizacional y regular en desenvolvimiento. Así mismo, 5% en nivel medio en clima organizacional y regular en desenvolvimiento.

Predominando el nivel alto en clima organizacional y nivel bueno en desenvolvimiento laboral.



**Tabla 6**

*Influencia del clima organizacional en la dimensión eficacia en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Clima organizacional	Eficacia						Total	%
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%		
Alto	27	67.5	2	5.0	1	2.5	30	75.0
Medio	5	12.5	2	5.0	1	2.5	8	20.0
Bajo	1	2.5	1	2.5	0	0.0	2	5.0
Total	33	82.5	5	12.5	2	5.0	40	100.0

*Nota.* Base de datos de los cuestionarios de Clima organizacional y desempeño laboral

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 6, se observa que 67.5% de los docentes presentan nivel alto en clima organizacional y nivel bueno en eficacia. Mientras que 12.5% presenta un grado medio en clima organizacional y bueno en eficacia. Además, cabe señalar que 5% presenta un grado elevado en el clima organizacional y regular en eficacia. Así mismo, 5% en nivel medio en ambiente organizacional y regular en eficacia.

Predominando un nivel alto en clima organizacional y nivel bueno en eficacia laboral.

**Tabla 7**

*Influencia del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

Clima organizacional	Perfil del trabajador						Total	%
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%		
Alto	25	62.5	2	5.0	2	5.0	29	72.5
Medio	6	15.0	2	5.0	1	2.5	9	22.5
Bajo	1	2.5	1	2.5	0	0.0	2	5.0
Total	32	80.0	5	12.5	3	7.5	40	100.0

*Nota.* Base de datos de los cuestionarios de Clima organizacional y desempeño laboral

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 7, se observa que 62.5% de los docentes presentan nivel alto en clima organizacional y nivel bueno en perfil del trabajador. Mientras que 15% presenta un nivel medio en clima organizacional y bueno en perfil del trabajador. Además, cabe señalar que 5% presenta un nivel elevado en el clima organizacional y regular en perfil del trabajador. Así mismo, 5% en nivel medio en clima organizacional y regular en perfil del trabajador.

Predominando en clima organizacional un nivel alto y resultado bueno en perfil del trabajador.

**Tabla 8***Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,397	40	,000	,667	40	,000
Desempeño Laboral	,411	40	,000	,648	40	,000
Capacidad laboral	,410	40	,000	,647	40	,000
Desenvolvimiento	,397	40	,000	,667	40	,000
Eficacia	,411	40	,000	,645	40	,000
Perfil del trabajador	,397	40	,000	,668	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 8, siendo el tamaño de la muestra de 40 se usó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y puede observarse que en las variables y dimensiones el p-valor ( $< 0.000$ ) es menor que 0.05 en ambas variables, con ello se puede determinar en cuanto a los datos su distribución no es normal, motivo por la que se admitió usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Tabla 9**

*Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	58,500	46.072	1	0.000	0.854
Final	12,428				

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 9, en el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman donde se verificó que la relación entre clima organizacional y desempeño laboral es 0,914 y la significancia bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por otro lado, la medida de significancia de la regresión ordinal es menor al 5% y la magnitud pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es 0,854. En consecuencia, se admite de la hipótesis de investigación, declinando la hipótesis nula y concluyendo que, el clima organizacional influye en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

**Tabla 10**

*Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la incidencia del clima organizacional en la dimensión capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

			Clima organizacional	Capacidad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Capacidad laboral	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	58,881	58,881	2	0.000	0.951
Final	,000				

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 9, en la prueba de correlación de Spearman donde se demostró que la relación entre clima organizacional y capacidad laboral es 0,954 y la significancia bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por otro lado, la medida de confianza de la regresión ordinal es menor al 5% y la cantidad pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es 0,951. Por lo tanto, se aprueba de la hipótesis de investigación y se declina la hipótesis nula determinando que, el clima organizacional influye en la capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

**Tabla 11**

*Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la incidencia del clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

			Clima organizacional	Desenvolvimiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desenvolvimiento	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	55,915	40,484	2	0.000	0.770
Final	15,431				

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Observando la tabla 11, en la prueba de correlación de Spearman se demuestra que la relación entre clima organizacional y desenvolvimiento es 0,874 y la significancia bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por otro lado, el grado de relevancia de la regresión ordinal es menor al 5% y la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es 0,770. En consecuencia, se declina la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación, concluyendo que, el clima organizacional influye en el desenvolvimiento en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

**Tabla 12**

*Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la implicancia del clima organizacional en la dimensión eficacia en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

			Clima organizacional	Eficacia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	55,998	50,420	2	0.000	0.878
Final	5,578				

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 12, en el análisis de correlación de Spearman donde se demuestra que la relación entre clima organizacional y eficacia es 0,948 y la significancia bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por otro lado, la medida de valor de la regresión ordinal es inferior al 5% y la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es 0,878. En consecuencia, se admite la hipótesis de investigación, rechazando a la hipótesis nula, concluyendo que, el clima organizacional impacta en la eficacia en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

**Tabla 13**

*Prueba Rho Spearman y modelo de regresión y estimación de la incidencia del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023*

			Clima organizacional	Perfil del trabajador
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Perfil del trabajador	Coefficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	54,418	48,787	2	0.000	0.860
Final	5,631				

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 13, asumiendo la prueba de correlación de Spearman se demostró que la relación entre clima organizacional y perfil del trabajador es 0,911 y la significancia bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Por otro lado, el nivel de relevancia de la regresión ordinal es menor al 5% y la cantidad pseudo-R cuadrado de Nagelkerke es 0,860. En consecuencia, se admite la hipótesis de investigación, desechando la hipótesis nula y concluyendo que, el clima organizacional influye en el perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.



## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, el clima organizacional impacta considerablemente en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,854 lo que indica que, el clima organizacional impacta en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Con respecto al objetivo general, el clima organizacional impacta considerablemente en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,854 lo que indica que, el clima organizacional impacta en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

Los resultados se refuerzan por los obtenidos por Bernal (2023), quien, en su estudio sobre la influencia del entorno de trabajo en el rendimiento laboral de los profesores en la Unidad Educativa Cantón, concluye que, el entorno de trabajo influye significativa (con un valor de  $p < 0.05$ ) en el rendimiento de trabajo de los profesores en la Unidad Educativa Cantón.

Así mismo, los resultados se fortalecen con lo demostrado por, Arias (2019), quien investigó sobre el ambiente organizacional en el desempeño laboral, concluyendo que, el ambiente organizacional tiene una influencia considerable en el rendimiento laboral de los docentes, estableciendo que las condiciones físicas y sociales del entorno eran determinantes en el rendimiento de los educadores. Además, señaló que esta influencia era estadísticamente significativa, con un valor de  $p < 0.05$  lo que hace referencia a las características tanto físicas como sociales del ambiente circundante que inciden en el rendimiento laboral docente.

En contraposición los resultados encontrados se contradicen con el estudio de Lainez (2018), quien investigó sobre el impacto del entorno

organizacional en el rendimiento de los trabajadores concluyendo que, los resultados indicaron una relación de causa y efecto positiva débil con un coeficiente de 0,285 y un valor R<sup>2</sup> de 0,58. Por lo consiguiente, la hipótesis de investigación fue rechazada, aceptando de esta manera a la hipótesis nula, señalando que, de acuerdo con los resultados de esta investigación, no se observa un impacto significativo del entorno organizacional en el rendimiento de los educadores.

Los hallazgos son fortalecidos por la teoría científica de Smith (2019), quien señala que, un estilo de liderazgo adoptado por los directivos puede tener un impacto significativo en las conductas de los empleados en su entorno de trabajo. Al mismo tiempo, investigaciones recientes, como la realizada por Chen y sus colegas en 2020, han explorado la relevancia de la motivación en los trabajadores y el entorno laboral favorable el mismo que puede actuar como un estímulo para aumentar la producción y calidad laboral.

Los resultados se consolidan con la teoría científica de, Cable y Judge (2019), quien sostiene que, cuando hay discrepancias significativas, se pueden experimentar conflictos y una disminución del compromiso, lo que impacta negativamente en el ambiente organizacional y el desempeño laboral. Esta teoría resalta la importancia de la selección minuciosa de trabajadores y la gestión de recursos humanos para encontrar empleados cuyos valores coincidan con los de la organización, lo que contribuye a un clima organizacional saludable y un mejor desempeño.

En relación con el objetivo específico 3, el clima organizacional impacta significativamente en la capacidad laboral en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,951 lo que indica que, el ambiente organizacional impacta en la capacidad laboral en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

Los hallazgos se refuerzan con lo demostrado por, Sotelo (2022) en su estudio sobre la implicancia del entorno organizacional en el desempeño laboral en una I.E del distrito de Chimbote, concluyendo que, Está presente una influencia positiva y relevante del entorno organizacional en la capacidad laboral docente.

En el mismo sentido, los resultados coinciden con el estudio de, Pérez (2021) quien investigó sobre la implicancia del entorno organizacional en el desempeño laboral. Los hallazgos demostraron que, existe una influencia directa y positiva del entorno organizacional en el desempeño de trabajo docente. En otras palabras, se establece que a medida que mejora el clima organizacional, también mejora la capacidad laboral. Además, se comprende como una influencia fuerte de la primera variable sobre la segunda, según el coeficiente rho de Spearman, registrando 0.608, como resultado.

Del mismo modo, los resultados se contradicen con lo demostrado por, Robayo (2018), quien investigó sobre la implicancia del entorno organizacional en el desempeño laboral de los educadores. Los resultados revelaron que el valor de significancia fue de 0.572, superando el umbral de 0.05. La correlación fue negativa, con un valor de -0.0165, y el porcentaje de influencia alcanzó solo el 2%. Con estos datos, la investigación concluye enfatizando que el ambiente organizacional no tiene un impacto considerable sobre el trabajo laboral docente.

En la misma línea, los hallazgos obtenidos, se fundamentan en la teoría científica de Chiavenato (2002), la que se fundamenta en la relevancia de priorizar el bienestar y las necesidades de los trabajadores como elementos esenciales para crear un ambiente de trabajo productivo y saludable. La administración moderna busca promover la participación, la motivación y la satisfacción de los empleados, consciente de que estos aspectos influyen directamente en el entorno organizacional y, por ende, en el rendimiento global de la organización. Este enfoque subraya la importancia de establecer un entorno donde los individuos se sientan

valorados y respaldados, lo que a su vez contribuye a un clima organizacional favorable y a un mejor desempeño.

Con respecto del objetivo específico 4, el ambiente organizacional impacta significativamente en el desenvolvimiento en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,770 lo que indica que, el entorno organizacional impacta en el desenvolvimiento en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Con la misma finalidad, los resultados se sustentan con los demostrado por, Cisneros (2018), quien investigó sobre, la implicancia del clima organizacional en el desenvolvimiento, concluyendo que, se halla una incidencia significativa del entorno organizacional en el desenvolvimiento.

Po otro lado, los resultados se contradicen con el estudio de, González (2019), quien investigó sobre potenciar el desempeño en el trabajo mediante la ejecución de un programa destinado a mejorar el ambiente laboral. Los resultados de este análisis revelaron una clara insatisfacción laboral, entre docentes y directivos, ello se atribuyó a la falta de supervisión general por parte de los líderes, lo que se relacionó con percepciones que indicaban un sentimiento general de descontento laboral. La falta de reconocimiento, por las tareas realizadas por los docentes, ha generado desmotivación entre ellos. Este ambiente poco favorable ha tenido un impacto negativo en el trabajo y en la dinámica organizacional. En consecuencia, el entorno organizacional no incide considerablemente en el desenvolvimiento.

Los resultados se fortalecen con la teoría de métodos de organización de Likert (1965), quien propone un enfoque que se basa en la colaboración de los trabajadores en la toma de acuerdos y decisiones, en contraposición a un enfoque autoritario. Además, considera que existen cuatro sistemas de administración diferentes que varían en la forma en que se manejan las relaciones entre los empleados y la dirección. También destaca la relevancia de crear un entorno de empatía, confiable

y de apoyo dentro de la organización para promover el interés de los empleados. Además, aboga por la interacción abierta y la retroalimentación constructiva como elementos clave para lograr un alto rendimiento organizacional.

En concordancia con el objetivo específico 5, el entorno organizacional repercute significativamente en la eficacia en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,878 lo que indica que, el ambiente organizacional repercute en la eficacia en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

Los hallazgos coinciden con lo encontrado por, Brito et al., (2020), quien investigó sobre entorno organizacional y su impacto con el rendimiento laboral. Concluyeron que es esencial fomentar la comunicación abierta, mantener un control constante, involucrar a todos los miembros, promover la confianza y proporcionar los recursos necesarios para realizar eficazmente sus actividades laborales. En consecuencia, el ambiente organizacional impacta significativamente en la eficacia laboral de los profesores.

Por otro lado, los resultados se contradicen con lo estudiado por, Bohórquez et al., (2020), quien se dedicó a explorar la implicancia de causa de la motivación en efecto del rendimiento laboral de los empleados de una Municipalidad. Los resultados del estudio mostraron que la mayoría de los colaboradores expresaron insatisfacción en diversos aspectos relacionados con su trabajo. No obstante, la conclusión clave del estudio fue que cuando los empleados se encuentran previamente motivados, su desempeño laboral tiende a ser significativamente mejor en la organización. En conclusión, el ambiente organizacional incide significativamente en la eficacia de los colaboradores.

Los resultados encontrados, se fortalecen con el aporte teórico de Pérez (2020), quien explica que el entorno organizacional se dice al ambiente

mental y afectivo existente en una organización, lo cual tiene influencia en cómo los empleados perciben y se comportan en el entorno laboral. Esta noción engloba factores como las normas, valores y prácticas que configuran las bases organizativas e inciden en el desempeño de los colaboradores. El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización. Es importante por varias razones, dado que puede tener una implicancia considerable en cómo los empleados se desempeñan y se sienten, así como en el éxito general de la misma.

En consideración del objetivo específico 6, el entorno organizacional incide significativamente en el perfil del trabajador en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,860 lo que indica que, el entorno organizacional incide en el perfil del trabajador en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

Los resultados se refuerzan por los obtenidos por Bernal (2023), quien, en su estudio sobre el impacto del entorno organizacional en el rendimiento de trabajo de los profesores en la Unidad Educativa Cantón, concluye que, el entorno de trabajo influye significativa (con un valor de  $p < 0.05$ ) respecto al rendimiento laboral de los profesores en la Unidad Educativa Cantón. En consecuencia, el entorno organizacional impacta en el perfil del trabajador.

En contraposición los resultados se contradicen con el estudio de Lainez (2018), quien investigó sobre el impacto del entorno organizacional en el rendimiento de los profesores concluyendo que, los resultados indicaron una correlación causal positiva débil. Por lo consiguiente, no se observa una incidencia significativa del ambiente organizacional en el perfil de los docentes.

En la misma línea, los hallazgos se refuerzan con la Teoría de la Contingencia Organizacional de Donaldson (1961), quien sostiene que, el entorno organizacional ejerce impacto en el rendimiento laboral en

función de las circunstancias y factores contextuales específicos de una organización. Según esta teoría, el impacto del clima en el desempeño no es uniforme, sino que depende de variables como la estructura organizativa, la cultura de la empresa, la industria en la que opera y las características de los empleados. En síntesis, esta teoría sostiene que la conexión entre el entorno organizacional y el desempeño laboral es contingente, fluctuando de acuerdo con el contexto y las circunstancias específicas de cada organización.

Aunado a lo anterior, los resultados se fortalecen con la Teoría de Litwin y Stringer (1968), según la interpretación de Dávila y Núñez (2017), se centra en explicar el comportamiento de las personas en sus roles laborales dentro de una corporación, considerando elementos como la motivación y el entorno laboral. Esta teoría establece tres objetivos fundamentales: El primer enfoque se centra en evaluar la vinculación entre el liderazgo y el ambiente laboral, mientras que el segundo pretende explorar las implicaciones que el clima laboral tiene en la motivación individual y todos estos aspectos se evalúan a través de un análisis de la capacidad del pensamiento imaginativo. El tercer objetivo se concentra en investigar cómo el entorno organizacional influye en el agrado individual y en el rendimiento de trabajo dentro de la institución.

La metodología utilizada en la investigación sobre entorno organizacional y desempeño laboral. Presenta las siguientes fortalezas:

La utilización de métodos cuantitativos proporcionó una comprensión más completa y rica sobre la correlación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral.

El estudio utilizó una muestra representativa de la población objetivo, los resultados pueden ser generalizables y aplicables a un grupo más amplio de organizaciones y empleados.

El uso de escalas y cuestionarios estandarizados puede aumentar la consistencia y la comparabilidad de los datos recopilados, permitiendo análisis cuantitativos más robustos.

La aplicación de técnicas estadísticas avanzadas, como análisis de regresión o análisis de varianza, puede permitir una comprensión más profunda de las relaciones entre las variables estudiadas.

La participación activa de los participantes en la investigación, a través de entrevistas y grupos de discusión, puede proporcionar percepciones detalladas y contextuales.

Un marco teórico sólido puede respaldar la formulación de hipótesis y la interpretación de los resultados, proporcionando una base teórica para el estudio.

Por otro lado, la metodología utilizada en este estudio sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral. Presenta las siguientes debilidades: Existe la posibilidad de que los participantes respondan de manera sesgada, especialmente si saben que están siendo evaluados, lo que puede afectar la validez de los resultados.

Algunos participantes pueden tener reservas para proporcionar retroalimentación honesta sobre el clima organizacional o su desempeño laboral, lo que podría sesgar los resultados.

Si la muestra no es representativa o está limitada a un tipo específico de organización, los resultados pueden no ser generalizables a otras situaciones.

La dependencia exclusiva de instrumentos estandarizados puede limitar la comprensión de factores específicos que podrían ser relevantes para una organización en particular.

Medir el desempeño laboral puede ser subjetivo y complejo, ya que puede depender de múltiples factores y percepciones.

La investigación observacional puede tener dificultades para establecer relaciones causales definitivas entre el entorno organizacional y el desempeño laboral debido a la presencia de variables confusas. La investigación puntual puede no capturar cambios en el tiempo, lo que limita la capacidad de establecer relaciones de causalidad a lo largo del tiempo.



Dependiendo de la metodología, puede haber sesgo de autoinforme, donde los participantes informan sobre su desempeño o percepción del clima organizacional de manera más favorable o desfavorable de lo que realmente es.

La relevancia del contexto científico social del presente estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral contribuye significativamente al entendimiento de los aspectos sociales, psicológicos y organizacionales del entorno laboral. Estos conocimientos pueden utilizarse para mejorar la calidad de vida de los docentes, la eficacia de las organizaciones y la contribución general al bienestar social y la calidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. El entorno organizacional influye significativamente en el desempeño de trabajo en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,854 lo que implica que, el entorno organizacional impacta en el rendimiento de trabajo en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.
2. El nivel del clima organizacional, refleja que, 65.0% de los docentes presenta nivel superior; 22.5% nivel medio y 12.5% nivel inferior. El índice de desempeño laboral, revela que, 67.5% de los profesores se ubican en buen nivel, 25.0% nivel regular y 7.5% nivel malo.
3. El ambiente organizacional implica significativamente en la dimensión capacidad laboral en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por el nivel pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,951 esto demuestra que el ambiente de trabajo dentro de una organización tiene un impacto en la habilidad de los empleados para realizar su trabajo de manera efectiva en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.
4. El ambiente organizacional repercute significativamente en la dimensión desenvolvimiento en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por el índice pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,770 lo que demuestra que, el ambiente organizacional repercute en la dimensión desenvolvimiento en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.
5. El clima organizacional incide significativamente en la dimensión eficacia en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por el nivel pseudoR cuadrado de Nagelkerke de 0,878 lo que indica que, el ambiente organizacional incide en la dimensión eficacia en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

6. El ambiente organizacional impacta considerablemente en la dimensión perfil ocupacional en una institución educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Estos resultados están respaldados por la medida pseudo-R cuadrado de Nagelkerke de 0,860 lo que indica, que el ambiente organizacional impacta en la dimensión perfil del trabajador en una I.E de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Mantener un clima organizacional positivo que motive, apoye y nutra el desempeño docente. Esto, a su vez, contribuirá al éxito académico de los educandos y al bienestar general de la comunidad educativa.

Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes entre la administración y los docentes. Organizar reuniones regulares para discutir metas, desafíos y logros, fomentando un diálogo abierto.

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo que aborden las necesidades específicas de los docentes. Proporcionar recursos y apoyo para que los docentes participen en conferencias, talleres y cursos relevantes.

Implementar programas de reconocimiento que celebren los logros y contribuciones de los docentes. Establecer sistemas de recompensas que valoren el esfuerzo y la excelencia en la enseñanza.

Fomentar la colaboración entre profesores y otros miembros del personal. Establecer equipos de trabajo y proyectos colaborativos que promuevan la sinergia entre los docentes.

Promover una cultura organizacional que valore y respete a cada miembro del personal. Abordar cualquier comportamiento o práctica que pueda contribuir a un ambiente poco saludable.

Incluir a los docentes en la toma de decisiones que afectan su trabajo y entorno laboral. Valorar sus opiniones y contribuciones en la formulación de políticas y prácticas educativas.

Implementar programas de apoyo emocional y bienestar para los docentes. Proporcionar recursos para abordar el estrés y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

## REFERENCIAS

- Aguilera, D. G. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom (Doctoral dissertation, Universidad Católica San Antonio de Murcia). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374>
- Arias, J. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa particular Virgen del Rosario, Arequipa- 2018. [ *Tesis de maestría.*] Universidad Católica de Santa María, Arequipa – Perú 2019. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9176>
- Arias, Fidas G. (2006) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6°. Venezuela: Episteme.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publisher. Este libro es una guía completa sobre la gestión de recursos humanos, incluyendo el desempeño laboral.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 285-390. <https://1library.co/document/yngl0l1z-gestion-talento-humano-desempeno-laboral-microempresa-sucursal-huancavelica.html>
- Borbor, M. (2019). Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3243248>
- Brito, C. et. al. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. Universidad de la Guajira, Riohacha; Colombia. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&v>

ed=2ahUKEwit0pSI2fmCAxWskZUCHWChCWwQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.scielo.cl%2Fpdf%2Finfotec%2Fv31n1%2F0718-0764-infotec-31-01-141.pdf&usg=AOvVaw1hB5hDIM1G0vz-NVePy4S6&opi=89978449

Bustamante, M (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo. [*Tesis de maestría*]- Universidad César Vallejo, Chiclayo- Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97697>

Cable, D y Judge, T (1996) Adecuación persona-organización, decisiones de elección de trabajo y entrada organizacional. *Comportamiento organizacional y procesos de decisión humana*, 67, 294-311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>

Chen, L., Wang, S., Zhang, Q., & Liu, Y. (2020). "Motivación laboral y su influencia en la producción y calidad del trabajo." *Investigaciones en Psicología Organizacional*, 12(3), 112-130. <https://www.investigacionespsicologiaorganizacional.com/chen-et-al-2020>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humano: el capital de las organizaciones* (9 a ed.). Mexico DF: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A

Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.

Cisneros, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72958/Cisneros\\_TJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72958/Cisneros_TJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz M. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, 2021. [Tesis de Licenciatura en Administración]*. Universidad Señor de Sipan. Pimentel – Perú

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11446/Diaz%20Davila%20Madeleyne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Reis*, (4), 129-146. <https://www.jstor.org/stable/40182727>

Escudero y Cortez (2018). Técnicas y métodos cuantitativos para la investigación científica. Universidad Técnica de Machala. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjri\\_bEif-CAXUWLLkGHXtFDy0QFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.studocu.com%2Fec%2Fdocument%2Funiversidad-tecnica-de-machala%2Fformulacion-de-proyectos%2Fescudero-y-cortez-2018%2F30431798&usg=AOvVaw0d-1rBWRXMnKkP3Hc2Gv7c&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjri_bEif-CAXUWLLkGHXtFDy0QFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.studocu.com%2Fec%2Fdocument%2Funiversidad-tecnica-de-machala%2Fformulacion-de-proyectos%2Fescudero-y-cortez-2018%2F30431798&usg=AOvVaw0d-1rBWRXMnKkP3Hc2Gv7c&opi=89978449)

Freire, S. (2002). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa. *Revista de Psicología*, 20(1), 81-96.

Gallardo.(2017). Metodología de la investigación. Repositorio Continental. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjLut3riP-CAXVUgGEGHZ0-CssQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.continental.edu.pe%2Fbitstream%2F20.500.12394%2F4278%2F1%2FDO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf&usg=AOvVaw3r3J4jm4n\\_YoObBBjfGgwT&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjLut3riP-CAXVUgGEGHZ0-CssQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.continental.edu.pe%2Fbitstream%2F20.500.12394%2F4278%2F1%2FDO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf&usg=AOvVaw3r3J4jm4n_YoObBBjfGgwT&opi=89978449)

García, M., Hernández, T., González, E., y Polo, S. (2017). Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 10 (1) p. 37-48. Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2916923>

García, M., & Gracia, F. (2013). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral docente. *Revista de Investigación Educativa*, 31(2), 545-558.

- Glickman, C., Gordon, S., & Ross-Gordon, J. M. (2014). Supervisión y Evaluación de la Enseñanza). Supervisión de la docencia en Turquía. 21,70(70). <https://doi.org/10.52149/sp21/70.7>
- Goleman (2013) en su libro "Liderazgo" Menciona el clima organizacional en la educación" Casa del libro. <https://www.casadellibro.com/autores>
- Guzmán, R. (2019). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria "Nuestra Señora del Carmen" de llave, 2017. [ *Tesis de maestría*]. Universidad José Carlos Mariátegui. Repositorio: UJCM-Institucional. [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/20.500.12819/710/4/Roxana\\_tesis\\_grado-academico\\_2019.pdf.jpg](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/20.500.12819/710/4/Roxana_tesis_grado-academico_2019.pdf.jpg)  
<https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/20.500.12819/710/2/license.txt>  
[https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/20.500.12819/710/1/Roxana\\_tesis\\_grado-academico\\_2019.pdf](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/20.500.12819/710/1/Roxana_tesis_grado-academico_2019.pdf)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 66-77. <https://bkp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
- Hoy, W, & Miskel, C. (2008). Administración educativa: Teoría, investigación y práctica. McGraw-Hill Interamericana.
- Lainez, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018. [ *Tesis de maestría*]. Universidad César Vallejo, Santa Elena, Ecuador.



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35640/Lain\\_ez\\_RJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35640/Lain_ez_RJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Likert, R. (1967). "The Human Organization: Its Management and Value." Nueva York, McGraw-Hill. [Enlace:

<https://www.mheducation.com/highered/product/human-organization-management-value-likert/M007037218X.html>

Litwin, G & Stringer, R. (1978). Motivación y clima organizacional. Boston: División de Investigación, Escuela de Graduados de Administración de Empresas. Universidad de Harvard.

Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705. Este artículo explora la relación entre la motivación, la fijación de metas y el desempeño laboral.

López Robles, J. L. (2022). Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura. *Vinculatégica*, 8(4), 168-181. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v>

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill  
McGregor, D, en Management. Article. Douglas McGregor-a lasting impression, Robert A Cunningham Ivey Business Journal, Sep/Oct vol 75 issue 5, 2011, pp5-7  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjV0Jfexv6CAxX9qJUCHcZCB6Y4ChAWegQIChAB&url=http%3A%2F%2Fmateriales.untrefvirtual.edu.ar%2Fdocumentos\\_extras%2F1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional%2F08\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf&usg=AOvVaw2Swxeilx1pBKPN\\_uCZ5YUw&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjV0Jfexv6CAxX9qJUCHcZCB6Y4ChAWegQIChAB&url=http%3A%2F%2Fmateriales.untrefvirtual.edu.ar%2Fdocumentos_extras%2F1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional%2F08_Teoria_de_la_organizacion.pdf&usg=AOvVaw2Swxeilx1pBKPN_uCZ5YUw&opi=89978449)

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco del buen desempeño del directivo.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo)

Ministerio de Educación (2022). Guía para la gestión escolar en II:EE y programas educativos de Educación Básica.

[https://www.ugel06.gob.pe/portal/images/guia-para-gestion\\_escolar2022.pdf](https://www.ugel06.gob.pe/portal/images/guia-para-gestion_escolar2022.pdf)

Ministerio de Educación (2023, abril). GUÍA PARA LA GESTIÓN ESCOLAR EN II.EE. Y PROGRAMAS EDUCATIVOS DE EDUCACIÓN BÁSICA.

<https://www.regionlambayeque.pe/web/tema/detalle/23691?pass=MTg=>

Nevárez, V. M. N., & Díaz, D. A. (2018). El impacto de los factores poblacionales en las dimensiones del clima organizacional en una institución de impartición de justicia. *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*, 134.

[https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=uB\\_LDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA134&dq=participaci%C3%B3n.+seg%C3%BAn+Newstrom+\(2011\),+&ots=gGOEtpqktK&sig=TptMVy-RWIEgx6lht-QCWF-3QHU](https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=uB_LDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA134&dq=participaci%C3%B3n.+seg%C3%BAn+Newstrom+(2011),+&ots=gGOEtpqktK&sig=TptMVy-RWIEgx6lht-QCWF-3QHU)

ORGANIZATIVA, C. (2018). Capítulo 3. Fundamentos teóricos de la confianza organizativa. *Efecto de la formalización y la confianza organizativa sobre la capacidad de ambidestreza. Estudio empírico en la industria agroalimentaria ecológica española.*, 127.

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/67818/Tesis%20Doctoral%20Odette%20Chams%20Anturi.pdf?sequence=1#page=149>

Pastor Vara, C. R., & Soria Flores, M. E. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070>

Pérez, J. (2021). Clima Organizacional en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. *[Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72948/P%203%a9rez\\_MJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72948/P%203%a9rez_MJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pinder, C. C. (2014). Work motivation in organizational Behavior. Psicología Press. Este libro ofrece una visión detallada de cómo la motivación en el trabajo puede influir en el desempeño laboral.

Ramírez, N. (2015). Propuesta de diseño organizacional para una facultad de ingeniería de una universidad pública. <http://hdl.handle.net/10654/14083>

- Recalde, Á., Díaz, F., & Rosado, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156>
- Robayo, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Guayaquil, Ecuador. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo\\_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S., Coulter, M., & DeCenzo, D. (2017). Fundamentals of management. Pearson. Este libro proporciona una visión general de los conceptos de gestión, incluyendo el desempeño laboral.
- Rodríguez, R. (2019). Empoderamiento organizacional y desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56021/Rodriguez\\_MRB-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56021/Rodriguez_MRB-SD.pdf?sequence=1)
- Rojas Rosales, O. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
- Ruiz, S. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4877/T037\\_20067267\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4877/T037_20067267_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A [Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano] Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Quito. : <https://bit.ly/2VfPpaS>

- Sheskin, J. (2003). *Handbook of parametric and nonparametric statistical procedures*. Chapman and hall/CRC.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi2zfvnjP-CAXU9LLkGHYQ0BpUQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fdl.icdst.org%2Fpdfs%2Ffiles3%2F22a131fac452ed75639ed5b0680761ac.pdf&usg=AOvVaw3UWJhTJBwmHYhE--V5vcQb&opi=89978449>
- Smith, J. (2019). "El impacto del estilo de liderazgo en el clima organizacional." *Revista de Gestión Empresarial*, 25(2), 45-60.  
<https://www.revistadegestionempresarial.com/smith-2019>
- Sotelo, L. (2022) Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chinbote,2022. [ *Tesis de maestría*]. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/101723>
- Suarez, R. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Chaclacayo 2021 [ *Tesis de maestría en administración de la educación*]. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107024>
- Ucrós Brito, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión gerencial*, 9(1), 179-190.  
<https://biblat.unam.mx/revista/vision-gerencial/articulo/clima-organizacional-discusion-de-diferentes-enfoques-teoricos>
- UNESCO. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615.locale=en>
- UNESCO. (2007). Educación de calidad para todos. Un asunto de derechos humanos, Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/Prelac). Santiago de Chile:
- UNESCO. (2007). Situación educativa de América Latina y el Caribe: garantizando la educación de calidad para todos; informe regional de

revisión y evaluación del progreso de América Latina y el Caribe hacia la Educación para Todos en el marco del Proyecto Regional de Educación (EPT/PRELAC), 2007. UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean

UNESCO. (2014). Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013/4. París:

Yin, R. (2018). Case study Research and applications: Design and Methods. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.  
[https://www.google.com.pe/search?sca\\_esv=589889819&hl=es&tbm=bks&sxsrf=AM9HkKnCUCZZSLS8CiIR9bUohDKji3cl6Q:1702335819673&tbm=bks&q=inauthor:%22Robert+K.+Yin%22&sa=X&ved=2ahUKEwiUsseOv4iDaxVUHLkGHTYfCw8Q9Ah6BAgNEAc](https://www.google.com.pe/search?sca_esv=589889819&hl=es&tbm=bks&sxsrf=AM9HkKnCUCZZSLS8CiIR9bUohDKji3cl6Q:1702335819673&tbm=bks&q=inauthor:%22Robert+K.+Yin%22&sa=X&ved=2ahUKEwiUsseOv4iDaxVUHLkGHTYfCw8Q9Ah6BAgNEAc)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco

AUTORA: Vásquez Yslado Anelsy Jamileth (<https://orcid.org/0009-0003-6481-0272>)

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES				METODOLOGÍA
¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco en el año 2023?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco 2023	<p>Hi: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023</p> <p>Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral en una Institución</p>	Variable 1: Clima organizacional				<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de estudio según su finalidad: Básica</p> <p>Nivel de conocimiento: Explicativo</p> <p>Diseño de investigación:</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
			Comunicación	- Comunicación - Normas - Espacio y horarios	1,2 3,4 5	Escala ordinal Likert  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	
			Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio	6,7 8,9 10		
			Confianza	- Confianza - Sinceridad	11,12,13 14,15		
			Participación	- En las actividades	16,17 18,19		

		Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023		- Equipos y reuniones de trabajo - Coordinación	20		No experimental, transversal correlacional causal
<b>Problemas específicos:</b>  <b>PE.1</b> ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?  <b>PE.2</b> ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en una Institución de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?	<b>Objetivos Específicos:</b>  OE. 1 Determinar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.  OE.2 Determinar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.	<b>Hipótesis significativas:</b>  HE.1 ¿Existe influencia del clima organizacional en la dimensión capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?	Variable 2: Desempeño laboral				<b>POBLACIÓN:</b> Se conformó por 571 docentes de instituciones educativas públicas, de la provincia de Santiago de Chuco.  <b>MUESTRA:</b> 40 docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Santiago de Chuco.  <b>TÉCNICA:</b> La encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
			Capacidad laboral	- Trabajo en equipo - Experiencia - Conocimiento	1,2 3,4 5,6	Escala ordinal Likert	
			Desenvolvimiento	- Comunicación asertiva - Bien común - Aptitud	7,8 9,10,11 12,13		
			Eficacia	- Logro de objetivos - Tarea eficaz - Tiempo establecido	14,15 16 17,18	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	
			Perfil del trabajador	- Conoce visión y misión	19 20,21		

<p>PE.3 ¿En qué medida influye el clima organizacional en la dimensión capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>PE.4 ¿En qué medida influye el clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>PE.5 ¿En qué medida influye el clima organizacional en la dimensión eficacia en una</p>	<p>OE.3 Determinar la influencia del clima organizacional en la dimensión de capacidad laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023</p> <p>OE.4 Determinar la influencia del clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p> <p>OE.5 Determinar la</p>	<p>HE.2 ¿Existe influencia del clima organizacional en la dimensión desenvolvimiento en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>HE.3 ¿Existe influencia del clima organizacional en la dimensión eficacia en una Institución</p>		<p>- Se identifica con la Institución</p> <p>- Comportamiento</p>	22,23,24		<p>Cuestionario de Clima Institucional.</p> <p>Cuestionario del Desempeño docente.</p>
---	--	---	--	---	----------	--	--



<p>Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>PE.6 ¿En qué medida influye el clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p>	<p>influencia del clima organizacional en la dimensión eficacia en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco,2023.</p> <p>OE.6 Determinar la influencia del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco,2023</p>	<p>Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>HE.4 ¿Existe influencia del clima organizacional en la dimensión perfil del trabajador en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Título: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. I.: CLIMA ORGANIZACIONAL	Se refiere al ambiente psicológico y emocional en una organización, que influye en las percepciones y comportamientos de los empleados. Este concepto involucra aspectos como las normas, valores y prácticas que dan forma a la cultura organizacional y afectan	En esta investigación la variable X será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el clima organizacional que cuenta con 20 ítems.	Comunicación	comunicación	Ordinal  <b>Valores finales:</b>  El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre.
				Normas	
				Espacio y horarios	
			Motivación	Satisfacción	
				Reconocimiento	
				Prestigio	
			Confianza	Confianza	
				Sinceridad	
			Participación	En las actividades	
				Equipos y	

	el bienestar y rendimiento de los trabajadores. (Pérez et al. 2020)			reuniones de trabajo	
				Coordinación	
<b>V.D.: DESEMPEÑO LABORAL</b>	El desempeño laboral se refiere al rendimiento, la eficiencia y la efectividad con la que un individuo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. (Edwin A. Locke. 1976)	En esta investigación la variable Y será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el desempeño laboral que cuenta con 24 ítems.	Capacidad laboral	Trabajo en equipo	<b>Valores finales:</b>  El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta:  1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre.
				Experiencia	
				Conocimiento	
			Desenvolvimiento	Comunicación asertiva	
				Bien común	
				Aptitud	
			Eficacia	Logro de objetivos	
				Tarea eficaz	
				Tiempo establecido	
			Perfil del trabajador	Conoce visión y misión	

				Se identifica con la Institución	
				Comportamiento	

**Anexo 3: Instrumentos de investigación**  
**CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado (a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Clima organizacional en la institución educativa de Santiago de Chuco.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
		1	2	3
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>			
	<b>INDICADOR: Comunicación</b>			
01	La institución educativa donde usted labora la comunicación es fluida.			
02	En la Institución Educativa donde usted labora el traslado de información administrativa es rápida.			
	<b>INDICADOR: Normas</b>			
03	En la Institución Educativa donde usted labora las normas favorecen la funcionalidad de la Institución Educativa.			
04	En la institución educativa donde usted labora las normas se socializan oportunamente			
	<b>INDICADOR: Espacio y horarios</b>			
05	En la institución educativa donde usted labora los espacios y horarios favorecen la comunicación asertiva.			
	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>	VALORACIÓN		
	<b>INDICADOR: Satisfacción</b>			

06	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.			
07	En la Institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.			
	<b>INDICADOR: Reconocimiento</b>			
08	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realizan los docentes.			
09	En la Institución Educativa donde usted labora recibe un justo reconocimiento por su labor destacada.			
	<b>INDICADOR: Prestigio</b>			
10	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe la calidad profesional de la plana docente			
	<b>DIMENSIÓN: CONFIANZA</b>	<b>VALORACIÓN</b>		
	<b>INDICADOR: Confianza</b>			
11	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe un grado de confianza positivo entre el personal.			
12	En la Institución Educativa donde usted labora se considera importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.			
13	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.			
	<b>INDICADOR: Sinceridad</b>			
14	En la Institución Educativa donde usted labora se demuestra sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.			
15	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce los méritos alcanzados por los compañeros de trabajo			
	<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>		
	<b>INDICADOR: En las actividades</b>			
16	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades planificadas.			

## CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) director (a), este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Desempeño laboral en la Institución educativa que Ud. dirige de Santiago de Chuco.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
		1	2	3
	<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL</b>			
	<b>INDICADOR: Trabajo en equipo</b>			
01	El personal docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado.			
02	El personal docente en su labor pedagógica fomenta el trabajo en equipo.			
	<b>INDICADOR: Experiencia</b>			
03	El personal docente posee experiencia para desarrollar su trabajo pedagógico eficientemente.			
04	El personal docente demuestra responsabilidad en las tareas asignadas.			
	<b>INDICADOR: Conocimiento</b>			
05	El personal docente conoce las funciones de su puesto de trabajo.			
06	El personal docente aplica sus conocimientos para brindar un mejor trabajo.			
	<b>DIMENSIÓN: DESENVOLVIMIENTO</b>	<b>VALORACIÓN</b>		

	<b>INDICADOR: Comunicación asertiva</b>			
07	El personal docente sugiere ideas para el logro de objetivos institucionales.			
08	El personal docente practica escucha asertiva frente a las opiniones de los demás.			
	<b>INDICADOR: Bien común</b>			
09	El personal docente practica las normas establecidas por la institución			
10	El personal docente comparte lo que sabe y escucha a los que saben.			
11	El personal docente busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.			
	<b>INDICADOR: Aptitud</b>			
12	El personal docente lidera las actividades en el área de trabajo.			
13	El personal docente desarrolla estrategias para el logro de objetivos institucionales en el área de trabajo.			
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>	VALORACIÓN		
	<b>INDICADOR: Logro de objetivos</b>			
14	El personal docente muestra compromiso para el logro de objetivos institucionales de la Institución educativa.			
15	El personal docente participa activamente en alcanzar logros propuestos por la Institución educativa.			
	<b>INDICADOR: Tarea eficaz</b>			
16	El personal docente alcanza los objetivos institucionales propuestos por la Institución Educativa.			
	<b>INDICADOR: Tiempo establecido</b>			
17	El personal docente finaliza su actividad en el tiempo establecido.			
18	El personal docente logra los resultados esperados en el tiempo planificado.			



	<b>DIMENSIÓN: PERFIL DEL TRABAJADOR</b>	<b>VALORACIÓN</b>		
	<b>INDICADOR: Conoce visión y misión</b>			
19	El personal docente conoce la misión y visión de la Institución Educativa.			
	<b>INDICADOR: Se identifica con la Institución</b>			
20	El personal docente se identifica con las actividades extraordinarias a su función en la Institución Educativa.			
21	El personal docente muestra actitud positiva a los trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.			
	<b>INDICADOR: Comportamiento</b>			
22	El personal docente es amable y respetuoso en la interacción con los demás.			
23	El personal docente orienta de manera oportuna a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.			
24	El personal docente reconoce la importancia de cumplir con el horario de trabajo y puntualidad para asistir a la Institución educativa.			

¡Muchas gracias!

## Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos de investigación

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable independiente

<b>Características</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre clima organizacional
<b>Autoras</b>	<b>Original:</b> Suarez (2021). <b>Adaptado por la investigadora:</b> Vásquez Yslado, Anelsy Jamileth ( <a href="https://orcid.org/0009-0003-6481-0272">https://orcid.org/0009-0003-6481-0272</a> ) ).
<b>Dirigido</b>	A docentes directivos de instituciones educativas públicas de la provincia de Santiago de Chuco.
<b>Procedencia</b>	UNICA
<b>Propósito</b>	Conocer sobre el clima organizacional de los docentes directivos de las instituciones educativas públicas de la provincia de Santiago de Chuco.
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b># de ítems</b>	20 ítems
<b>Dimensiones que evaluar</b>	D1: Comunicación (5 ítems) D2: Motivación (5 ítems) D3: Confianza (5 ítems) D4: Participación (5 ítems)
<b>Escala de valoración</b>	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
<b>Validación</b>	La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 5 expertos con experiencia laboral de acuerdo al tema de investigación. <ul style="list-style-type: none"><li>- Apaza Chávez, Rubén Alcides</li><li>- Guevara contreras Santos Martín</li><li>- Zavala Rodríguez Gregorio Natividad</li><li>- Zavala Rodríguez Segunda Francisca</li><li>- Arteaga Miñano, Erika Lizeth</li></ul>

<b>Fiabilidad</b>	Se obtuvo un resultado de alfa de Cronbach de 0,80 fuerte confiabilidad.
-------------------	--

**Ficha técnica del cuestionario que mide la variable dependiente**

<b>Características</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre desempeño laboral.
<b>Autoras</b>	<p><b>Original:</b> Suarez (2021).</p> <p><b>Adaptado por la investigadora:</b> Vásquez Yslado, Anelsy Jamileth (<a href="https://orcid.org/0009-0003-6481-0272">https://orcid.org/0009-0003-6481-0272</a>)</p>
<b>Dirigido</b>	A docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Santiago de Chuco.
<b>Procedencia</b>	UNICA
<b>Propósito</b>	Conocer el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de la provincia de Santiago de Chuco
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b># de ítems</b>	24 ítems
<b>Dimensiones que evaluar</b>	<p>D1: Capacidad laboral (6 ítems)</p> <p>D2: Desarrollo (7 ítems)</p> <p>D3: Eficacia (5 ítems)</p> <p>D4: Perfil del trabajador (6 ítems)</p>
<b>Escala de valoración</b>	<p>Siempre (3 puntos)</p> <p>A veces (2 puntos)</p> <p>Nunca (1 punto)</p>
<b>Validación</b>	<p>La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 5 expertos con experiencia laboral de acuerdo al tema de investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apaza Chávez, Rubén Alcides</li> <li>- Guevara contreras Santos Martín</li> </ul>

- 
- Zavala Rodríguez Gregorio Natividad
  - Zavala Rodríguez Segunda Francisca
  - Arteaga Miñano, Erika Lizeth
- 

**Fiabilidad**

Se obtuvo un resultado de alfa de Cronbach de 0,71 moderada confiabilidad.

---

## Anexo 5: Certificado de validez del instrumento

### Evaluación por juicio de expertos (01)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir el clima organizacional de los directores de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco**”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	Dr. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA- AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA UGEL SCH.
Institución donde labora:	UGEL SANTIAGO DE CHUCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. **Datos de la escala:** Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado

Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario para poder obtener los resultados considerados en la muestra.
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Comunicación</b>, con sus indicadores: Comunicación, Normas, y Espacio y horarios. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Motivación</b>, con sus indicadores: Satisfacción, Reconocimiento y prestigio. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Confianza</b>, con sus indicadores: Confianza y Sinceridad. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Participación</b>, con sus indicadores: En las actividades, Equipos y reuniones de trabajo y Coordinación. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>

4. **Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y

		Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	Charlotte Danielson, en su obra "Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching," describe el desempeño laboral en un colegio como la evaluación de las habilidades y competencias de los docentes en áreas clave, como la planificación de lecciones, el manejo del aula y la interacción con los estudiantes, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.

5. **Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima organizacional elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica	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.

son adecuadas.	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la implementación de estrategias para mejorar la comunicación interna en una organización específica está causalmente relacionada con la disminución de los conflictos laborales en esa misma organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación	La institución educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	4	3	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el traslado de información administrativa es rápida.	4	4	4	
Normas	En la Institución Educativa donde usted labora las normas	4	3	4	

	favorecen la funcionalidad de la Institución Educativa.	4	4	4	
	En la institución educativa donde usted labora las normas se socializan oportunamente	4	4	4	
Espacio y horarios	En la institución educativa donde usted labora los espacios y horarios favorecen la comunicación asertiva.	3	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo busca investigar si la introducción de programas de incentivos en una institución educativa determinada tiene un efecto causal en el aumento de la motivación de sus empleados. La investigación se centrará en identificar cómo el diseño y la implementación de estos programas pueden influir directamente en los niveles de motivación, y si esta relación es de naturaleza causal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	3	4	4	
Reconocimiento	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realizan los docentes.	4	3	4	

	En la Institución Educativa donde usted labora recibe un justo reconocimiento por su labor destacada	4	4	4	
Prestigio	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe la calidad profesional de la plana docente	4	3	4	

- **Tercera dimensión: Confianza**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta investigación es examinar si la implementación de políticas y prácticas que fomenten la transparencia y la comunicación efectiva en una Institución Educativa causa un aumento en la confianza de los docentes hacia la dirección de la Institución y hacia sus compañeros de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Confianza	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe un grado de confianza positivo entre el personal.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora se considera importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	4	4	4	
Sinceridad	En la Institución Educativa donde usted labora se demuestra sinceridad en las	3	4	4	

	relaciones con sus compañeros de trabajo.	4	3	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce los méritos alcanzados por los compañeros de trabajo	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa específica está causalmente relacionada con un aumento en la satisfacción laboral de los docentes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
En las actividades	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades planificadas.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del personal directivo y otros agentes de la comunidad educativa.	3	4	4	
Equipo y reuniones de trabajo	En la Institución Educativa donde usted labora se muestra trabajo en equipo	4	4	3	
	En la Institución Educativa donde usted labora participa en el desarrollo de las reuniones planificadas	4	4	4	

Coordinación	En la Institución Educativa donde usted labora existe una adecuada coordinación entre los docentes	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--

REGIÓN "LA LIBERTAD"  
UGEL - SANTIAGO DE CHUQUIO

Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez  
Esp. Educ. Secundaria - Matemática

Mg. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ  
DNI:18145770

### Evaluación por juicio de expertos (01)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Institución donde labora:	UGEL SANTIAGO DE CHUCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario, como también de manera directa a un grupo de docentes de la I.E. N° 80557 “C.A. B”
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.

Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Capacidad laboral</b>, con sus indicadores: Trabajo en equipo, experiencia, y conocimiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p><b>Desenvolvimiento</b>, con sus indicadores: Comunicación asertiva, bien común y actitud. Se ha considerado 07 ítems.</p> <p><b>Eficacia</b>, con sus indicadores: Logro de objetivos, tarea eficaz y tiempo establecido. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Perfil del trabajador</b>, con sus indicadores: Conoce visión y misión, se identifica con la Institución y comportamiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	<p>El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así</p>

		como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	Robert J. Marzano, en su libro "What Works in Schools: Translating Research into Action," define el desempeño laboral en un colegio como la capacidad de los educadores para llevar a cabo sus responsabilidades de enseñanza y liderazgo de manera efectiva, lo que se traduce en un mejor rendimiento estudiantil y en el logro de los objetivos educativos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Desempeño laboral” elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral

• **Primera dimensión: capacidad laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "capacidad laboral" se enfoca en evaluar y optimizar la competencia y habilidad de un individuo para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo. Esta dimensión se centra en determinar si un empleado posee las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para cumplir con las expectativas y estándares de su función laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad laboral	El personal docente participa activamente en las	4	4	4	

	reuniones de trabajo colegiado.	3	4	4	
	El personal docente en su labor pedagógica fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
Experiencia	El personal docente posee experiencia para desarrollar su trabajo pedagógico eficientemente.	4	3	4	
	El personal docente demuestra responsabilidad en las tareas asignadas.	4	4	4	
Conocimiento	El personal docente conoce las funciones de su puesto de trabajo.	4	3	4	
	El personal docente aplica sus conocimientos para brindar un mejor trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Desarrollo**

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "desarrollo" en el contexto laboral se centra en el crecimiento, desarrollo y mejora continua de un individuo en su carrera profesional. Esta dimensión se enfoca en la evolución de las habilidades, competencias, conocimientos y capacidades de un trabajador a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Comunicación asertiva	El personal docente sugiere ideas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	El personal docente practica escucha asertiva frente a las opiniones de los demás.	3	4	4	
Bien común	El personal docente practica las normas establecidas por la institución	4	4	4	
	El personal docente comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	4	3	4	
	El personal docente busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	4	4	4	
Aptitud	El personal docente lidera las actividades en el área de trabajo.	3	4	4	
	El personal docente desarrolla estrategias para el logro de objetivos institucionales en el área de trabajo.	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo principal de la dimensión "eficacia" en una institución educativa es evaluar y mejorar la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos y proporcionar una educación de calidad. Esta dimensión se enfoca en la efectividad general de la institución en el logro de sus metas y en la satisfacción de las necesidades de los estudiantes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------

					Recomendaciones
Logro de objetivos	El personal docente muestra compromiso para el logro de objetivos institucionales de la Institución educativa.	4	4	4	
	El personal docente participa activamente en alcanzar logros propuestos por la Institución educativa.	3	4	4	
Tarea eficaz	El personal docente alcanza los objetivos institucionales propuestos por la Institución Educativa.	4	4	4	
Tiempo establecido	El personal docente finaliza su actividad en el tiempo establecido.	4	4	4	
	El personal docente logra los resultados esperados en el tiempo planificado.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Perfil del Trabajador
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "Perfil del Trabajador" se centra en definir y comprender las características, habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en relación con su desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Conoce misión y visión	El personal docente conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	3	4	4	
	El personal docente se identifica con las actividades extraordinarias a su función en la Institución Educativa.	4	4	4	
Se identifica con la Institución	El personal docente muestra actitud positiva a los trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	4	4	4	
	El personal docente es amable y respetuoso en la interacción con los demás.	4	4	4	
Comportamiento	El personal docente orienta de manera oportuna a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	4	4	4	
	El personal docente reconoce la importancia de cumplir con el horario de trabajo y puntualidad para asistir a la Institución educativa.	4	4	4	

REGIÓN "LA LIBERTAD"  
UGEL - SANTIAGO DE CHUCO

*Rubén Alcides Apaza Chávez*  
Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez  
Esp. Educ. Secundaria - Matemáticas

Mg. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ

DNI: 18145770

## Evaluación por juicio de expertos (2)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el clima organizacional de los directores de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	Dr. SANTOS MARTIN GUEVARA CONTRERAS
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DOCTOR EN EDUCACIÓN ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA UGEL SCH.
Institución donde labora:	UGEL SANTIAGO DE CHUCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Título del estudio realizado. Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. **Datos de la escala :** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021

Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario para poder obtener los resultados considerados en la muestra.
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Comunicación</b>, con sus indicadores: Comunicación, Normas, y Espacio y horarios. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Motivación</b>, con sus indicadores: Satisfacción, Reconocimiento y prestigio. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Confianza</b>, con sus indicadores: Confianza y Sinceridad. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Participación</b>, con sus indicadores: En las actividades, Equipos y reuniones de trabajo y Coordinación. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional

		surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	Charlotte Danielson, en su obra "Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching," describe el desempeño laboral en un colegio como la evaluación de las habilidades y competencias de los docentes en áreas clave, como la planificación de lecciones, el manejo del aula y la interacción con los estudiantes, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.

5. **Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima organizacional elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica	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.

son adecuadas.	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la implementación de estrategias para mejorar la comunicación interna en una organización específica está causalmente relacionada con la disminución de los conflictos laborales en esa misma organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación	La institución educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	4	4	3	
	En la Institución Educativa donde usted labora el traslado de información administrativa es rápida.	3	4	4	
Normas	En la Institución Educativa donde usted labora las normas	3	3	4	

	favorecen la funcionalidad de la Institución Educativa.	4	4	4	
	En la institución educativa donde usted labora las normas se socializan oportunamente	4	3	3	
Espacio y horarios	En la institución educativa donde usted labora los espacios y horarios favorecen la comunicación asertiva.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo busca investigar si la introducción de programas de incentivos en una institución educativa determinada tiene un efecto causal en el aumento de la motivación de sus empleados. La investigación se centrará en identificar cómo el diseño y la implementación de estos programas pueden influir directamente en los niveles de motivación, y si esta relación es de naturaleza causal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	3	3	3	
Reconocimiento	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realizan los docentes.	4	4	4	

	En la Institución Educativa donde usted labora recibe un justo reconocimiento por su labor destacada	3	3	3	
Prestigio	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe la calidad profesional de la plana docente	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Confianza
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta investigación es examinar si la implementación de políticas y prácticas que fomenten la transparencia y la comunicación efectiva en una Institución Educativa causa un aumento en la confianza de los docentes hacia la dirección de la Institución y hacia sus compañeros de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Confianza	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe un grado de confianza positivo entre el personal.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora se considera importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.	3	3	3	
	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	4	4	4	
Sinceridad	En la Institución Educativa donde usted labora se demuestra sinceridad en las	3	3	4	

	relaciones con sus compañeros de trabajo.	3	3	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce los méritos alcanzados por los compañeros de trabajo	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa específica está causalmente relacionada con un aumento en la satisfacción laboral de los docentes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
En las actividades	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades planificadas.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del personal directivo y otros agentes de la comunidad educativa.	4	4	3	
Equipo y reuniones de trabajo	En la Institución Educativa donde usted labora se muestra trabajo en equipo	4	4	3	
	En la Institución Educativa donde usted labora participa en el desarrollo de las reuniones planificadas	4	4	4	
Coordinación	donde usted labora existe una adecuada coordinación entre los docentes	4	3	4	

  
 Santos Martín Guevara Contreras  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN

Dr. SANTOS MARTIN GUEVARA CONTRERAS  
 DNI: 18136302

## Evaluación por juicio de expertos (02)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. SANTOS MARTIN GUEVARA CONTRERAS
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DOCTOR EN EDUCACIÓN ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA UGEL SCH.
Institución donde labora:	UGEL SANTIAGO DE CHUCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario, como también de manera directa a un grupo de docentes de la I.E. N° 80557 “C.A. B”

Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Capacidad laboral</b>, con sus indicadores: Trabajo en equipo, experiencia, y conocimiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p><b>Desenvolvimiento</b>, con sus indicadores: Comunicación asertiva, bien común y actitud. Se ha considerado 07 ítems.</p> <p><b>Eficacia</b>, con sus indicadores: Logro de objetivos, tarea eficaz y tiempo establecido. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Perfil del trabajador</b>, con sus indicadores: Conoce visión y misión, se identifica con la Institución y comportamiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>

#### **4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	<p>El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así</p>

		como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	Robert J. Marzano, en su libro "What Works in Schools: Translating Research into Action," define el desempeño laboral en un colegio como la capacidad de los educadores para llevar a cabo sus responsabilidades de enseñanza y liderazgo de manera efectiva, lo que se traduce en un mejor rendimiento estudiantil y en el logro de los objetivos educativos.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Desempeño laboral” elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.

<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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



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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral

• **Primera dimensión: capacidad laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "capacidad laboral" se enfoca en evaluar y optimizar la competencia y habilidad de un individuo para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo. Esta dimensión se centra en determinar si un empleado posee las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para cumplir con las expectativas y estándares de su función laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad laboral	El personal docente participa activamente en las	3	3	3	

	reuniones de trabajo colegiado.	3	3	3	
	El personal docente en su labor pedagógica fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
Experiencia	El personal docente posee experiencia para desarrollar su trabajo pedagógico eficientemente.	4	4	4	
	El personal docente demuestra responsabilidad en las tareas asignadas.	4	3	4	
Conocimiento	El personal docente conoce las funciones de su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El personal docente aplica sus conocimientos para brindar un mejor trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Desenvolvimiento

- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "desenvolvimiento" en el contexto laboral se centra en el crecimiento, desarrollo y mejora continua de un individuo en su carrera profesional. Esta dimensión se enfoca en la evolución de las habilidades, competencias, conocimientos y capacidades de un trabajador a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Comunicación asertiva	El personal docente sugiere ideas para el logro de objetivos institucionales.	4	3	4	
	El personal docente practica escucha asertiva frente a las opiniones de los demás.	4	3	4	
Bien común	El personal docente practica las normas establecidas por la institución	4	4	4	
	El personal docente comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	4	4	4	
	El personal docente busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	4	4	3	
Aptitud	El personal docente lidera las actividades en el área de trabajo.	3	3	4	
	El personal docente desarrolla estrategias para el logro de objetivos institucionales en el área de trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo principal de la dimensión "eficacia" en una institución educativa es evaluar y mejorar la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos y proporcionar una educación de calidad. Esta dimensión se enfoca en la efectividad general de la institución en el logro de sus metas y en la satisfacción de las necesidades de los estudiantes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------

					Recomendaciones
Logro de objetivos	El personal docente muestra compromiso para el logro de objetivos institucionales de la Institución educativa.	3	3	4	
	El personal docente participa activamente en alcanzar logros propuestos por la Institución educativa.	4	4	4	
Tarea eficaz	El personal docente alcanza los objetivos institucionales propuestos por la Institución Educativa.	4	4	4	
Tiempo establecido	El personal docente finaliza su actividad en el tiempo establecido.	4	4	4	
	El personal docente logra los resultados esperados en el tiempo planificado.	3	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Perfil del Trabajador
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "Perfil del Trabajador" se centra en definir y comprender las características, habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en relación con su desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones

Conoce misión y visión	El personal docente conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	4	4	4	
Se identifica con la Institución	El personal docente se identifica con las actividades extraordinarias a su función en la Institución Educativa.	3	3	3	
	El personal docente muestra actitud positiva a los trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	4	4	4	
Comportamiento	El personal docente es amable y respetuoso en la interacción con los demás.	3	3	4	
	El personal docente orienta de manera oportuna a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	4	4	4	
	El personal docente reconoce la importancia de cumplir con el horario de trabajo y puntualidad para asistir a la Institución educativa.	3	4	4	

  
 Santos Martín Guevara Contreras  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN

Dr. SANTOS MARTIN GUEVARA CONTRERAS  
 DNI:18136302

## Evaluación por juicio de expertos (3)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el clima organizacional de los directores de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. GREGORIO NATIVIDAD RODRÍGUEZ ZAVALA
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA
Institución donde labora:	I.E N° 80557 C.A.B
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en investigación Psicométrica: ( si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario para poder obtener los resultados considerados en la muestra.
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo

Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Comunicación</b>, con sus indicadores: Comunicación, Normas, y Espacio y horarios. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Motivación</b>, con sus indicadores: Satisfacción, Reconocimiento y prestigio. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Confianza</b>, con sus indicadores: Confianza y Sinceridad. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Participación</b>, con sus indicadores: En las actividades, Equipos y reuniones de trabajo y Coordinación. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>
----------------	---

#### **4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> </ul>	Charlotte Danielson, en su obra "Enhancing Professional Practice: A

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	<p>Framework for Teaching," describe el desempeño laboral en un colegio como la evaluación de las habilidades y competencias de los docentes en áreas clave, como la planificación de lecciones, el manejo del aula y la interacción con los estudiantes, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.</p>
--	---	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima organizacional elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la implementación de estrategias para mejorar la comunicación interna en una organización específica está causalmente relacionada con la disminución de los conflictos laborales en esa misma organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación	La institución educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el traslado de información administrativa es rápida.	4	4	3	
Normas	En la Institución Educativa donde usted labora las normas favorecen la funcionalidad de la Institución Educativa.	4	4	4	

	En la institución educativa donde usted labora las normas se socializan oportunamente	4	4	4	
Espacio y horarios	En la institución educativa donde usted labora los espacios y horarios favorecen la comunicación asertiva.	4	4	3	

• **Segunda dimensión:** Motivación

- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo busca investigar si la introducción de programas de incentivos en una institución educativa determinada tiene un efecto causal en el aumento de la motivación de sus empleados. La investigación se centrará en identificar cómo el diseño y la implementación de estos programas pueden influir directamente en los niveles de motivación, y si esta relación es de naturaleza causal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	4	4	4	
Reconocimiento	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realizan los docentes.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora recibe un	4	4	4	

	justo reconocimiento por su labor destacada				
Prestigio	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe la calidad profesional de la plana docente	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Confianza**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta investigación es examinar si la implementación de políticas y prácticas que fomenten la transparencia y la comunicación efectiva en una Institución Educativa causa un aumento en la confianza de los docentes hacia la dirección de la Institución y hacia sus compañeros de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Confianza	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe un grado de confianza positivo entre el personal.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora se considera importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	4	4	4	
Sinceridad	En la Institución Educativa donde usted labora se demuestra sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce los méritos alcanzados por los compañeros de trabajo	4	4	3	
--	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa específica está causalmente relacionada con un aumento en la satisfacción laboral de los docentes.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
En las actividades	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades planificadas.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del personal directivo y otros agentes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Equipo y reuniones de trabajo	En la Institución Educativa donde usted labora se muestra trabajo en equipo	4	3	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora participa en el desarrollo de las reuniones planificadas	4	4	4	

Coordinación	En la Institución Educativa donde usted labora existe una adecuada coordinación entre los docentes	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--



Mg. GREGORIO NAJIVIDAD RODRÍGUEZ ZAVALA  
DNI: 19675383

## Evaluación por juicio de expertos (03)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. GREGORIO NATIVIDAD RODRÍGUEZ ZAVALA
Grado profesional:	Maestría (x )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA
Institución donde labora:	I.E N° 80557 “C.A.B”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos
3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario, como también de manera directa a un grupo de docentes de la I.E. N° 80557 “C.A. B”
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo

Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son: <b>Capacidad laboral</b>, con sus indicadores: Trabajo en equipo, experiencia, y conocimiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p><b>Desenvolvimiento</b>, con sus indicadores: Comunicación asertiva, bien común y actitud. Se ha considerado 07 ítems.</p> <p><b>Eficacia</b>, con sus indicadores: Logro de objetivos, tarea eficaz y tiempo establecido. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Perfil del trabajador</b>, con sus indicadores: Conoce visión y misión, se identifica con la Institución y comportamiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>
----------------	---

**4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desenvolvimiento</li> <li>- Eficacia</li> </ul>	Robert J. Marzano, en su libro "What Works in Schools: Translating Research into Action," define el desempeño laboral en un colegio como la capacidad de los

	- Perfil del trabajador	educadores para llevar a cabo sus responsabilidades de enseñanza y liderazgo de manera efectiva, lo que se traduce en un mejor rendimiento estudiantil y en el logro de los objetivos educativos.
--	-------------------------	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Desempeño laboral” elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral

• **Primera dimensión: capacidad laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "capacidad laboral" se enfoca en evaluar y optimizar la competencia y habilidad de un individuo para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo. Esta dimensión se centra en determinar si un empleado posee las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para cumplir con las expectativas y estándares de su función laboral.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad laboral	El personal docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado.	4	4	4	
	El personal docente en su labor pedagógica fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	

Experiencia	El personal docente posee experiencia para desarrollar su trabajo pedagógico eficientemente.	4	4	4	
	El personal docente demuestra responsabilidad en las tareas asignadas.	4	4	4	
Conocimiento	El personal docente conoce las funciones de su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El personal docente aplica sus conocimientos para brindar un mejor trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Desarrollo

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "desarrollo" en el contexto laboral se centra en el crecimiento, desarrollo y mejora continua de un individuo en su carrera profesional. Esta dimensión se enfoca en la evolución de las habilidades, competencias, conocimientos y capacidades de un trabajador a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación asertiva	El personal docente sugiere ideas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	El personal docente practica escucha asertiva frente a las opiniones de los demás.	4	4	4	

Bien común	El personal docente practica las normas establecidas por la institución	4	4	4	
	El personal docente comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	4	4	4	
	El personal docente busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	4	4	4	
Aptitud	El personal docente lidera las actividades en el área de trabajo.	4	4	4	
	El personal docente desarrolla estrategias para el logro de objetivos institucionales en el área de trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo principal de la dimensión "eficacia" en una institución educativa es evaluar y mejorar la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos y proporcionar una educación de calidad. Esta dimensión se enfoca en la efectividad general de la institución en el logro de sus metas y en la satisfacción de las necesidades de los estudiantes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Logro de objetivos	El personal docente muestra compromiso para el logro de objetivos institucionales de la Institución educativa.	4	4	4	

	El personal docente participa activamente en alcanzar logros propuestos por la Institución educativa.	4	4	4	
Tarea eficaz	El personal docente alcanza los objetivos institucionales propuestos por la Institución Educativa.	4	4	4	
Tiempo establecido	El personal docente finaliza su actividad en el tiempo establecido.	4	4	4	
	El personal docente logra los resultados esperados en el tiempo planificado.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Perfil del Trabajador
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "Perfil del Trabajador" se centra en definir y comprender las características, habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en relación con su desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conoce misión y visión	El personal docente conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	4	4	4	
Se identifica con la Institución	El personal docente se identifica con las actividades extraordinarias a su función en la Institución Educativa.	4	4	4	

	El personal docente muestra actitud positiva a los trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	4	4	4	
Comportamiento	El personal docente es amable y respetuoso en la interacción con los demás.	4	4	4	
	El personal docente orienta de manera oportuna a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	4	4	4	
	El personal docente reconoce la importancia de cumplir con el horario de trabajo y puntualidad para asistir a la Institución educativa.	4	4	4	



*Gregorio Natividad Rodríguez Zavala*

Mg. GREGORIO NATIVIDAD RODRÍGUEZ ZAVALA  
DNI:19675383

## Evaluación por juicio de expertos (4)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el clima organizacional de los directores de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. SEGUNDA FRANCISCA RODRÍGUEZ ZAVALA
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN ESCOLAR GESTIÓN EDUCATIVA
Institución donde labora:	I.E N° 80557 C.A.B
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en investigación Psicométrica: ( si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora:	Adaptado por Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario para poder obtener los resultados considerados en la muestra.
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo

Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Comunicación</b>, con sus indicadores: Comunicación, Normas, y Espacio y horarios. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Motivación</b>, con sus indicadores: Satisfacción, Reconocimiento y prestigio. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Confianza</b>, con sus indicadores: Confianza y Sinceridad. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Participación</b>, con sus indicadores: En las actividades, Equipos y reuniones de trabajo y Coordinación. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>
----------------	---

**4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico):**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> </ul>	Charlotte Danielson, en su obra "Enhancing Professional Practice: A



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	<p>Framework for Teaching," describe el desempeño laboral en un colegio como la evaluación de las habilidades y competencias de los docentes en áreas clave, como la planificación de lecciones, el manejo del aula y la interacción con los estudiantes, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.</p>
--	---	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima organizacional elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la implementación de estrategias para mejorar la comunicación interna en una organización específica está causalmente relacionada con la disminución de los conflictos laborales en esa misma organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación	La institución educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	3	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el traslado de información administrativa es rápida.	4	4	4	
Normas	En la Institución Educativa donde usted labora las normas favorecen la funcionalidad de la Institución Educativa.	4	3	4	

	En la institución educativa donde usted labora las normas se socializan oportunamente	4	4	4	
Espacio y horarios	En la institución educativa donde usted labora los espacios y horarios favorecen la comunicación asertiva.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo busca investigar si la introducción de programas de incentivos en una institución educativa determinada tiene un efecto causal en el aumento de la motivación de sus empleados. La investigación se centrará en identificar cómo el diseño y la implementación de estos programas pueden influir directamente en los niveles de motivación, y si esta relación es de naturaleza causal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	4	4	4	
Reconocimiento	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realizan los docentes.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora recibe un	4	4	4	

	justo reconocimiento por su labor destacada				
Prestigio	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe la calidad profesional de la plana docente	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Confianza**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta investigación es examinar si la implementación de políticas y prácticas que fomenten la transparencia y la comunicación efectiva en una Institución Educativa causa un aumento en la confianza de los docentes hacia la dirección de la Institución y hacia sus compañeros de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Confianza	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe un grado de confianza positivo entre el personal.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora se considera importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	4	3	4	
Sinceridad	En la Institución Educativa donde usted labora se demuestra sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.	3	4	4	

	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce los méritos alcanzados por los compañeros de trabajo	4	3	4	
--	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa específica está causalmente relacionada con un aumento en la satisfacción laboral de los docentes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
En las actividades	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades planificadas.	4	3	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del personal directivo y otros agentes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Equipo y reuniones de trabajo	En la Institución Educativa donde usted labora se muestra trabajo en equipo	4	4	3	
	En la Institución Educativa donde usted labora participa en el desarrollo de las reuniones planificadas	4	4	4	

Coordinación	En la Institución Educativa donde usted labora existe una adecuada coordinación entre los docentes	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--



Mg. SEGUNDA FRANCISCA RODRÍGUEZ ZAVALA  
DNI: 19675274

## Evaluación por juicio de expertos (04)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. SEGUNDA FRANCISCA RODRÍGUEZ ZAVALA
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN ESCOLAR GESTIÓN EDUCATIVA
Institución donde labora:	I.E N° 80557 C.A.B
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en investigación psicométrica ( si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos
3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario, como también de manera directa a un grupo de docentes de la I.E. N° 80557 “C.A. B”
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo



Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Capacidad laboral</b>, con sus indicadores: Trabajo en equipo, experiencia, y conocimiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p><b>Desenvolvimiento</b>, con sus indicadores: Comunicación asertiva, bien común y actitud. Se ha considerado 07 ítems.</p> <p><b>Eficacia</b>, con sus indicadores: Logro de objetivos, tarea eficaz y tiempo establecido. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Perfil del trabajador</b>, con sus indicadores: Conoce visión y misión, se identifica con la Institución y comportamiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>
----------------	--

#### **4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	<p>El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión</p>

Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	Robert J. Marzano, en su libro "What Works in Schools: Translating Research into Action," define el desempeño laboral en un colegio como la capacidad de los educadores para llevar a cabo sus responsabilidades de enseñanza y liderazgo de manera efectiva, lo que se traduce en un mejor rendimiento estudiantil y en el logro de los objetivos educativos.
-------------------	--	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Desempeño laboral” adaptado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral

• **Primera dimensión: capacidad laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "capacidad laboral" se enfoca en evaluar y optimizar la competencia y habilidad de un individuo para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo. Esta dimensión se centra en determinar si un empleado posee las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para cumplir con las expectativas y estándares de su función laboral.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad laboral	El personal docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado.	4	4	4	
	El personal docente en su labor pedagógica fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	

Experiencia	El personal docente posee experiencia para desarrollar su trabajo pedagógico eficientemente.	4	4	4	
	El personal docente demuestra responsabilidad en las tareas asignadas.	4	4	4	
Conocimiento	El personal docente conoce las funciones de su puesto de trabajo.	3	4	4	
	El personal docente aplica sus conocimientos para brindar un mejor trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Desarrollo

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "desarrollo" en el contexto laboral se centra en el crecimiento, desarrollo y mejora continua de un individuo en su carrera profesional. Esta dimensión se enfoca en la evolución de las habilidades, competencias, conocimientos y capacidades de un trabajador a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación asertiva	El personal docente sugiere ideas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	El personal docente practica escucha asertiva frente a las opiniones de los demás.	4	4	4	

Bien común	El personal docente practica las normas establecidas por la institución	4	4	4	
	El personal docente comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	4	4	3	
	El personal docente busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	4	4	4	
Aptitud	El personal docente lidera las actividades en el área de trabajo.	3	4	4	
	El personal docente desarrolla estrategias para el logro de objetivos institucionales en el área de trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo principal de la dimensión "eficacia" en una institución educativa es evaluar y mejorar la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos y proporcionar una educación de calidad. Esta dimensión se enfoca en la efectividad general de la institución en el logro de sus metas y en la satisfacción de las necesidades de los estudiantes.

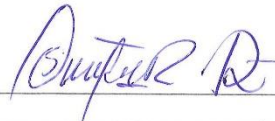
INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Logro de objetivos	El personal docente muestra compromiso para el logro de objetivos institucionales de la Institución educativa.	4	4	4	

	El personal docente participa activamente en alcanzar logros propuestos por la Institución educativa.	4	4	4	
Tarea eficaz	El personal docente alcanza los objetivos institucionales propuestos por la Institución Educativa.	4	4	4	
Tiempo establecido	El personal docente finaliza su actividad en el tiempo establecido.	4	4	4	
	El personal docente logra los resultados esperados en el tiempo planificado.	4	4	3	

- **Cuarta dimensión:** Perfil del Trabajador
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "Perfil del Trabajador" se centra en definir y comprender las características, habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en relación con su desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conoce misión y visión	El personal docente conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	4	4	4	
Se identifica con la Institución	El personal docente se identifica con las actividades extraordinarias a su función en la Institución Educativa.	3	4	4	

	El personal docente muestra actitud positiva a los trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	4	4	4	
Comportamiento	El personal docente es amable y respetuoso en la interacción con los demás.	4	4	4	
	El personal docente orienta de manera oportuna a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	4	4	4	
	El personal docente reconoce la importancia de cumplir con el horario de trabajo y puntualidad para asistir a la Institución educativa.	4	4	4	



Mg. SEGUNDA FRANCISCA RODRÍGUEZ ZAVALA  
DNI: 19675274



## Evaluación por juicio de expertos (5)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir el clima organizacional de los directores de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco**”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. ERIKA LIZETH ARTEAGA MIÑANO
Grado profesional:	Maestría ( x )          Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )          Educativa ( x ) Social ( )          Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA
Institución donde labora:	I.E N° 80557 C.A.B
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en investigación Psicométrica: ( si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario para poder obtener los resultados considerados en la muestra.
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo

Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Comunicación</b>, con sus indicadores: Comunicación, Normas, y Espacio y horarios. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Motivación</b>, con sus indicadores: Satisfacción, Reconocimiento y prestigio. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Confianza</b>, con sus indicadores: Confianza y Sinceridad. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Participación</b>, con sus indicadores: En las actividades, Equipos y reuniones de trabajo y Coordinación. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>
----------------	---

#### **4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	<p>El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión</p>

Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desenvolvimiento</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	Charlotte Danielson, en su obra "Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching," describe el desempeño laboral en un colegio como la evaluación de las habilidades y competencias de los docentes en áreas clave, como la planificación de lecciones, el manejo del aula y la interacción con los estudiantes, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.
-------------------	--	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima organizacional elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.

<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la implementación de estrategias para mejorar la comunicación interna en una organización específica está causalmente relacionada con la disminución de los conflictos laborales en esa misma organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación	La institución educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el traslado de información administrativa es rápida.	4	4	4	
Normas	En la Institución Educativa donde usted labora las normas favorecen la funcionalidad de la Institución Educativa.	4	4	4	

	En la institución educativa donde usted labora las normas se socializan oportunamente	4	3	4	
Espacio y horarios	En la institución educativa donde usted labora los espacios y horarios favorecen la comunicación asertiva.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Motivación

• **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo busca investigar si la introducción de programas de incentivos en una institución educativa determinada tiene un efecto causal en el aumento de la motivación de sus empleados. La investigación se centrará en identificar cómo el diseño y la implementación de estos programas pueden influir directamente en los niveles de motivación, y si esta relación es de naturaleza causal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	3	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	4	4	4	
Reconocimiento	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realizan los docentes.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora recibe un				

	justo reconocimiento por su labor destacada	4	4	4	
Prestigio	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe la calidad profesional de la plana docente	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Confianza
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta investigación es examinar si la implementación de políticas y prácticas que fomenten la transparencia y la comunicación efectiva en una Institución Educativa causa un aumento en la confianza de los docentes hacia la dirección de la Institución y hacia sus compañeros de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Confianza	En la Institución Educativa donde usted labora se percibe un grado de confianza positivo entre el personal.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora se considera importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.	4	3	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	4	4	4	
Sinceridad	En la Institución Educativa donde usted labora se demuestra sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce los méritos alcanzados por los compañeros de trabajo	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Este objetivo tiene como finalidad investigar si la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa específica está causalmente relacionada con un aumento en la satisfacción laboral de los docentes.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
En las actividades	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades planificadas.	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del personal directivo y otros agentes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Equipo y reuniones de trabajo	En la Institución Educativa donde usted labora se muestra trabajo en equipo	4	4	4	
	En la Institución Educativa donde usted labora participa en el desarrollo de las reuniones planificadas	3	4	4	



Coordinación	En la Institución Educativa donde usted labora existe una adecuada coordinación entre los docentes	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--



Mg. ÉRIKA LIZETH ARTEAGA MIÑANO  
DNI:40136916

## Evaluación por juicio de expertos (05)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. ERIKA LIZETH ARTEAGA MIÑANO
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA
Institución donde labora:	I.E N° 80557 “C.A.B”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autora:	Adaptado por :Anelsy Jamileth Vásquez Yslado
Procedencia:	Ruth Araceli Suarez Castillo 2021
Administración:	Se realizará de manera virtual a través de un formulario, como también de manera directa a un grupo de docentes de la I.E. N° 80557 “C.A. B”
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala ordinal tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1.

	<p>Nunca. 2. A veces 3. Siempre. Las dimensiones son:</p> <p><b>Capacidad laboral</b>, con sus indicadores: Trabajo en equipo, experiencia, y conocimiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p><b>Desenvolvimiento</b>, con sus indicadores: Comunicación asertiva, bien común y actitud. Se ha considerado 07 ítems.</p> <p><b>Eficacia</b>, con sus indicadores: Logro de objetivos, tarea eficaz y tiempo establecido. Se ha considerado 05 ítems.</p> <p><b>Perfil del trabajador</b>, con sus indicadores: Conoce visión y misión, se identifica con la Institución y comportamiento. Se ha considerado 06 ítems.</p> <p>El objetivo de la medición es determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>
--	---

**4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	<p>El término clima organizacional hace referencia al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una entidad educativa. Según la visión de Robbins y Judge (2019), el clima organizacional surge a partir de la percepción colectiva que los integrantes de la organización comparten sobre el entorno laboral, así como sobre las políticas y prácticas de gestión</p>
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Desenvolvimiento</li> </ul>	<p>Robert J. Marzano, en su libro "What Works in Schools: Translating Research into Action," define el desempeño laboral</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>	<p>en un colegio como la capacidad de los educadores para llevar a cabo sus responsabilidades de enseñanza y liderazgo de manera efectiva, lo que se traduce en un mejor rendimiento estudiantil y en el logro de los objetivos educativos.</p>
--	---	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Desempeño laboral” elaborado por la docente Anelsy Jamileth Vásquez Yslado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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*

	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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral

• **Primera dimensión: capacidad laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "capacidad laboral" se enfoca en evaluar y optimizar la competencia y habilidad de un individuo para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo. Esta dimensión se centra en determinar si un empleado posee las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para cumplir con las expectativas y estándares de su función laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad laboral	El personal docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado.	4	4	4	
	El personal docente en su labor pedagógica fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	

Experiencia	El personal docente posee experiencia para desarrollar su trabajo pedagógico eficientemente.	4	3	4	
	El personal docente demuestra responsabilidad en las tareas asignadas.	4	4	4	
Conocimiento	El personal docente conoce las funciones de su puesto de trabajo.	4	4	4	
	El personal docente aplica sus conocimientos para brindar un mejor trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "desarrollo" en el contexto laboral se centra en el crecimiento, desarrollo y mejora continua de un individuo en su carrera profesional. Esta dimensión se enfoca en la evolución de las habilidades, competencias, conocimientos y capacidades de un trabajador a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación asertiva	El personal docente sugiere ideas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	El personal docente practica escucha asertiva frente a las opiniones de los demás.	4	4	4	

Bien común	El personal docente practica las normas establecidas por la institución	4	3	4	
	El personal docente comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	4	4	4	
	El personal docente busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	4	4	4	
Aptitud	El personal docente lidera las actividades en el área de trabajo.	4	3	4	
	El personal docente desarrolla estrategias para el logro de objetivos institucionales en el área de trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Eficiencia**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo principal de la dimensión "eficacia" en una institución educativa es evaluar y mejorar la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos y proporcionar una educación de calidad. Esta dimensión se enfoca en la efectividad general de la institución en el logro de sus metas y en la satisfacción de las necesidades de los estudiantes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Logro de objetivos	El personal docente muestra compromiso para el logro de objetivos institucionales de la Institución educativa.	4	4	4	




	El personal docente participa activamente en alcanzar logros propuestos por la Institución educativa.	4	4	4	
Tarea eficaz	El personal docente alcanza los objetivos institucionales propuestos por la Institución Educativa.	4	4	4	
Tiempo establecido	El personal docente finaliza su actividad en el tiempo establecido.	4	4	4	
	El personal docente logra los resultados esperados en el tiempo planificado.	4	3	3	

- **Cuarta dimensión:** Perfil del Trabajador
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de la dimensión "Perfil del Trabajador" se centra en definir y comprender las características, habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en relación con su desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conoce misión y visión	El personal docente conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	4	4	4	
Se identifica con la Institución	El personal docente se identifica con las actividades extraordinarias a su función en la Institución Educativa.	4	4	4	

	El personal docente muestra actitud positiva a los trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	4	4	4	
Comportamiento	El personal docente es amable y respetuoso en la interacción con los demás.	4	4	4	
	El personal docente orienta de manera oportuna a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	4	4	4	
	El personal docente reconoce la importancia de cumplir con el horario de trabajo y puntualidad para asistir a la Institución educativa.	4	4	3	



Mg. ERIKA LIZETH ARTEAGA MIÑANO  
DNI:40136916

Anexo 6: Prueba piloto

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO clima organizacional

	Dimensión 1: COMUNICACIÓN					Dimensión 2: MOTIVACIÓN					Dimensión 3 : CONFIANZA					Dimensión 4: PARTICIPACIÓN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Sujeto 1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
Sujeto 2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Sujeto 3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
Sujeto 4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1
Sujeto 5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 6	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
Sujeto 7	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
Sujeto 8	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
Sujeto 9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
Sujeto 10	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Sujeto 11	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Sujeto 12	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
Sujeto 13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
Sujeto 14	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
Sujeto 15	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 16	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Sujeto 17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
Sujeto 18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
Sujeto 19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Sujeto 20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO Desempeño laboral

	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																							
	Dimensión 1: CAPACIDAD LABORAL						Dimensión 2: DESENVOLVIMIENTO							Dimensión 3: EFICACIA					Dimensión 4 : PERFIL DEL TRABAJADOR					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Sujeto 1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Sujeto 2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Sujeto 4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Sujeto 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto 7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 8	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 10	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 11	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Sujeto 12	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto 14	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Sujeto 15	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1

## Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	20

#### 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
VAR00001	48,10	20,411	,412	,789
VAR00002	48,05	20,892	,289	,796
VAR00003	47,90	21,674	,113	,806
VAR00004	47,90	20,200	,438	,788
VAR00005	47,80	19,116	,728	,771
VAR00006	47,85	20,555	,365	,792
VAR00007	47,85	18,871	,767	,768
VAR00008	48,15	20,555	,307	,796
VAR00009	48,25	19,987	,382	,791
VAR00010	47,90	19,253	,660	,774
VAR00011	47,90	19,674	,560	,781
VAR00012	47,90	21,147	,226	,800
VAR00013	47,65	21,292	,267	,797
VAR00014	47,95	20,576	,351	,793
VAR00015	47,95	21,103	,235	,799
VAR00016	47,90	21,253	,204	,801
VAR00017	47,95	20,787	,304	,795
VAR00018	48,05	19,629	,469	,785
VAR00019	47,75	23,250	-,221	,821
VAR00020	47,80	19,642	,477	,785

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
705	24

### 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
VAR00001	48,33	10,524	,025	,727
VAR00002	48,33	9,381	,493	,672
VAR00003	48,40	8,543	,645	,648
VAR00004	48,27	10,067	,215	,700
VAR00005	48,40	11,400	-,215	,735
VAR00006	48,47	9,695	,314	,690
VAR00007	48,47	10,838	,004	,714
VAR00008	48,53	10,267	,386	,690
VAR00009	48,67	9,952	,280	,693
VAR00010	48,47	9,838	,457	,680
VAR00011	48,60	9,971	,359	,687
VAR00012	48,60	10,971	,000	,706
VAR00013	48,27	9,067	,567	,662
VAR00014	48,47	9,552	,596	,669
VAR00015	48,47	10,695	,066	,709
VAR00016	48,47	10,552	,129	,705
VAR00017	48,60	10,971	,000	,706
VAR00018	48,73	10,210	,284	,693
VAR00019	48,60	10,971	,000	,706
VAR00020	48,53	10,552	,210	,699
VAR00021	48,47	10,267	,258	,695
VAR00022	48,60	10,543	,116	,706
VAR00023	48,53	10,267	,386	,690
VAR00024	48,53	9,838	,322	,689

### Anexo 8: Base de datos de ambas variables

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

COMUNICACIÓN							MOTIVACIÓN							
SUJETOS	I1	I2	I3	I4	I5	PUNTAJE	NIVEL	I6	I7	I8	I9	I10	PUNTAJE	NIVEL
1	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
2	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
3	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO
4	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
5	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
6	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
7	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
8	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
9	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
10	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
11	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO
12	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
13	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
14	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
15	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
16	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
17	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
18	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
19	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
20	2	3	1	3	3	12	MEDIO	3	3	1	3	3	13	ALTO
21	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
22	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO

23	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
24	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
25	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
26	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
27	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO
28	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
29	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
30	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	1	1	1	3	8	BAJO
31	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
32	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
33	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO
34	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
35	2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO
36	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
37	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
38	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	2	3	2	3	13	ALTO
39	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO
40	3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO



CONFIANZA							PARTICIPACIÓN							VARIABLE	
I11	I12	I13	I14	I15	PUNTAJE	NIVEL	I16	I17	I18	I19	I20	PUNTAJE	NIVEL	GRAL	NIVEL
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	48	MEDIO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
1	2	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	24	BAJO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	48	MEDIO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	48	MEDIO
1	1	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	23	BAJO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	48	MEDIO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
1	2	1	2	1	7	BAJO	3	2	3	2	3	13	ALTO	46	MEDIO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	49	MEDIO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
1	2	1	1	2	7	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	48	ALTO

3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
1	2	1	1	2	7	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	44	MEDIO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	48	MEDIO
1	2	1	1	2	7	BAJO	3	2	3	3	3	14	ALTO	33	BAJO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
2	3	1	3	3	12	MEDIO	2	3	3	3	3	14	ALTO	50	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
1	2	1	2	1	7	BAJO	3	2	3	2	3	13	ALTO	44	MEDIO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO
3	2	3	2	3	13	ALTO	3	2	3	2	3	13	ALTO	52	ALTO

## DESEMPEÑO LABORAL

SUJETOS	CAPACIDAD LABORAL								DESENVOLVIMIENTO								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	PUNTAJE	NIVEL	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	PUNTAJE	NIVEL
1	2	3	3	2	3	2	15	BUENO	2	3	3	2	3	2	1	16	REGULAR
2	1	3	2	1	2	3	12	REGULAR	1	3	2	3	2	3	3	17	BUENO
3	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
4	1	2	1	2	2	3	11	REGULAR	1	2	1	2	2	3	2	13	REGULAR
5	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
6	2	1	2	1	2	3	11	REGULAR	2	1	2	1	2	3	3	14	REGULAR
7	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
8	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
9	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
10	2	2	2	1	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	2	2	2	13	REGULAR
11	2	1	2	1	2	1	9	MALO	2	1	2	1	2	1	1	10	MALO
12	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
13	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
14	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
15	2	2	2	2	2	1	11	REGULAR	2	2	2	2	2	1	2	13	REGULAR
16	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
17	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
18	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
19	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
20	2	1	2	1	2	3	11	REGULAR	2	1	2	1	2	3	2	13	REGULAR
21	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
22	1	2	2	2	2	1	10	MALO	1	2	2	2	2	1	1	11	MALO
23	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO


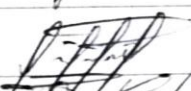
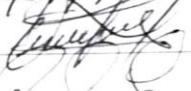

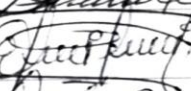


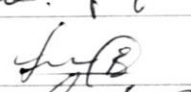
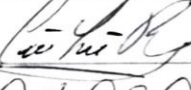
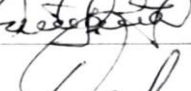

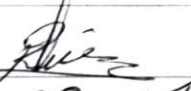
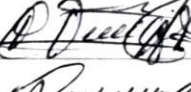


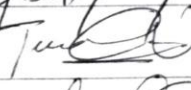




24	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
25	2	1	2	1	2	1	9	MALO	2	1	2	1	2	1	1	10	MALO
26	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
27	2	1	2	1	2	1	9	MALO	2	1	2	1	2	1	1	10	MALO
28	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
29	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
30	2	1	2	1	2	3	11	REGULAR	2	1	2	1	2	3	3	14	REGULAR
31	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
32	2	1	2	1	2	3	11	REGULAR	2	1	2	1	2	3	3	14	REGULAR
33	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
34	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
35	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
36	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
37	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
38	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
39	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO
40	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	BUENO

EFICACIA							PERFIL DEL TRABAJADOR								VARIABLE	
I14	I15	I16	I17	I18	PUNTAJE	NIVEL	I19	I20	I21	I22	I23	I24	PUNTAJE	NIVEL	PTJE	NIVEL
2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	1	2	2	2	11	REGULAR	53	REGULAR
3	3	2	3	2	13	BUENO	1	3	2	1	2	3	12	REGULAR	54	REGULAR
2	3	3	3	3	14	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	62	BUENO
3	2	3	2	2	12	REGULAR	1	2	1	2	2	3	11	REGULAR	47	REGULAR
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
2	3	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	1	2	3	11	REGULAR	48	REGULAR
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	2	1	2	2	11	REGULAR	44	REGULAR
2	1	2	1	2	8	MALO	2	1	2	1	2	1	9	MALO	36	MALO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	2	1	11	REGULAR	45	REGULAR
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
2	3	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	1	2	3	11	REGULAR	47	REGULAR
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
1	2	1	2	2	8	MALO	1	2	2	2	2	1	10	MALO	39	MALO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	3	15	BUENO	2	3	2	3	2	3	15	BUENO	63	BUENO
2	1	2	1	2	8	MALO	2	1	2	1	2	1	9	MALO	36	MALO



### Anexo 9: Consentimiento informado

DOCENTES QUE PARTICIPARON DE LA ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO " INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO:

N°	NOMBRE O DNI	FIRMA
01	Irma Sumac Pimentel Espinoza	
02	MARIO ISAIAS GARCIA TABOADA	
03	Morales Vásquez Cebo Rafael	
04	Galdos De la Cruz Rosmery	
05	Neñuvero Rodríguez, Luz Rene	
06	Arteaga Miñano Erika Lizeth	
07	Rodríguez Zavala, Segunda.	
08	Pérez Arenas, Lorjia Berena	
09	García Tello Pedro Leonidas	
10	Velazquez Lujan Bether	
11	Yrta Ruiz, Carmelina Baluina.	
12	Maria Magdalena, Benites Mauricio	
13	Efraín Gerardo Parimango Lujan	
14	Juana Avila Rodríguez	
15	Martin Mercedes Ruiz Viquez	
16	Petronila Tibascio Arroyo	
17	Alicia Peña Sicha	
18	Elizabeth Huanao Ravello	
19	Perez Zaninovich Basilio, Percy	
20	Trofila Castro Urtecho	
21	Ehris Luján Castillo	

## Cartas de autorización

"Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo"

Santiago de Chuco, 18 de octubre del 2023

### OFICIO N°001-2023-UGEL- SCH-AGP-EESM-RACH

Señor:

Mg. RICARDO BENITES ALIAGA

Jefe de la Escuela de Posgrado - Trujillo

Universidad Cesar Vallejo

Presente:

**ASUNTO** : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL  
DESARROLLO DE TESIS.

**REF.** : EXP. N° 693- 10/ 10 / 2023

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, y a la vez manifestarle que se le autoriza a la estudiante **ANELSY JAMILETH VASQUEZ YSLADO** aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de tesis, denominado "**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de una Institución Educativa en la provincia de Santiago de Chuco**"; trabajo de investigación que realizará con docentes del nivel secundaria y con directores de algunas Instituciones Educativas de la provincia de Santiago de Chuco, la aplicación de los instrumentos de investigación( cuestionarios) se realizará de manera virtual.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente

REGION LA LIBERTAD  
UGEL - SANTIAGO DE CHUCO

.....  
*Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez*  
Esp. Educ. Secundaria - Matemáticas

DR. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ  
DNI N° 18145770





Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo

Santa Cruz de Chuca, 18 de octubre del 2023

OFICIO N°0062- 2023-GRE-SCH-IE. 80557 C.A.B.

Señor:

Mg. RICARDO BENITES ALIAGA  
Jefe de la Escuela de Posgrado - Trujillo  
Universidad Cesar Vallejo

Presente:

**ASUNTO** : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS.

**REF.** : EXP. N° 692 del 10/ 10 / 2023

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, y a la vez manifestarle que esta Dirección autoriza a la estudiante **ANELSY JAMILETH VASQUEZ YSLADO** aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de tesis, denominado "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de una Institución Educativa en la provincia de Santiago de Chuco"; trabajo de investigación que realizará con los docentes de la Institución Educativa N° 80557 "C.A.B".

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente



*Gregorio Natividad Rodríguez Zavala*  
\_\_\_\_\_  
GREGORIO NATIVIDAD RODRÍGUEZ ZAVALA  
DNI N° 19675383