



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

El clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa  
de Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Quezada Vargas, Ana Nell ([orcid.org/0000-0002-4995-5276](https://orcid.org/0000-0002-4995-5276))

**ASESORES:**

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan ([orcid.org/0000-0001-8964-9938](https://orcid.org/0000-0001-8964-9938))

Mg. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**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

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, porque es quien me dio la fuerza y valentía para culminarlo.

A mi mamá, porque con su inspiración y motivación me impulsó a seguir adelante a pesar de las adversidades.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi mamá por ser un pilar fundamental en mi vida y el transcurso de esta meta.

A mi familia y personas allegadas por mostrarme su apoyo constante para seguir adelante.

A mis profesores que me transmitieron nuevos aprendizajes, pero especialmente a mis asesores por cada orientación dada en la realización de mi investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023", cuyo autor es QUEZADA VARGAS ANA NELL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 02-09-2023 18:35:27

Código documento Trilce: TRI - 0637442



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUEZADA VARGAS ANA NELL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de 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: "El clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUEZADA VARGAS ANA NELL DNI: 71627731 ORCID: 0000-0002-4995-5278	Firmado electrónicamente por: ANANELL el 09-09- 2023 12:17:25

Código documento Trilce: INV - 1294028

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. Introducción .....	1
II. Marco teórico .....	4
III. Metodología .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. Resultados .....	18
V. Discusión .....	30
VI. Conclusiones .....	36
VII. Recomendaciones .....	37
Referencias .....	38
Anexos .....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de correlación .....	16
Tabla 2 Niveles del clima laboral con sus dimensiones .....	18
Tabla 3 Niveles del desempeño docente con sus dimensiones .....	20
Tabla 4 Pruebas de normalidad del clima laboral y desempeño docente, con sus respectivas dimensiones .....	22
Tabla 5 Niveles del clima laboral con el desempeño docente .....	24
Tabla 6 Correlación del clima laboral y desempeño docente .....	24
Tabla 7 Niveles del comportamiento organizacional con el desempeño docente .....	25
Tabla 8 Correlación del comportamiento organizacional y desempeño docente .....	26
Tabla 9 Niveles de la estructura organizacional con el desempeño docente .....	27
Tabla 10 Correlación de la estructura organizacional y desempeño docente .....	27
Tabla 11 Niveles del estilo de dirección con el desempeño docente .....	28
Tabla 12 Correlación del estilo de dirección y desempeño docente .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles alcanzados en el clima laboral con sus dimensiones .....	18
Figura 2 Niveles alcanzados en el desempeño docente con sus dimensiones .....	20

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023. Se aplicó el tipo de investigación básica y el diseño no experimental –correlacional. La población fue de 20 docentes que pertenecían a los niveles de inicial y primaria. Para recolectar datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. En la variable clima laboral se determinó que en los docentes predomina el nivel adecuado con un 95,0 % (19 docentes). En cuanto al desempeño docente, se observó que en los docentes predomina el nivel bueno con un 95,0 % (19 docentes). Se concluyó que el clima laboral y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,610$ ,  $p = 0,004$ ).

Palabras clave: Clima laboral, desempeño docente, dimensiones

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between the work environment and teaching performance in an educational institution in Trujillo, 2023. The type of basic research and the non-experimental-correlational design were applied. The population was 20 teachers who belonged to the initial and primary levels. For data collection was used technique the survey and as an instrument the questionnaire. In the work climate variable, it was determined that in teachers predominates the appropriate level with 95.0% (19 teachers). In terms of teacher performance, it was observed that in teachers predominates that the good level with 95.0% (19 teachers). It was concluded that the work environment and teaching performance is correlate in a direct and of considerable intensity within an educational institution. ( $r = 0.610$ ,  $p = 0.004$ ).

Keywords: work environment, teaching performance, dimension

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los docentes han visto perjudicado su desenvolvimiento dentro de sus instituciones educativas, debido a que no comparten un ambiente laboral oportuno, dificultando de esta manera el logro de las metas trazadas. Existe muchos casos donde no pueden llegar a acuerdos para una actividad pedagógica o un evento institucional, provocando actitudes negativas con sus pares y las cuales van en contra del perfil idóneo que debe poseer un educador.

Paco y Matas (2017) indican que, en la plana docente de instituciones públicas y privadas, se aprecian disconformidades laborales de diferente carácter, teniendo como efecto un clima laboral desfavorable en las labores diarias. Ello implica que la labor del colaborador sea defectuosa y se desarrolle en forma inapropiada.

Teniendo en cuenta ello, es importante dar a conocer la relación del clima laboral con el desempeño que realizan los educadores, y para ver la importancia de este último tenemos a Alvarado (2018), investigador que señala al desempeño docente como una secuencia de acciones, las cuales efectúa el maestro como operador educativo, siendo capaz de impartir conocimientos fructíferos y guiando al educando para la construcción de sus competencias que le permitan alcanzar los ideales educativos.

Según, Chiavenato (2000) el clima laboral son aquellas condiciones y peculiaridades que presenta un medio de trabajo, las cuales son percibidas y probadas por sujetos que pertenecen a la organización y que también tienen dominio en la conducta de los trabajadores.

A modo general, muchas empresas no reconocen que sus colaboradores deben sentirse satisfechos y cómodos en el ambiente donde interactúan, no sabiendo que depende de ello se desenvolverán de manera adecuada y en beneficio del crecimiento de la empresa. Muhammad (2021) nos manifiesta que cuando ciertas características del ambiente laboral son observadas negativamente se genera un impacto insatisfactorio en el colaborador, lo que trae consigo un compromiso laboral afectado. Dentro de este marco, Muhajir, Asmony y Hermanto (2023) nos mencionan que, el ambiente de trabajo es una condición de adaptación de un empleado en la empresa; si el empleado encaja en el ambiente de trabajo de la

empresa su rendimiento aumentará, pero si el empleado no coincide con el entorno de trabajo en torno a la empresa el rendimiento disminuirá. Asimismo, aclaran que es fundamental prestar atención al ambiente de trabajo porque el ambiente de trabajo afecta todo rendimiento que pueda realizar el empleado, así como su regocijo en el mismo.

Desde nuestra práctica pedagógica, el desempeño docente es algo muy sobresaliente, especialmente en la obtención de competencias y capacidades que deben tener los educandos para que sean seres capaces de contribuir en el desarrollo de su país. En cuanto a los centros educativos de La Libertad, deben valorar el desempeño docente que ejercen los educadores, porque de esta manera se logra el buen rumbo de la institución y la buena formación de los educandos. Por su lado, Gálvez y Milla (2018) señalan que el desempeño docente y su revalorización son importantes y esenciales para estructurar el cambio en cualquier política educativa.

A partir de expuesto, es necesario estudiar ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023?

Justificando lo mencionado, se considera fundamental poner en práctica un buen clima laboral, que permita vivir en un ambiente cálido y en donde se brinde la oportunidad de mostrar la mejor versión que posees como docente y a la vez llegar con un sentir positivo hacia los estudiantes. Como aporte tenemos al MINEDU (2014) con su escrito del Marco del buen desempeño docente, que promueve una variedad de cosas, una de ellas la creación de un clima escolar amigable para el alumno, donde se construyan relaciones empáticas y positivas. Asimismo, impulsa un diálogo adecuado basado en la consideración y equidad entre colegas. Por último, menciona estrategias para centrar las conversaciones en la resolución de problemas, la clarificación de objetivos y la determinación de acciones mediante la escucha atenta, la comprensión de diferentes posiciones y puntos de vista, el establecimiento de acuerdos y el reconocimiento de desigualdades.

A continuación, se menciona el objetivo general de la investigación que es determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023; así como los objetivos específicos que

son: determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023, determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023 e determinar la relación que existe entre estilo de dirección y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

Asimismo, se menciona la hipótesis general que es existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023, así como las hipótesis específicas que son: existe relación entre comportamiento organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023, existe relación entre estructura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023, y existe relación entre estilo de dirección y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, mencionaremos investigaciones relacionadas al tema de investigación:

Reyes y Sosa (2021) en su estudio a un centro educativo hondureño, indicaron que la comunicación y la relación son factores fundamentales entre los compañeros del trabajo, por lo que consideran necesario impulsar un conjunto de estrategias para trabajarlas a diario y así favorecer el desarrollo de estos factores. Asimismo, señalaron que los trabajadores necesitan mejoras en su remuneración, para que de esta manera se sientan motivados y muestren un mejor desempeño.

Lloor (2021) en su estudio a una institución educativa ecuatoriana, constató que, si se halla un buen clima entre los colaboradores, los mismos mostrarán un mejor desenvolvimiento. A partir de ello, enfatizó que se viene cumpliendo con la finalidad de los entes autoritarios de dicha institución, que fue la de implementar estrategias óptimas que permitan mejoras en el actuar del educador.

Huacón (2019) en su estudio a una institución educativa ecuatoriana, manifestó que dentro del ámbito estudiantil se presenta distintos conflictos entre el líder pedagógico y los docentes, ello se confirmó con los resultados donde se expresa deficiencias en la comunicación, satisfacción por parte de los docentes, la unidad educativa y la participación; afectando el desenvolvimiento de los educadores.

Enriquez y Calderón (2017) en su estudio a una escuela de educación básica ecuatoriana, evidenciaron distintas problemáticas, entre ellos el autoritarismo, la presión hacia los educadores y las actividades de integración. La influencia de estas, si llegó a perjudicar a los educadores debido a que les generaban momentos incómodos, damnificando a su vez el quehacer pedagógico.

Carreón, Escobar y Flores (2019) en su estudio a una institución mexicana, consideraron fundamental averiguar el entorno donde los docentes se desarrollan de forma diaria y lo que influye en su actuar. Al realizar un análisis identificaron que a interior de la institución sí se emplea las mejores condiciones de trabajo, permitiendo que los individuos que pertenecen a este entorno se encuentren satisfechos y con ganas de demostrar al máximo sus potencialidades y conocimientos.

Villalva (2021) en su estudio a una unidad educativa piurana, demostró que los docentes y directivos si mantenían una buena relación, generando un ambiente idóneo donde desarrollar un trabajo docente eficaz. De igual manera se identificó otros aspectos, tales como el liderazgo y el acondicionamiento físico, las cuales mantenían a los docentes comprometidos y motivados.

Velásquez (2022) en su estudio a una institución educativa cuzqueña, realizó investigaciones donde pudo observar que se da relevancia a la salud mental de los participantes de la comunidad educativa, ya que depende ello se da un buen clima en la institución, así como un mejor desempeño. Al respecto, se logró comprobar que los docentes de esta institución se encuentran en situación de tranquilidad desempeñando sus actividades adecuadamente, mejorando su rol y el aprendizaje de los educandos.

Donayre (2021) en su estudio a una institución educativa de Huarochirí, identificó en su realidad educativa la falta de líderes que motiven a los docentes a realizar una buena práctica, logrando de esta manera una educación de calidad que merecen los educandos. Según sus evaluaciones realizadas, lograron comprobar que el factor clima laboral repercute en el actuar de los educadores, por lo que es primordial seguir creando espacios de diálogo y reflexión continúa, evitando cualquier tipo de desgaste laboral y agotamiento emocional.

Gómez (2020) en su estudio a una institución educativa de Tarapoto, identificaron que hace un buen tiempo los docentes que pertenecen a la institución no estaban mostrando su mejor ejercicio por diferentes factores entre los cuales están el apoyo, la cooperación, la transparencia, la equidad y el liderazgo oportuno. Teniendo en cuenta ello, realizaron una apreciación de la realidad, constatando que gran cantidad de educadores se sienten insatisfechos en su lugar de trabajo por lo que no tienen motivación para realizar un trabajo apropiado.

Aroni y Sulca (2018) en estudio a una institución educativa de Nazca, dieron a conocer su interés por conocer los ambientes de trabajo y su repercusión en la efectividad docente, señalando que es de suma importancia conocer que los últimos ya mencionados favorecen la calidad educativa y forman educandos competitivos. Por consiguiente, lograron constatar que, si el docente siente gozo y

felicidad en su ambiente laboral, demostrarán al máximo sus capacidades y habilidades.

Huaita y Luza (2018) en su estudio a instituciones educativas de Barrios Altos, diagnosticaron que dentro de estas instituciones los educadores se encontraban insatisfechos con su trabajo, esto debido al entorno en el que desenvolvían, el cual a su vez estaba definido por la desigualdad en las capacidades, salarios y obligaciones; siendo los educandos los más afectados. Comprobando su problemática, lograron descubrir que, si existía un buen ambiente en el trabajo educativo, los docentes también mostrarán su mejor performance.

Gutiérrez, Medina y Ulloa (2021) en su estudio a una institución educativa trujillana, evidenciaron que los docentes tienen debilidades en su labor y que ello se reflejaba en su ambiente laboral. A partir de ello, concluyeron que dentro de la institución existía un buen clima, permitiendo que sus docentes logren desempeñarse de la manera esperada; sin embargo, afirmaron que si el primer factor disminuía el otro también lo haría.

En las contribuciones teóricas que fundamentan la variable independiente clima laboral encontramos a Collanca (2016), quien lo define como el conducto donde se despliega y evoluciona el colaborador para producir dentro de la empresa. Para que pueda ocurrir este clima deseado se debe generar aspectos profesionales que impulsen igualdad, permitiendo que el colaborador se siente satisfecho dentro de su ambiente de trabajo y donde la empresa genere una mayor productividad. Chiavenato (2009) expresa que cuando existe felicidad y gozo en el entorno laboral, se tendrá mayor posibilidad de llegar las metas trazadas. Por este motivo se alega que un clima laboral idóneo está ligado al triunfo. A su vez, Ertürk (2022) señala que la creación de un entorno de trabajo de apoyo para los docentes es esencial, ya que tiene un impacto positivo en su satisfacción laboral y, por lo tanto, aumenta su productividad.

Pilligua y Arteaga (2019) manifiestan que existen algunos elementos fundamentales que inciden en el clima laboral y que según apreciación de los colaboradores están vinculados a la seguridad, la firmeza, el trabajo en conjunto y la unión.

Para las dimensiones e indicadores de esta variable, encontramos a Segredo (2013). La primera dimensión es comportamiento organizacional, para Bravo, Sarmenter, Gómez y Falcón (2018) es aquel que emplea un saber logrado respecto a los sujetos, las agrupaciones y el resultado de las distribuciones sobre el comportamiento, a fin de que las empresas puedan realizar un trabajo eficaz. Los indicadores de esta dimensión son: motivación, según Llanga, Murillo, Panchi, Paucar y Quintanilla (2019) se entiende como el fundamento o impulso que se toma para poner en práctica sucesos que permitan llegar a un objetivo establecido; comunicación, Charry (2018) explica que es la interrelación a través de misivas; y relaciones interpersonales y de trabajo, acciones recíprocas que permite crear un vínculo idóneo con los compañeros de trabajo.

La segunda dimensión es estructura organizacional, Murillo, García y González (2019) mencionan que radica en alcanzar el manejo adecuado del planeamiento propuesto en el direccionamiento. Los indicadores de esta dimensión son: funcionamiento, refiere a las actividades que generen el buen rumbo de la empresa; condiciones de trabajo, factores que contribuyen a salvaguardar la integridad y tranquilidad de los empleados; y estímulo al desarrollo organizacional, mantener a los colaboradores motivados para emplear las mejores estrategias y de esta manera destacar como empresa.

La tercera dimensión es estilo de dirección, comportamientos que asimilan los integrantes de una empresa, entre ellas podemos encontrar el estilo de dirección, autocrático, democrático y visionario. Los indicadores de esta dimensión son: liderazgo, Malik y Azmat (2019) nos mencionan que es un proceso por el cual una o más personas inspiran y motivan a otras para lograr metas comunes o metas que pueden ser modificadas o complementadas según las necesidades y desafíos; participación, acción que requiere un compromiso; solución de conflictos, capacidad que permite intervenir pacíficamente en una discordancia de dos o más personas; y trabajo en equipo, Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019) indican que es un proceso dinámico y adaptativo, en el que los grupos de personas comparten objetivos comunes, además que se complementan con sus saberes, destrezas y conductas a través de la coordinación y el liderazgo, de esta manera contribuyendo al desempeño efectivo del equipo.

Una de las teorías que sustenta esta variable es la teoría de Likert, la cual se basa en observar el actuar de los individuos ante una situación determinada. Para Cruz y Segura (2018) esta teoría demuestra que la conducta de los empleados dentro de su centro de trabajo está coordinada con la apreciación del trato que reciben por parte de sus directivos.

Por otro lado, se encuentra la teoría de las relaciones humanas según Elton Mayo, donde se resalta la perspectiva humanista, la cual está centrada en dar relevancia al trabajador, reconociéndolo como el ser máspreciado para lograr los objetivos de una entidad. Recalcando lo mencionado, Mayo (1946) tenía la idea de que una empresa conseguía el fracaso no por su productividad sino por las inadecuadas relaciones humanas que existen dentro de ellas; por lo tanto, en esta teoría se encontró que un buen liderazgo se puede lograr a través de la buena disposición y dominio en el ambiente de trabajo y a través de la observación e interacción con los demás. Por su lado, Kure, Franklin, Pierce y Smith (2018) expresan que esta teoría también quiere hacer comprender que los empleados son más que engranajes en una máquina, por lo que deben considerarse como individuos que valoran el contexto social y las relaciones.

Para la variable dependiente desempeño docente, Estrada (2013) señala que son las tareas diarias del maestro en la socialización de conocimientos, teniendo en claro que su ejercicio educativo debe ser preciso, actualizado, estructurado y direccionado, cumpliendo así el reglamento básico de educación. Encontramos también a Benítez, Cabay y Encalada (2017), quienes manifiestan que es toda práctica pedagógica observable en donde se expone sus competencias.

More y Morey (2021) afirman que durante el quehacer docente se debe demostrar las habilidades profesionales para planificar y desarrollar una enseñanza oportuna, para crear ambientes de aprendizaje favorables y de apoyo, para utilizar recursos que generen interés al educando y para aplicar evaluaciones que analicen los resultados y motiven la retroalimentación. También tenemos a Montgomery (2021), quien indica que durante el actuar del educador se espera la emisión de resultados adecuados que permitan el éxito académico y el empoderamiento personal y emocional de los educandos.

Para las dimensiones e indicadores de esta variable encontramos a Ministerio de Educación – MINEDU (2014). La primera dimensión es preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la cual enmarca la organización del quehacer diario, fomentando siempre el uso de los programas curriculares en las que se toma en cuenta la realidad de los educandos, así como sus necesidades e intereses. Sus indicadores son: conoce y comprende las características de los estudiantes y su contexto, el contenido de la materia, los enfoques y procesos pedagógicos, y con ello contribuye a su alta capacitación y formación integral; y coordina colaborativamente garantizando el aprendizaje de los estudiantes, el flujo pedagógico, los recursos disponibles y la evaluación en un plan de estudios monitoreado regularmente.

La segunda dimensión es enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta impulsa el desarrollo y aplicación de mecanismos que favorezcan los conocimientos de los educandos. Daza (2017) refiere que también orienta un clima propicio para el aprendizaje, la cual se da mediante una intervención pedagógica del educador. Sus indicadores son crear un ambiente propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la conciencia de la diversidad y forma ciudadanos críticos y culturales; dirige la formación y supervisa el contenido técnico, las estrategias y los recursos apropiados, e involucrando a los estudiantes en un aprendizaje reflexivo y crítico para tomar medidas en la resolución de problemas; y evalúa constantemente el aprendizaje con los fines institucionales, toma decisiones informadas y proporciona retroalimentación a los estudiantes y la comunidad académica.

La tercera dimensión es participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que tiene como fin promover la práctica de proyecto educativo institucional con apoyo constante de todos los individuos pertenecientes al ámbito educativo y aliados estratégicos. Sus indicadores son participa de manera activa, democrática, crítica y cooperativamente en la gestión del centro, asegurando así la organización y mejora continua del PEI; y establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la familia, la sociedad y demás instituciones del Estado y la sociedad civil; y aplica conocimientos y recursos a los procesos de aprendizaje y es responsable de los resultados.

La cuarta dimensión es desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente intrapersonal, la cual fomenta la reflexión sobre la práctica educativa. Gálvez y Milla (2018) señalan todo educador debe meditar sobre su quehacer pedagógico, evaluando y analizando sus actos y hábitos, permitiéndose así la mejora de sus prácticas educativas. Sus indicadores son reflexiona sobre sus experiencias prácticas e institucionales y desarrolla continuos procesos de aprendizaje individual y colectivo para formar y fortalecer su personalidad y responsabilidad profesional; y ejerce su profesión con base en la ética del respeto a los derechos humanos fundamentales y demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y entrega a su deber público.

Para sustentar esta variable tenemos el Marco del buen desempeño docente, el cual es un instrumento de política educativa propuesta por el estado peruano para los docentes que ejercen en las diferentes escuelas del país. Monroy y García (2021) mencionan que en este marco se fomenta la colaboración, un aspecto no ajeno a la práctica pedagógica, ya que los docentes participan y comparten en la preparación del PEI, la planificación de lecciones, elementos de trabajo y metas institucionales que proponen alternativas de solución ante problemáticas institucionales. Su finalidad el lograr que los educadores reflexionen y mejoren su práctica educativa, con el fin de mejorar sus relaciones laborales y la enseñanza que imparte a cada uno de sus estudiantes. Reforzando este instrumento tenemos a Anchundia (2019), quien señala que está ligado con los actos realizados a la hora de enseñar y aprender, teniendo en claro alcanzar resultados que favorezca al alumno.

Encontramos también el modelo de McBer, quien busca que la actuación docente sea eficaz, para que de esta manera pueda contribuir a la institución donde labora como también en la formación de los educandos. McBer (2000) señala que las características indispensables de un docente ejemplar son el liderazgo de la iniciativa educativa, el saber afrontar y manejar los problemas disciplinares que se presente en el entorno educativo, el dominio de la materia y el uso de diferentes métodos de enseñanza, para lo cual se requiere estar en constate capacitación y actualización, sabiendo que la realidad de los estudiantes varía con el pasar de los años.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Básica, según Paniagua y Condori (2018), se basa en la curiosidad científica, con un propósito científico y un deseo de descubrimiento. Además, pretende crear conocimiento y modificar o validar el conocimiento científico existente. También se encuentra CONCYTEC (2018) quien señala que busca un conocimiento integral por medio de la interpretación de apariencias básicas de los fenómenos, acontecimientos notables o vínculos que establecen los seres.

3.1.2. Diseño de investigación: No experimental –correlacional, ya que se indagó el entorno existente y se buscó la vinculación de las variables. Ramos (2020) explica que la correlación se da a partir de la necesidad de enunciar una hipótesis que sugiera una relación de dos o más variables.

Dónde:

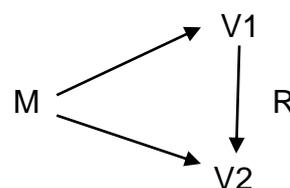
M: Docentes de la I.E.

V1: Representa clima laboral

V2: Representa desempeño docente

R: Correlación

Diseño:



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Variable: Clima laboral.

- Definición conceptual: Collanca (2016), quien lo define como el conducto donde se despliega y evoluciona el colaborador para producir dentro de la empresa. Para que pueda ocurrir este clima deseado se debe generar aspectos profesionales que impulsen igualdad, permitiendo que el colaborador se siente satisfecho dentro de su ambiente de trabajo y donde la empresa genere una mayor productividad.

- Definición operacional: Se refiere al conglomerado de réplicas manifestadas por la muestra respecto al clima laboral y sus dimensiones.
- Indicadores: Motivación, comunicación, relaciones interpersonales y de trabajo, funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.
- Escala de medición: Ordinal, la cual ordena elementos a partir de criterios de posición establecidos.

### 3.2.2. Variable: Desempeño docente.

- Definición conceptual: Estrada (2013) señala que son las tareas diarias del maestro en la socialización de conocimientos, teniendo en claro que su ejercicio educativo debe ser preciso, actualizado, estructurado y direccionado, cumpliendo así el reglamento básico de educación.
- Definición operacional: Se refiere al conglomerado de réplicas manifestadas por la muestra respecto al desempeño docente y sus dimensiones.
- Indicadores: conoce y comprende las características de los estudiantes y su contexto, el contenido de la materia, los enfoques y procesos pedagógicos, y con ello contribuye a su alta capacitación y formación integral; coordina colaborativamente garantizando el aprendizaje de los estudiantes, el flujo pedagógico, los recursos disponibles y la evaluación en un plan de estudios monitoreado regularmente; crear un ambiente propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la conciencia de la diversidad y forma ciudadanos críticos y culturales; dirige la formación y supervisa el contenido técnico, las estrategias y los recursos apropiados, e involucrando a los estudiantes en un aprendizaje reflexivo y crítico para tomar medidas en la resolución de problemas; evalúa constantemente el aprendizaje con los fines institucionales, toma decisiones informadas y proporciona retroalimentación a los

estudiantes y la comunidad académica; participa de manera activa, democrática, crítica y cooperativamente en la gestión del centro, asegurando así la organización y mejora continua del PEI; establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la familia, la sociedad y demás instituciones del Estado y la sociedad civil; aplica conocimientos y recursos a los procesos de aprendizaje y es responsable de los resultados; reflexiona sobre sus experiencias prácticas e institucionales y desarrolla continuos procesos de aprendizaje individual y colectivo para formar y fortalecer su personalidad y responsabilidad profesional; y ejerce su profesión con base en la ética del respeto a los derechos humanos fundamentales y demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y entrega a su deber público.

- Escala de medición: Ordinal, Ochoa y Molina (2018) manifiestan que se da cuando las dimensiones están ordenadas según el rango.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: 20 docentes que pertenecen a los niveles de inicial y primaria.

- Criterios de inclusión: docentes de nivel inicial y primaria que cuenten con un grado universitario o técnico en la carrera profesional de Educación y afines al ámbito educativo.
- Criterios de exclusión: docentes que por algún motivo no puedan participar del estudio.

3.3.2. Muestra: Se trabajó con la misma cantidad de la población.

3.3.3. Unidad de análisis: Cada docente de nivel inicial o primaria.

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

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

En el clima laboral y desempeño docente se suministró la encuesta. Según Feria, Matilla y Mantecón (2020) es un modo de investigación de nivel

práctico, de tipo auto administrado y que se ejecuta a un grupo de sujetos para conocer su opinión o criterio a través de un cuestionario.

#### 3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En el clima laboral y desempeño docente se utilizó el cuestionario, instrumento compuesto por preguntas coherentes y organizadas, con el fin de obtener una información relevante para un estudio.

El cuestionario del clima laboral está basado en la teoría de las relaciones humanas de los sistemas organizacionales, en donde se enfatiza la importancia del ser humano en la participación de un sistema social. Presenta 50 interrogantes, cada una de ellas con 3 alternativas de respuesta: nunca, a veces y siempre. Los baremos encontrados a nivel general son adecuado: 60 o más puntos, en riesgo: 40 a 59 puntos e inadecuado: menos de 40 puntos.

Por su parte, el cuestionario del desempeño docente se basa en el marco del buen desempeño docente, instrumento estratégico para el buen desenvolvimiento de los docentes. Presenta 40 interrogantes, cada una de ellas con 5 alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Los baremos encontrados a nivel general son buena: 148 – 200 puntos, regular: 94 – 147 puntos y mala: 40 – 93 puntos.

- Validación y confiabilidad para el instrumento de la variable clima laboral:

La validación se dio a partir del criterio de 15 experimentados, que contaron con cinco a diez años de experiencia profesional, docente, investigadora o de gestión. Para el contenido del instrumento tomaron en cuenta las propiedades básicas de Moriyama: comprensible, sensible, justificable, claramente definido y datos factibles de obtener. En cuanto a la confiabilidad, hubo una evaluación de estabilidad en dos aplicaciones sucesivas a un mismo grupo de sujetos. La verificación de la estabilidad fue mediante la prueba de rangos con signos de Wilcoxon, evaluando un puntaje por categorías, dimensiones y total, en muestras relacionadas de 37 individuos. En

cuanto a la consistencia interna se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach global, el cual fue de 0,939 y se eliminó un ítem sucesivamente que osciló entre 0,936 y 0,940, lo que sugirió que existía consistencia interna en el instrumento y corroboró su fiabilidad. Estos criterios se pueden encontrar en la investigación “Instrumento para la evaluación del clima organizacional”, cuya autora es Alina María Segredo Pérez.

- Validación y confiabilidad para el instrumento de la variable desempeño docente:

Para su validación se utilizó el sistema ítem test. Este fue aplicado a 60 docentes, teniendo como resultado que los ítems del 1 al 40 son válidos debido a la evidencia  $r_c > r_t$ . T.

En cuanto al coeficiente de confiabilidad, fue por medio del alfa de cronbach, aplicando la prueba a un grupo de 60 docentes. Se obtuvo una  $r$  calculada = 0,938 mayor a la  $r$  de tabla = 0,257 afirmando que el instrumento es confiable.

Estos criterios se pueden encontrar en la investigación “Desempeño docente y resultados de los aprendizajes en estudiantes de instituciones educativas secundarias de Huancayo”, cuya autora es Mónica Mercedes Mucha Córdova.

### 3.5. Procedimientos

Se empleó el instrumento cuestionario, con interrogantes específicas y en concordancia a las variables en estudio, que son el clima laboral y el desempeño docente.

Se puso en práctica el programa Excel y el SPSS. Rivadeneira, Barrera y De La Hoz (2020) manifiestan que el SPSS es una herramienta con opciones de menú que permiten el análisis del procesamiento de datos de acuerdo a los intereses de los investigadores y educandos en la elaboración de tareas estadísticas.

Para la aplicación de estos cuestionarios se necesitó de docentes, por lo que se llevó a cabo una concertación con el líder pedagógico de la institución educativa elegida, y de esta manera nos brinde el tiempo y espacio necesario.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se dio a partir de un enfoque cuantitativo y bajo procesos estadísticos que permitieron formalizar la relación de las variables. Cabe mencionar, que la prueba de normalidad utilizada fue Shapiro-Wilk, debido a la muestra compuesta por menos de 50 docentes.

Por consiguiente, se obtuvo el coeficiente de Spearman para fundamentar la relación que se encuentra entre las variables trabajadas.

Se utilizó la tabla de correlación de Mondragón (2014), basada en Sampieri y Fernández (1998). Se señala 11 niveles de correlación:

Tabla 1

#### *Niveles de correlación*

<b>RANGOS</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

### 3.7. Aspectos éticos

Este estudio actuó bajo un marco moral, respetando las normas impuestas por la universidad. Para los principios éticos, se tomó en consideración el respeto para las personas, Álvarez (2018) indica que se debe tomar en cuenta el poder de decisión y protección al participar del estudio. También vemos el de beneficencia, que explica la necesidad de un análisis de riesgo y beneficio hacia los participantes de la investigación. Por último, el principio de justicia, Amaya, Berrío y Herrera

(2018) señalan que los individuos deben ser tratados equitativamente y no debemos verlos con menos valor.

#### IV. RESULTADOS

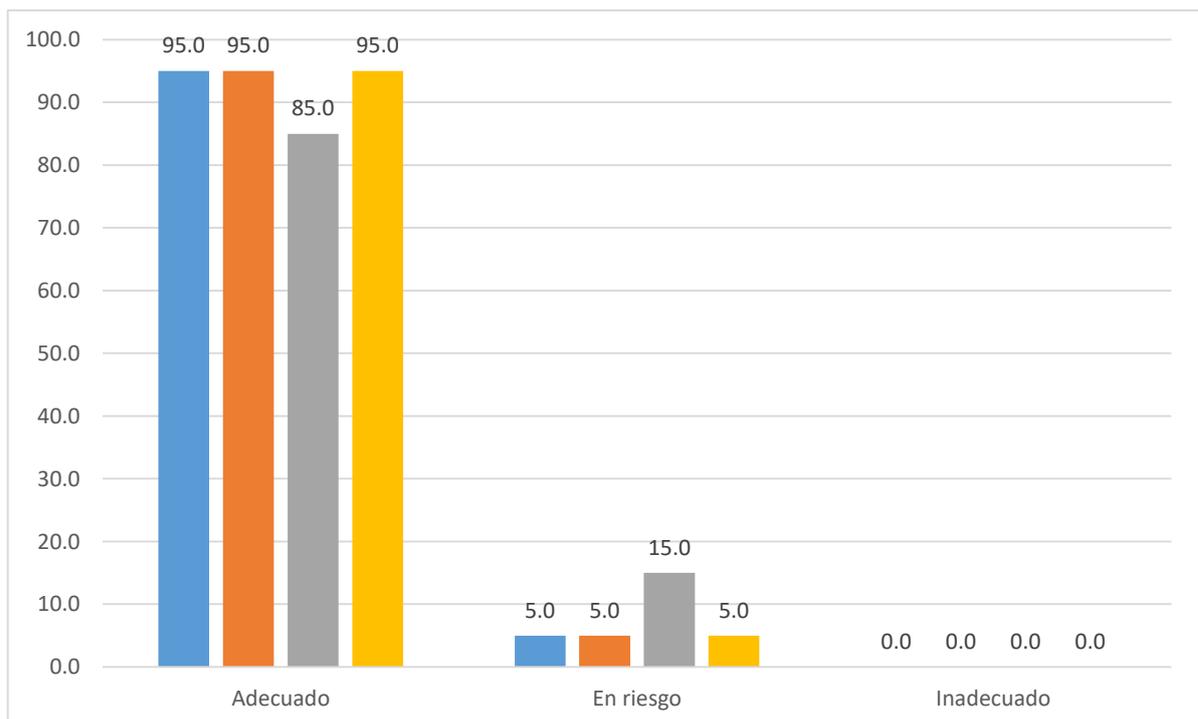
### Niveles de las variables clima laboral y desempeño docente, con sus dimensiones.

Tabla 2

*Niveles alcanzados en el clima laboral con sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Niveles	Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
V. Clima laboral	Adecuado	60-100	19	95.0
	En riesgo	40-59	1	5.0
	Inadecuado	0-40	0	0.0
D. Comportamiento organizacional	Adecuado	21-30	19	95.0
	En riesgo	11-20	1	5.0
	Inadecuado	0-10	0	0.0
D. Estructura Organizacional	Adecuado	21-30	17	85.0
	En riesgo	11-20	3	15.0
	Inadecuado	0-10	0	0.0
D. Estilo de dirección	Adecuado	29-40	19	95.0
	En riesgo	15-28	1	5.0
	Inadecuado	0-14	0	0.0

Figura 1



En cuanto al clima laboral, se pudo observar en la tabla que en los docentes predomina el nivel adecuado con un 95,0 % (19 docentes), seguido por aquellos que consideran el nivel en riesgo con un 5,0 % (1 docente) y por último ningún docente consideró el nivel inadecuado con un 0% (0 docentes).

Con respecto a las dimensiones, en la primera dimensión se considera en un nivel adecuado al 95,0% (19 docentes), seguido de aquellos que consideran el nivel en riesgo con un 5,0% (1 docente) y ningún docente manifestó el nivel inadecuado con un 0% (0 docentes).

En la segunda dimensión se evidencia que los docentes manifestaron nivel adecuado en un 85,0% (17 docentes), seguido por aquellos que consideran el nivel en riesgo con un 15,0% (3 docente) y ningún docente manifestó el nivel inadecuado con un 0% (0 docentes).

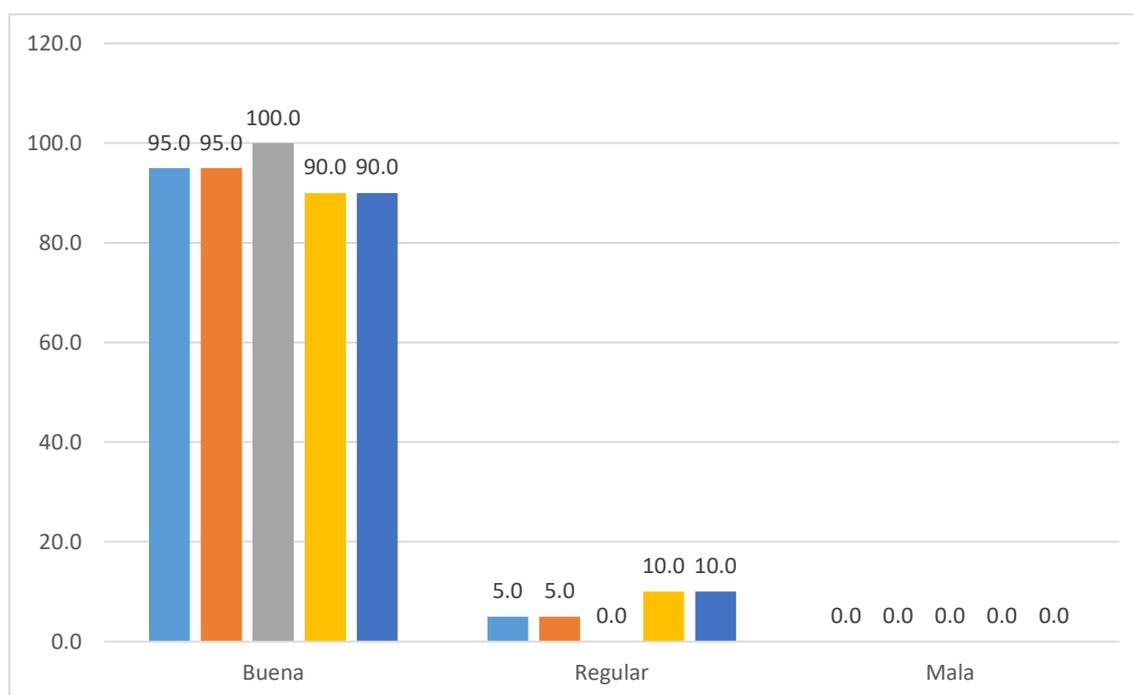
Para finalizar tenemos la tercera dimensión, donde se evidencia que los docentes manifestaron nivel adecuado en un 95% (19 docentes), seguido por aquellos que consideran el nivel en riesgo con un 5,0 % (1 docente) y por último ningún docente consideró el nivel inadecuado con un 0% (0 docentes).

Tabla 3

*Niveles alcanzados en el desempeño docente con sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Niveles	Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
V.Desempeño docente	Buena	148-200	19	95.0
	Regular	94-147	1	5.0
	Mala	40-93	0	0.0
D.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Buena	38-50	19	95.0
	Regular	24-37	1	5.0
	Mala	10-23	0	0.0
D. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Buena	71-95	20	100.0
	Regular	44-70	0	0.0
	Mala	17-43	0	0.0
D. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Buena	21-30	18	90.0
	Regular	11-20	2	10.0
	Mala	5-10	0	0.0
D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente intrapersonal	Buena	19-25	18	90.0
	Regular	13-18	2	10.0
	Mala	7-12	0	0.0

Figura 2



En cuanto al desempeño docente, se observó que en los docentes predomina el nivel bueno con un 95,0 % (19 docentes), seguido por aquellos que consideran el nivel regular con un 5,0 % (1 docente) y por último ningún docente consideró el nivel malo con un 0% (0 docentes).

Con respecto a las dimensiones, en la primera se considera en un nivel bueno al 95,0% (19 docentes), seguido de aquellos que consideran el nivel regular con un 5,0% (1 docente) y ningún docente manifestó el nivel malo con un 0% (0 docentes).

En la segunda dimensión se evidencia que la totalidad de educadores predominaron el nivel bueno con un 100% (20 docentes), dejando de lado los niveles regular y malo con un 0% (0 docentes).

En la tercera dimensión se evidencia que los docentes manifestaron nivel adecuado en un 90,0% (18 docentes), seguido por aquellos que consideran el nivel regular con un 10,0% (2 docentes) y ningún docente manifestó el nivel malo con un 0% (0 docentes).

Para finalizar tenemos la cuarta dimensión, donde se evidencia que los educadores manifestaron nivel bueno en un 90,0 % (18 docentes), seguido por aquellos que consideran el nivel regular con un 10,0% (2 docentes) y ningún docente manifestó el nivel malo con un 0% (0 docentes).

## Prueba de normalidad

H0: El clima laboral y el desempeño docente con sus dimensiones si tienen comportamiento de una distribución normal.

H1: El clima laboral y el desempeño docente con sus dimensiones no tienen comportamiento de una distribución normal.

Significancia  $P < 0,050$

Tabla 4

*Pruebas de normalidad del clima laboral y desempeño docente, con sus respectivas dimensiones*

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Normalidad
V.CLIMA LABORAL	,896	20	,035	No
D. comportamiento organizacional	,904	20	,050	Si
D. estructura organizacional	,860	20	,008	No
D. estilo de dirección	,953	20	,417	Si
V.DESEMPEÑO DOCENTE	,946	20	,314	Si
D. preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,882	20	,019	No
D. enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,956	20	,461	Si
D. participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,941	20	,253	Si
D.desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente intrapersonal	,899	20	,039	No

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El resultado obtenido en la prueba de normalidad nos muestra que existe evidencia estadística que las puntuaciones del clima laboral no presentan un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,035 es menor a 0,050), mientras que las puntuaciones

del desempeño docente si presentan un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,314 es mayor a 0,050).

En cuanto a las dimensiones del clima laboral, se encontró que la puntuación de la primera dimensión si presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,050 es igual a 0,050), para la segunda dimensión se evidenció que su puntuación no presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,008 es menor a 0,050) y finalmente, en la tercera dimensión se observó que su puntuación si presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,417 es mayor a 0,050),

Para las dimensiones de desempeño docente, se encontró que la puntuación de la primera dimensión no presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,019 es menor a 0,050), para la segunda dimensión se evidenció que su puntuación si presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,461 es mayor a 0,050), en lo que respecta la tercera dimensión se evidenció que su puntuación si presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,253 es mayor a 0,050) y finalmente, la cuarta dimensión donde se observó que su puntuación no presenta un comportamiento de distribución normal (Sig. 0,039 es menor a 0,050),

Las pruebas estadísticas a poner en práctica, son no paramétricas (Correlación Serman).

## Correlación del objetivo general y los objetivos específicos

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023

### Hipótesis de investigación

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

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

Tabla 5

*Niveles del clima laboral con el desempeño docente*

		Desempeño docente				
		BUENA	REGULAR	MALA	Total	
Clima laboral	ADECUADO	Recuento	18	1	0	19
		% del total	90,0%	5,0%	0,0%	95,0%
	EN RIESGO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INADECUADO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		Recuento	19	1	0	20
		% del total	95,0%	5,0%	0,0%	100,0%

Tabla 6

*Correlación del clima laboral y desempeño docente*

			Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	20	20
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	20	20

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

Se observa que el valor de significancia de la correlación obtenido 0,004 es menor al valor de la significancia estadística 0,050, por lo tanto, se puede señalar que existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente.

Estadísticamente existe relación entre variables, es decir, rechazamos la hipótesis nula y se valida la relación estadística directa y de considerable intensidad. ( $r = 0,610$ ), es decir que al mejorar el clima laboral también mejoraría el desempeño docente, pero en distinta intensidad.

**OE1:** Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023

### Hipótesis específicas

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

H1: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

Tabla 7

*Niveles del comportamiento organizacional con el desempeño docente*

			Desempeño docente			
			BUENA	REGULAR	MALA	Total
C. Organiza cional	ADECUADO	Recuento	18	1	0	19
		% del total	90,0%	5,0%	0,0%	95,0%
	EN RIESGO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INADECUADO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		Recuento	19	1	0	20
		% del total	95,0%	5,0%	0,0%	100,0%

Tabla 8

*Correlación del comportamiento organizacional y desempeño docente*

		Dimensión		
		comportamiento organizacional	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Dimensión comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	20	20
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	20	20

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

Se observa que el valor de significancia de la correlación obtenido 0,008 es menor al valor de la significancia estadística 0,050, por lo tanto, se puede señalar que existe relación entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño docente.

Estadísticamente existe relación entre la dimensión y la variable, es decir, rechazamos la hipótesis nula y se valida la relación estadística directa y de considerable intensidad. ( $r = 0,575$ ), es decir que al mejorar el comportamiento organizacional también mejoraría el desempeño docente, pero en distinta intensidad.

**OE2:** Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023

**Hipótesis específicas**

H0: No existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

Tabla 9

*Niveles de la estructura organizacional con el desempeño docente*

		Desempeño docente				
			BUENA	REGULAR	MALA	Total
E. Organiza cionl	ADECUADO	Recuento	17	0	0	17
		% del total	85,0%	0,0%	0,0%	85,0%
	EN RIESGO	Recuento	2	1	0	3
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	15,0%
	INADECUADO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		Recuento	19	1	0	20
		% del total	95,0%	5,0%	0,0%	100,0%

Tabla 10

*Correlación de la estructura organizacional y desempeño docente*

		Dimensión estructura organizacional		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Dimensión estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000		,545*
		Sig. (bilateral)	.		,013
		N	20		20
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,545*		1,000
		Sig. (bilateral)	,013		.
		N	20		20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa que el valor de significancia de la correlación obtenido 0,013 es menor al valor de la significancia estadística 0,050, por lo tanto, se puede señalar que existe relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente.

Estadísticamente existe relación entre la dimensión y la variable, es decir, rechazamos la hipótesis nula y se valida la relación estadística directa y de considerable intensidad. ( $r = 0,545$ ), es decir que al mejorar la estructura organizacional también mejoraría el desempeño docente, pero en distinta intensidad.

**OE3:** Determinar la relación que existe entre estilo de dirección y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023

### Hipótesis específicas

H0: No existe relación significativa entre estilo de dirección y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre estilo de dirección y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023.

Tabla 11

#### *Niveles del estilo de dirección con el desempeño docente*

		Desempeño docente				
			BUENA	REGULAR	MALA	Total
E. de dirección	ADECUADO	Recuento	18	1	0	19
		% del total	90,0%	5,0%	0,0%	95,0%
	EN RIESGO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INADECUADO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	19	1	0	20	
	% del total	95,0%	5,0%	0,0%	100,0%	

Tabla 12

*Correlación del estilo de dirección y desempeño docente*

			Dimensión estilo de dirección	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
	estilo de dirección	Sig. (bilateral)	.	,008
		N	20	20
Desempeño docente		Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	20	20

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

Se observa que el valor de significancia de la correlación obtenido 0,008 es menor al valor de la significancia estadística 0,050, por lo tanto, se puede señalar que existe relación entre la dimensión estilo de dirección y el desempeño docente.

Estadísticamente existe relación entre la dimensión y la variable, es decir, rechazamos la hipótesis nula y se valida la relación estadística directa y de considerable intensidad. ( $r = 0,572$ ), es decir que al mejorar el estilo de dirección también mejoraría el desempeño docente, pero en distinta intensidad.

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad, los docentes han visto perjudicado su desenvolvimiento dentro de sus instituciones educativas, debido a que no comparten un ambiente laboral oportuno, dificultando de esta manera el logro de las metas trazadas. Existe muchos casos donde no pueden llegar a acuerdos para una actividad pedagógica o un evento institucional, provocando actitudes negativas con sus pares y las cuales van en contra del perfil idóneo que debe poseer un educador.

Analizando la realidad problemática se dedujo la importancia de una buena práctica de clima laboral, para este término existen diversos fundamentos, pero en esta investigación se tomó en cuenta a Collanca (2016), quien lo define como el conducto donde se despliega y evoluciona el colaborador para producir dentro de la empresa. Para que pueda ocurrir este clima deseado se debe generar aspectos profesionales que impulsen igualdad, permitiendo que el colaborador se siente satisfecho dentro de su ambiente de trabajo y donde la empresa genere una mayor productividad. Asimismo, Chiavenato (2008) expresando que cuando existe felicidad y gozo en el entorno laboral, se tendrá mayor posibilidad de llegar las metas trazadas. Por este motivo se alega que un clima laboral idóneo está ligado al triunfo.

Una de las teorías que sustenta al clima laboral es la teoría de Likert, la cual se basa en observar el actuar de los individuos ante una situación determinada. Para Cruz y Segura (2018) esta teoría demuestra que la conducta de los empleados dentro de su centro de trabajo está coordinada con la apreciación del trato que reciben por parte de sus directivos.

Por otro lado, se encuentra la teoría de las relaciones humanas según Elton Mayo, quien resalta la perspectiva humanista, la cual está centrada en dar relevancia al trabajador, reconociéndolo como el ser más preciado para lograr los objetivos de una entidad. Recalcando lo mencionado, Mayo (1946) tenía la idea de que una empresa conseguía el fracaso no por su productividad sino por las inadecuadas relaciones humanas que existen dentro de ellas; por lo tanto, en esta teoría se encontró que un

buen liderazgo se puede lograr a través de la buena disposición y dominio en el ambiente de trabajo y a través de la observación e interacción con los demás.

Asimismo, se recalca lo fundamental del desempeño docente en el quehacer educativo, mencionando que su buen rendimiento puede ser condicionado al clima laboral por el que atraviesen. More y Morey (2021) afirman que durante el quehacer docente se debe demostrar las habilidades profesionales para planificar y desarrollar una enseñanza oportuna, para crear ambientes de aprendizaje favorables y de apoyo, para utilizar recursos que generen interés al educando y para aplicar evaluaciones que analicen los resultados y motiven la retroalimentación. También tenemos a Montgomery (2021), quien indica que durante el actuar del educador se espera la emisión de resultados adecuados que permitan el éxito académico y el empoderamiento personal y emocional de los educandos.

Para fundamentar ello, encontramos el modelo de McBer, quien busca que la actuación docente sea eficaz, para que de esta manera pueda contribuir a la institución donde labora como también en la formación de los educandos. McBer (2000) señala que las características indispensables de un docente ejemplar son el liderazgo de la iniciativa educativa, el saber afrontar y manejar los problemas disciplinares que se presente en el entorno educativo, el dominio de la materia y el uso de diferentes métodos de enseñanza, para lo cual se requiere estar en constante capacitación y actualización, sabiendo que la realidad de los estudiantes varía con el pasar de los años.

Después de realizado las respectivas evaluaciones, primeramente, se pudo concluir que el clima laboral y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,610$ ,  $p = 0,004$ ). Esto va acorde a lo manifestado por Carreón, Escobar y Flores (2019) quienes, en su estudio a una institución mexicana identificaron que al interior de la institución sí se emplea las mejores condiciones de trabajo, permitiendo que los individuos que pertenecen a este entorno se encuentren satisfechos y

con ganas de demostrar al máximo sus potencialidades y conocimientos. Tenemos también a Aroni y Sulca (2018) en su estudio a una institución educativa de Nazca, donde dieron a conocer su interés por conocer los ambientes de trabajo y su repercusión en la efectividad docente, señalando que es de suma importancia conocer que los últimos ya mencionados favorecen la calidad educativa y forman educandos competitivos. Por consiguiente, lograron constatar que, si el docente siente gozo y felicidad en su ambiente laboral, demostrarán al máximo sus capacidades y habilidades.

Se pudo constatar también que el comportamiento organizacional y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,575$ ,  $p=0,008$ ). Es importante señalar que, para Bravo, Sarmenter, Gómez y Falcón (2018) es aquel que emplea un saber logrado respecto a los sujetos, las agrupaciones y el resultado de las distribuciones sobre el comportamiento, a fin de que las empresas puedan realizar un trabajo eficaz. En esta conclusión se comprueba que se ha puesto en práctica una buena motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo. Sin embargo, nos contradecimos con lo expresado por Huacón (2019) en su estudio a una institución educativa ecuatoriana, donde manifestó que dentro del ámbito estudiantil se presenta distintos conflictos entre el líder pedagógico y los docentes, ello se confirmó con los resultados donde se expresa deficiencias en la comunicación, satisfacción por parte de los docentes, la unidad educativa y la participación; afectando el desenvolvimiento de los educadores. Encontramos también a Reyes y Sosa (2021) en su estudio a un centro educativo hondureño, donde indicaron que la comunicación y la relación son factores fundamentales entre los compañeros del trabajo, por lo que consideran necesario impulsar un conjunto de estrategias para trabajarlas a diario y así favorecer el desarrollo de estos factores. Asimismo, señalaron que los trabajadores necesitan mejoras en su remuneración, para que de esta manera se sientan motivados y muestren un mejor desempeño.

Otra conclusión obtenida nos señala que la estructura organizacional y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,545$ ,  $p=0,013$ ). Murillo, García y González (2019) mencionan que la estructura organizacional radica en alcanzar el manejo adecuado del planeamiento propuesto en el direccionamiento, constatando que en esta investigación si se desarrolló el funcionamiento, las condiciones de trabajo y el estímulo al desarrollo organizacional. No obstante, evidenciamos que Huaita y Luza (2018) en su estudio a instituciones educativas de Barrios Altos, diagnosticaron que dentro de estas instituciones los educadores se encontraban insatisfechos con su trabajo, esto debido al entorno en el que desenvolvían, el cual a su vez estaba definido por la desigualdad en las capacidades, salarios y obligaciones; siendo los educandos los más afectados. Comprobando su problemática, lograron descubrir que, si existía un buen ambiente en el trabajo educativo, los docentes también mostrarán su mejor performance.

La última conclusión establecida en este estudio señala que el estilo de dirección y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,572$ ,  $p=0,008$ ). Los estilos de dirección son los comportamientos que asimilan los integrantes de una empresa, entre ellas podemos encontrar el estilo de dirección, autocrático, democrático y visionario. También se menciona el cumplimiento del liderazgo, la participación, la solución de conflictos y el trabajo en equipo dentro de la institución educativa en estudio. Sin embargo, se observa que estos indicadores no se cumplen en la totalidad de centros educativos como es el caso que menciona Donayre (2021) en su estudio a una institución educativa de Huarochirí, identificó en su realidad educativa la falta de líderes que motiven a los docentes a realizar una buena práctica, logrando de esta manera una educación de calidad que merecen los educandos. Según sus evaluaciones realizadas, lograron comprobar que el factor clima laboral repercute en el actuar de los educadores, por lo que es primordial seguir creando espacios de diálogo y reflexión continua, evitando cualquier tipo de desgaste laboral

y agotamiento emocional. Otro autor es Gómez (2020) quien, en su estudio a una institución educativa de Tarapoto, identificaron que hace un buen tiempo los docentes que pertenecen a la institución no estaban mostrando su mejor ejercicio por diferentes factores entre los cuales están el apoyo, la cooperación, la transparencia, la equidad y el liderazgo oportuno. Teniendo en cuenta ello, realizaron una apreciación de la realidad, constatando que gran cantidad de educadores se sienten insatisfechos en su lugar de trabajo por lo que no tienen motivación para realizar un trabajo apropiado.

En lo que abarca a la metodología aplicada en este estudio, se puede indicar que fue la más adecuada, ya que nos brindó información detallada de las variables y facilitó la obtención de información necesaria para resolver las hipótesis y por consiguiente conseguir los resultados y conclusiones.

Dentro de las fortalezas encontradas, es que se utilizó enunciados claros y precisos, donde se expresa de manera detallada el tipo y diseño de investigación, así como los participantes que fueron parte de la misma.

Del mismo modo se empleó la rectitud, esto en lo que respecta los medios utilizados para recolectar datos, ya que cada uno de ellos cuenta con una confiabilidad y validez que permite su correcta aplicación y veracidad en la obtención de datos. Vale señalar que el uso de programas estadísticos nos brindó los datos numéricos exactos para comprobar el estudio; sin embargo, si se presentó una debilidad que fue la descarga de estos programas, debido a que tiene bastante peso y ocupa bastante espacio en la máquina que se utiliza. Por consiguiente, es necesario señalar que en todo momento se aplicó principios éticos, que fomentan el respeto y responsabilidad en la redacción de datos como en lo más importante, que son los participantes del estudio.

Mencionando la relevancia de este estudio en relación con el contexto científico social, se puede señalar que se logró comprender la existencia de la realidad problemática, demostrando que no es el único caso que existe en la actualidad y que si bien es cierto es perjudicial para el quehacer pedagógico y el ambiente laboral, también existen diferentes

mecanismos de solución para contrarrestar los aspectos negativos que se presenten. Del mismo modo, se indica que se logró confirmar diversas teorías científicas que señalaban la influencia del clima que se da en una institución con la labor que realiza el educador dentro de la misma. En el aspecto social, se reconoce lo fundamental que es tener buenas relaciones con tus pares, ya que depende de ello se logrará con éxito los objetivos establecidos a nivel laboral, profesional o personal.

Por último, puedo señalar que el aporte de esta investigación en relación a otros estudios es predominante, porque señala un punto de vista original, donde se infiere que un buen clima laboral no se logra fácilmente, sino que hay que respetar las diversas dimensiones que intervienen en ella. A partir del cumplimiento de las mismas, podremos obtener un desempeño ideal en los educadores, quienes tienen el derecho y deber de estar en un ambiente cálido y cómodo, donde sientan satisfacción al realizar sus actividades educativas, cumpliendo con el marco que regulariza sus funciones y lo más importante que es actuar en beneficio de los educandos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera:

El clima laboral y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,610$ ,  $p = 0,004$ )

Segunda:

El comportamiento organizacional y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,575$ ,  $p = 0,008$ )

Tercera:

La estructura organizacional y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,545$ ,  $p = 0,013$ )

Cuarta:

El estilo de dirección y el desempeño docente se correlacionan de manera directa y de considerable intensidad dentro de una institución educativa. ( $r = 0,572$ ,  $p = 0,008$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera:

A los directivos, poner en práctica acciones adecuadas que posibilite la construcción de un espacio educativo cálido y estable, donde sus docentes no demuestren sus capacidades y competencias por compromiso, sino porque les brindan la confianza y valoran el trabajo que realizan en su quehacer diario.

Segunda:

A los directivos, realizar reuniones de socialización y comunicación para que sus docentes se mantengan unidos y busquen siempre un mismo objetivo en común.

Tercera:

A los docentes, mostrarse siempre con una actitud positiva con sus líderes pedagógicos como con sus compañeros de labores, ya que depende de ello se da la construcción de un clima laboral idóneo.

Cuarta:

A los docentes, mantenerse en constante actualización para así comprender las necesidades y expectativas de sus estudiantes, asimismo, reforzar en ellos valores y deberes que faciliten una convivencia sana basada en el respeto hacia los demás.

## REFERENCIAS

- Alvarado (2018). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 -Puente Piedra, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Álvarez (2018). Ética e investigación. Boletín virtual Vol 17- 2 isnnn 2266-1536.
- Amaya, Berrío y Herrera (2018). Principio de Justicia. *eticapsicologica.org; Ética Psicológica*.  
<http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/20-principio-de-justicia>
- Anchundia (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 5, núm. 2, Especial diciembre 2019, pp. 819-835.
- Aroni y Sulca (2018). Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Benítez, Cabay y Encalada (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95.
- Bravo, Sarmenter, Gómez y Falcón (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es).
- Carreón, Escobar y Flores (2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente. *Latindex: Revisión por pares*. Recuperado de: [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.28.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf)
- Charry (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Recuperado de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).

- Chiavenato (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato (2009). *Comportamiento Organizacional*, México, D.F, Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Collanca (2016). *Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*.
- Cruz y Segura (2018). *Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 "Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes" en el centro poblado menor Cascajales - ciudad Etén 2016*. (Tesis de licenciado). Universidad Señor de Sipán.
- Daza (2017). *Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar*. *Revista Assensus Vol 2, Núm 2*.
- Donayre (2021). *Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Enríquez y Calderón (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. *PODIUM*, 131–143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Estrada (2013). *El desempeño docente*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Ertürk (2022). *The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions*. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191-203. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>

- Feria, Matilla y Mantecón (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica Y educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79. Recuperado de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Gálvez y Milla (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gómez (2020). Relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ángel Custodio García Ramírez de Tarapoto. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Gutiérrez, Medina y Ulloa (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO. Revista científica de periodicidad trimestral*, 24(1): 55-59, 202.
- Huacón (2019). Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Huaita y Luza (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Kure, Franklin, Pierce y Smith (2018). "Part 4: Human Nature Theories of Motivation" (2018). *Motivation 101: A Guide for Public Servants*. 4.
- Loor (2021). Clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Llanga, Murillo, Panchi, Paucar y Quintanilla (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, junio.

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>

- Malik y Azmat (2019). Leader and leadership: Historical development of the terms and critical review of literature. Aucjc.ro. Recuperado de <https://www.aucjc.ro/wp-content/uploads/2019/11/aucjcm-vol-5-2019-16-32.pdf>
- Mayo (1946). Problemas humanos de una civilización industrial. Argentina: Ediciones Nueva Vision, S.A.I.C.
- McBer (2000). Research into Teacher Effectiveness: A Model of Teacher Effectiveness. Nottingham: Department for Education and Employment.
- Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. Uanl.mx. Recuperado de [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5/18%20MENDOZA\\_SALAZAR\\_RDZ.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf)
- Ministerio de Educación- MINEDU (2014). Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
- Mondragón (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Monroy y García (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1311](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311)
- Montgomery (2020). Ética profesional del docente universitario de psicología frente a un panorama multi-paradigmático. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
- More y Morey (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y

valores, 8(spe2), 00006. Recuperado de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000400006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006)

- Muhajir, Asmony y Hermanto (2023). Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and ready to change at the Medical Faculty of Al-Azhar Islamic University. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(12), 517–531. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/4279/3700>
- Muhammad (2021). Teachers' Perception of Their Work Environment: Evidence from the Primary and Secondary Schools of Bangladesh", *Education Research International*, vol. 2021, Article ID 4787558, 12 pages, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/4787558>
- Murillo, García y González (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 25-55. doi: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a7>
- Ochoa y Molina (2018). Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida. *Evid Pediatr.* 2018;14:29.
- Paco y Matas (2017). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. Edición Universidad Continental. Recuperado de: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>
- Paniagua y Condori (2018). Investigación científica en educación. Juliaca: Porfirio Condori Ojeda.
- Pilligua y Arteaga (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Redalyc.org. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

- Ramos (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.  
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reyes y Sosa (2021). Clima Laboral y Desempeño Docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, Durante el Año 2020, La Ceiba, Atlántida. *Milímetro: Revista Técnico-Científica*. Vol. VII, pp 99-109. Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, Tegucigalpa, Honduras. ISSN: 2410-9053. Recuperado de: <https://milimetro.upi.edu.hn/wp-content/uploads/2022/02/04-Desempeno-Laboral.pdf>
- Rivadeneira, Barrera y De La Hoz (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25. Recuperado de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>.
- Segredo (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Velásquez (2022) El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Espinar – Cusco, en el periodo 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Villalva (2021). Clima Laboral y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.

## ANEXOS

ANEXO N° 1: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Clima Laboral	Collanca (2016), quien lo define como el conducto donde se despliega y evoluciona el colaborador para producir dentro de la empresa. Para que pueda ocurrir este clima deseado se debe generar aspectos profesionales que impulsen igualdad,	Se realizó mediante un cuestionario con 50 incisos.	Comportamiento organizacional  Estructura organizacional	Motivación.  Comunicación  Relaciones interpersonales y de trabajo.  Funcionamiento  Condiciones de Trabajo  Estímulo desarrollo organizacional.	10,15,29,35,45  2,17,22,37,48  3,18,23,38,46  6,11,25,30,43  1,16,21,36,47  5,20,31,40,50	Cuestionario	Ordinal

	<p>permitiendo que el colaborador se sienta satisfecho dentro de su ambiente de trabajo y donde la empresa genere una mayor productividad.</p>		<p>Estilo de dirección</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Participación</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>7,12,26,32,41</p> <p>4,19,24,39,49</p> <p>9,14,28,34,44</p> <p>8,13,27,33,42</p>		
<p>Desempeño docente</p>	<p>Estrada (2013) señala que son las tareas diarias del maestro en la socialización de conocimientos, teniendo en claro que su ejercicio educativo debe ser preciso, actualizado, estructurado y</p>	<p>Se realizó a través de un cuestionario con 40 ítems.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Ordinal</p>

	<p>direccionado, cumpliendo así el reglamento básico de educación.</p>			<p>el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

			<p>curricular en permanente revisión.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con</p>	<p>11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

				<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>			
			<p>Participación en la gestión de la</p>	<p>Participa activamente, con</p>	<p>30,31,32,33,34,35</p>		

escuela  
articulada a la  
comunidad.

actitud  
democrática,  
crítica y  
colaborativa, en la  
gestión de la  
escuela,  
contribuyendo a la  
construcción y  
mejora continua  
del Proyecto  
Educativo  
Institucional y así  
este pueda  
generar  
aprendizajes de  
calidad.  
  
Establece  
relaciones de  
respeto,  
colaboración y

				<p>corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>			
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente intrapersonal.</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo</p>	36,37,38,39,40		

				<p>individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO N° 2: Instrumentos de recolección de datos

### **INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL - SEGREDO**

AUTORA: Alina María Segredo Pérez

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución.

I. Datos del encuestado:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_ Profesión: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_ Institución Educativa: \_\_\_\_\_

Prestador: Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_ Directivo: Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_, si es Sí diga qué función realiza: \_\_\_\_\_

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

III. Incisos del cuestionario:

Incisos	N	AV	S
1. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			

13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución.			

36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

## INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

AUTORA: Mónica Mercedes Mucha Córdova

### 1. DATOS INFORMATIVOS

REGIÓN			
UGEL		INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
NIVEL EDUCATIVO		ÁREA	

SEXO	EDAD	LUGAR DE TRABAJO	ZONA			AÑOS DE SERVICIO	CONDICIÓN	GRADO ACADÉMICO	ESTUDIOS
M			URBANA	UBANO MARGINAL	RURAL		NOMBRADO		UNIV.
F							CONTRATADO		ISP.

### 2. INFORMACIÓN

El cuestionario ha sido elaborado con fines de investigación, con la finalidad de obtener información de los docentes sobre el desempeño docente como parte de la calidad de los aprendizajes.

### 3. INSTRUCCIONES

El cuestionario contiene una serie de preguntas acerca del desempeño docente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su desempeño docente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta correcta, ni incorrecta, todas son válidas; por lo que no deje de responder ninguna pregunta. Los resultados se mantendrán como parte de la ética profesional

#### Escala de valoración

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Tiene conocimiento de las características individuales, socioculturales de los estudiantes?					
2	¿Tiene conocimientos actualizados sobre el área curricular que enseña?					

3	¿Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad de su aula?					
4	¿Realiza la articulación de los aprendizajes según las características de los estudiantes?					
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del currículo nacional?					
6	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés en los estudiantes?					
7	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
8	¿Crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
9	¿Diseña la evaluación de manera integral según los aprendizajes esperados?					
10	¿Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados?					
11	¿Construye de manera asertiva relaciones interpersonales con los estudiantes?					
12	¿Orienta su práctica a conseguir logros de aprendizaje en todos tus estudiantes?					
13	¿Promueve un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?					
14	¿Genera relaciones de respeto en los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
15	¿Resuelve los conflictos a partir del dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos?					
16	¿Organiza el aula para el trabajo pedagógico?					
17	¿Desarrolla procesos de reflexión permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas?					
18	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de aprendizaje de los estudiantes?					
19	¿Introduce cambios oportunos con apertura para adecuarse a situaciones imprevistas?					
20	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?					
21	¿Verifica que todos los estudiantes logren los propósitos de la sesión de aprendizaje?					
22	¿Desarrolla contenidos teóricos de manera actualizada?					
23	¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico en sus estudiantes?					

24	¿Utiliza recursos y tecnologías diversas según el propósito de la sesión de aprendizaje?					
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	¿Utiliza diversas técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
26	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar los logros en el aprendizaje de los estudiantes?					
27	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones?					
28	¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos?					
29	¿Comunica oportunamente los resultados de la evaluación sobre los logros de aprendizaje?					
30	¿Interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias sobre el trabajo pedagógico?					
31	¿Participa en la colaboración del Proyecto Educativo Institucional?					
32	¿Desarrolla proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa?					
33	¿Toma en cuenta la opinión de los padres de familia sobre el aprendizaje de los estudiantes?					
34	¿Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad?					
35	¿Comparte con los padres de familia los retos de su trabajo pedagógico?					
36	¿Reflexiona permanentemente sobre su práctica pedagógica?					
37	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional?					
38	¿Participa en la generación de políticas educativas en todo nivel dando una opinión actualizada?					
39	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?					
40	¿Actúa respetando los derechos humanos?					

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO N° 3: Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos

**FICHA TÉCNICA 1 CLIMA LABORAL**

Título	Instrumento para evaluar el clima organizacional - Segredo
Autor	Alina María Segredo Pérez
Año	2015
Sujetos de aplicación	Personas que pertenezcan a una empresa sea del ámbito de salud, educativo, entre otros.
Tipo de administración	Encuesta autoadministrada
Duración	25 minutos
Normas de puntuación	Para las respuestas nunca (N): 0 puntos, a veces (AV): 1 punto y siempre (S): 2 puntos.
Campos de aplicación	Instituciones y/o empresas.
Validez	Se dio a partir del criterio de 15 experimentados, que contaron con cinco a diez años de experiencia profesional, docente, investigadora o de gestión. Para el contenido del instrumento tomaron en cuenta las cinco propiedades básicas formuladas por Moriyama: comprensible, sensible, justificable, claramente definido y datos factibles de obtener.
Confiabilidad	Hubo una evaluación de estabilidad en dos aplicaciones sucesivas a un mismo grupo de sujetos. La verificación de la estabilidad fue mediante la prueba de rangos con signos de Wilcoxon, evaluando un puntaje por categorías, dimensiones y total, en muestras relacionadas de 37 individuos. En cuanto a la consistencia interna se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach global, el cual fue de 0,939 y se eliminó un ítem sucesivamente que osciló entre 0,936 y 0,940, lo que sugirió que existía consistencia interna en el instrumento y corroboró su fiabilidad.
Conclusión	Se puede concluir que está disponible un instrumento válido y confiable que permite evaluar el clima laboral.
Baremos	Los valores oscilaron entre 0 y 100, por lo que se estableció la siguiente escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuado: 60 o más.</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• En riesgo: 40 a 59.</li><li>• Inadecuado: menos de 40.</li></ul> |
|--|--|

## FICHA TÉCNICA 2 DESEMPEÑO DOCENTE

Título	Instrumento para evaluar el desempeño docente
Autor	Mónica Mercedes Mucha Córdova
Año	2019
Sujetos de aplicación	Personas que pertenecen al ámbito educativo.
Tipo de administración	Encuesta autoadministrada
Duración	El tiempo máximo es de 30 minutos y como mínimo de 25 minutos.
Normas de puntuación	Para las respuestas nunca: 1, casi nunca: 2, a veces: 3, casi siempre: 4 y siempre: 5 puntos.
Campos de aplicación	Instituciones educativas.
Validez	Se utilizó el sistema ítem test. Este fue aplicado a 60 docentes, teniendo como resultado que los ítems del 1 al 40 son válidos debido a la evidencia $r_c > r_t$ . T.
Confiabilidad	Fue por medio del alfa de cronbach, aplicando la prueba a un grupo de 60 docentes. Se obtuvo una r calculada = 0,938 mayor a la r de tabla = 0,257 afirmando que el instrumento es confiable.
Conclusión	Se puede concluir que está disponible un instrumento válido y confiable que permite evaluar el desempeño docente.
Baremos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buena (148 – 200)</li><li>• Regular (94 – 147)</li><li>• Mala (40 – 93)</li></ul>

ANEXO N° 4: Base de datos de la investigación

Variable: Clima laboral

	DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL												DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL												DIMENSIÓN ESTILO DE DIRECCIÓN												D1	D2	D3	VA RI A B L E																																				
	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																																				
E1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	23	21	32	76														
E2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	29	36	94								
E3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	29	37	95						
E4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	17	24	59						
E5	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	25	25	32	82					
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	29	40	99			
E7	1	2	2	1	1	2	1	0	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	20	18	29	67			
E8	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	26	34	85			
E9	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	23	19	30	72		
E10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	27	26	39	92		
E11	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	27	25	32	84
E12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	29	34	91

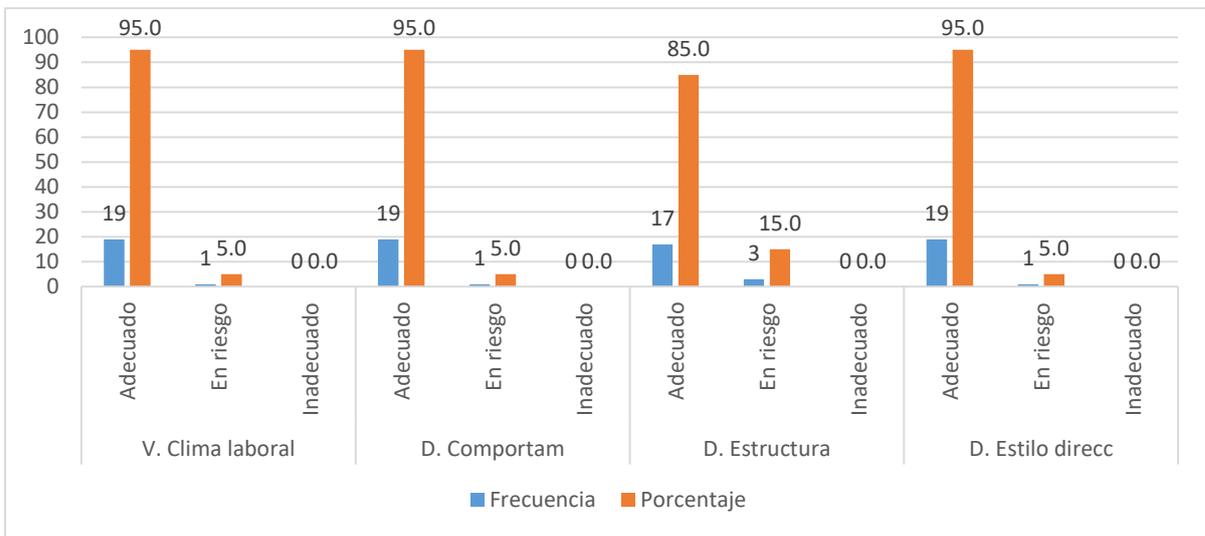
<b>E13</b>	2 2 2 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 2 2	27	30	35	92
<b>E14</b>	2 2 2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 2 1 1	2 2 2 1 2 2 1 2 1 2 2 2 1 2 2	1 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 2	24	26	35	85
<b>E15</b>	2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 1 2 2 2 1	2 2 2 1 2 1 2 1 1 2 2 2 2 2 1	2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 0 2 2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2	26	25	34	85
<b>E16</b>	2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 2 1 2 2	2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 2	1 2 1 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2	26	28	33	87
<b>E17</b>	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2	2 1 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1	2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 1 1 1 1 1 2 2 2	29	26	32	87
<b>E18</b>	2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 1	1 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1	2 1 2 2 1 1 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2	27	26	35	88
<b>E19</b>	2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2	1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2	2 2 2 2 2 2 1 2	28	28	38	94
<b>E20</b>	2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1	2 2 2 1 2 1 2 1 2 2 1 2 2 2 1	2 2 2 1 1 1 2	27	25	36	88

Variable: Desempeño docente

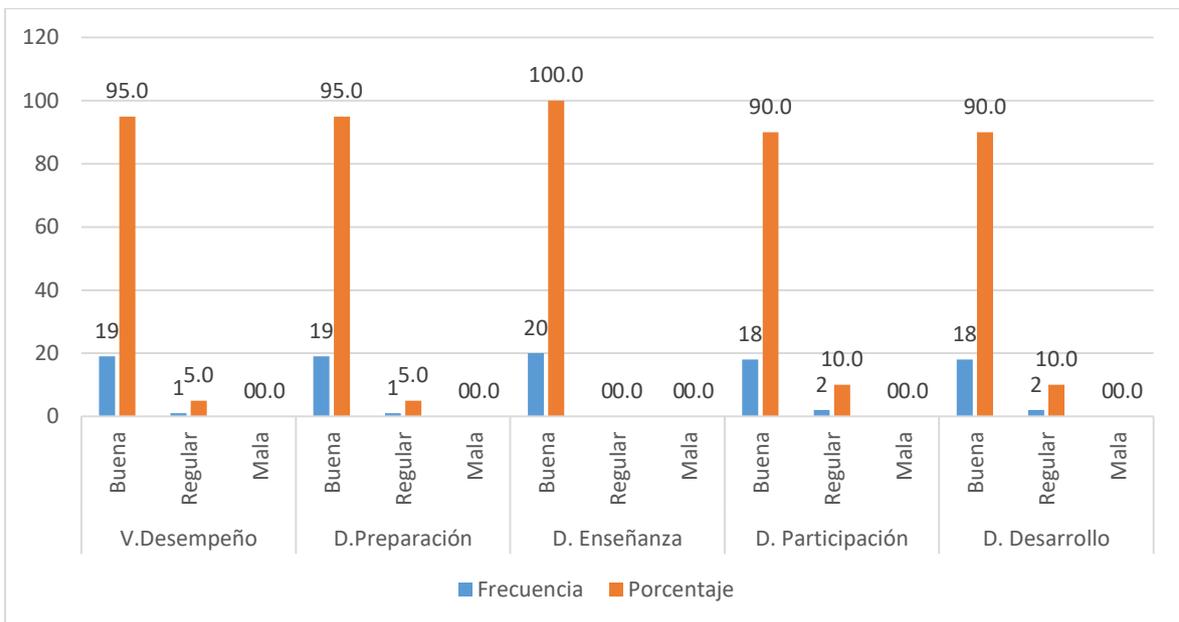
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE INTRAPERSONAL					D1	D2	D3	D4	VARIABLE											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	D4												
E1	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	7	2	23	166	
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	0	25	198
E3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	4	0	25	198	
E4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	7	7	22	179	
E5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	0	25	192	
E6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8	5	0	25	198	
E7	4	3	1	4	5	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	8	7	18	147	
E8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	6	8	5	21	180	
E9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	2	22	172	
E10	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	7	25	189		
E11	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	6	2	22	175	
E12	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	9	3	25	182	

<b>E13</b>	5 4 5 5 5 5 5 3 5 4	5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 3 3 4 5 5	5 5 4 4 4 4	5 4 4 5 5	6 4 6	8 2	23	179
<b>E14</b>	5 5 5 4 4 3 4 5 5 5	5 5 5 5 5 5 4 4 3 4 5 4 4 5 4 3 5 5 5	4 4 3 4 4 4	4 4 4 4 5	5 5 3	4 8 2	21	174
<b>E15</b>	4 4 4 4 5 4 4 5 5 5	5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5	5 5 4 5 3 5	5 4 4 5 5	4 9 7	4 8 2	23	183
<b>E16</b>	5 5 4 4 4 5 5 4 4 4	5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4	5 4 4 4 4 4	4 5 4 4 4	4 1 5	4 8 2	21	171
<b>E17</b>	4 5 5 4 4 4 5 5 4 4	4 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 4	4 4 4 4 5 5	5 4 4 4 4	4 3 6	4 8 2	21	174
<b>E18</b>	4 4 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 3 4 5 5	5 4 5 3 3 3	4 4 4 4 4	8 9 3	4 8 2	20	180
<b>E19</b>	5 5 5 4 4 5 5 4 4 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 4 5 4	5 3 4 5 3 5	5 4 4 4 5	6 9 5	4 8 2	22	182
<b>E20</b>	4 5 5 4 4 4 4 4 4 5	5 5 5 5 4 3 4 5 3 4 5 3 4 4 3 4 4 5 4	3 3 3 4 3 4	3 3 2 4 5	3 9 0	4 7 2	17	159

## ANEXO N° 5: Niveles alcanzados en el clima laboral con sus dimensiones



## ANEXO N° 7: Niveles alcanzados en el desempeño docente con sus dimensiones





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, 2023", cuyo autor es QUEZADA VARGAS ANA NELL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILLACORTA VALENCIA HENRY <b>DNI:</b> 17860116 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 02-09-2023 18:35:27

Código documento Trilce: TRI - 0637442