



Universidad César Vallejo

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

Clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación
Superior Tecnológico, Región Ancash, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Larios Aguirre, Miguel Angel (orcid.org/0000-0003-3121-7758)

ASESORES:

Dra. Arbulu Perez Vargas, Carmen Graciela (orcid.org/0000-0002-8463-6553)

Dr. Perez Delgado, Jose Willams (orcid.org/0000-0002-8544-1029)

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

CHICLAYO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO, REGIÓN ANCASH, 2024", cuyo autor es LARIOS AGUIRRE MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA DNI: 16437326 ORCID: 0000-0002-8463-6553	Firmado electrónicamente por: ARBULU el 30-07- 2024 12:25:26

Código documento Trilce: TRI - 0838839



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LARIOS AGUIRRE MIGUEL ANGEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO, REGIÓN ANCASH, 2024", 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
MIGUEL ANGEL LARIOS AGUIRRE DNI: 16785230 ORCID: 0000-0003-3121-7758	Firmado electrónicamente por: LAGUIRREMA el 30- 07-2024 14:24:24

Código documento Tríce: TRI - 0838837



Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, por ser mi guía y fortaleza en todo momento, y por darme la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar este logro.

A mi madre Elsa, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido fundamentales en cada paso de este camino. A mi padre Víctor, que es mi ángel de la guarda que desde el cielo me está cuidando. A mis hermanos Martín, Juan y Yossimar, por su paciencia y ánimo en los momentos más difíciles. Este logro es un reflejo del amor y apoyo que he recibido de todos ustedes.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi asesora de tesis, Dra. Arbulú Pérez Vargas, Carmen Graciela, por su guía experta, paciencia y valiosas sugerencias a lo largo de este proceso. Su dedicación y compromiso con mi trabajo han sido fundamentales para la realización de esta investigación.

Extiendo mi gratitud a todas las personas y entidades que, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de esta tesis. Su apoyo y colaboración han sido esenciales para alcanzar este objetivo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del clima organizacional en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024	17
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del clima organizacional en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024	18
Tabla 3 Nivel del desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024	19
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024	20
Tabla 5 Prueba de normalidad	21
Tabla 6 Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente	22
Tabla 7 Relación entre la comunicación y el desempeño docente	22
Tabla 8 Relación entre la motivación y el desempeño docente.....	23
Tabla 9 Relación entre la participación y el desempeño docente.....	24

Resumen

Un clima organizacional positivo y motivador mejora la efectividad pedagógica, y promueve el desarrollo profesional docente, beneficiando así a toda la comunidad educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico. En el marco del ODS número 4, se planteó, el objetivo de esta investigación, establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docentes en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024. Para lograr esto, se empleó una metodología cuantitativa de tipo básica, con un diseño no experimental, transeccional correlacional, y se diseñaron dos cuestionarios que fueron rigurosamente validados en términos de contenido y demostraron ser confiables, con coeficientes de 0.973 para el clima organizacional y 0.951 para el desempeño docente. Estos cuestionarios se administraron a una muestra de 30 docentes. Los resultados revelaron una relación significativa, de magnitud moderada, entre el clima organizacional y el desempeño docente, según el coeficiente Spearman ($Rho=0.592$, $p=0.001$). Además, se estableció una relación significativa entre la comunicación ($Rho=0.432$, $p=0.017$), la motivación ($Rho=0.515$, $p=0.004$) y la participación ($Rho=0.596$, $p=0.001$) con el desempeño docente. En conclusión, existe una relación positiva significativa moderada entre las variables, lo que sugiere que cuando hay un buen clima organizacional en el desempeño docente mejora de una manera moderada.

Palabras clave: Clima Organizacional, desempeño laboral, comunicación, participación y motivación

Abstract

A positive and motivating organizational climate improves pedagogical effectiveness and promotes teachers' professional development, thus benefiting the entire educational community in Institutes of Higher Technological Education. Within the framework of SDG 4, the objective of this research was to establish the relationship between organizational climate and teacher performance in institutes of higher technological education in the Ancash Region, 2024. To achieve this, a basic quantitative methodology was used, with a non-experimental, cross-sectional correlational design, and two questionnaires were designed that were rigorously validated in terms of content and proved to be reliable, with coefficients of 0.973 for organizational climate and 0.951 for teacher performance. These questionnaires were administered to a sample of 30 teachers. The results revealed a significant relationship, of moderate magnitude, between organizational climate and teaching performance, according to the Spearman coefficient ($Rho=0.592$, $p=0.001$). In addition, a significant relationship was established between communication ($Rho=0.432$, $p=0.017$), motivation ($Rho=0.515$, $p=0.004$) and participation ($Rho=0.596$, $p=0.001$) with teaching performance. In conclusion, there is a moderate significant positive relationship between the variables, suggesting that when there is a good organizational climate in the teaching performance improves in a moderate way.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Communication, Communication, Organizational Climate

I. INTRODUCCIÓN

La educación es la llave de la existencia humana, y entre las formas de adquirir conocimientos, la enseñanza superior se acentúa como una de las más importantes. Por consiguiente, el clima organizacional y el desempeño del profesorado son componentes que influyen significativamente en el desarrollo educativo. Hoy en día, el alto rendimiento de los educadores depende en gran medida de las condiciones laborales que prevalecen en las instituciones de enseñanza, donde la libertad y el respeto a los principios éticos son primordiales. Según Hervis (2018), el maestro debe actuar como guía autorizado en el proceso formativo, lo que significa no solo condiciones de adaptación en el ámbito escolar en general, sino también liderazgo pedagógico que motive a los estudiantes hacia el éxito académico.

Como ya se ha señalado, un clima adecuado facilita el bienestar emocional y la eficacia profesional del docente (Acuña et al., 2023). El clima organizacional en este estudio considerando como elementos la motivación, la comunicación y la participación, aspectos primordiales para propiciar al docente a un desarrollo óptimo en la pedagogía, además de la gestión e investigación. Por lo tanto, los docentes deben estar motivados y facultados para cumplir de manera satisfactoria con sus responsabilidades específicas. Por consiguiente, se considera necesario analizar la gestión del docente desde una perspectiva práctica, así como también en su pedagogía y en la investigación, pues está impacta directamente en el logro de los objetivos institucionales. Es por ello que el análisis integral del docente de acuerdo a sus dimensiones señaladas puede proporcionar una visión más integral del aporte del docente en el éxito académico y organizacional porque, como lo señala el Ministerio de Educación (2019) que los cambios definitivos que se están originando en nuestra sociedad claman educadores que se preparen al afrontamiento de nuevos y grandes desafiantes en el proceso de su formación y en el contexto de su desempeño pedagógico o tecnológico, puesto que una sociedad cambiante y desafiante, lo necesita.

La presente investigación radica en realizar una revisión del clima organizacional, para determinar la acción que ejerce sobre el desempeño docente. Por

tanto, de acuerdo al ODS número 4 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, el cual plantea medidas encaminadas a garantizar una educación equitativa, inclusiva y de calidad y lograr su plena realización (CEPAL, s/f), deseo contribuir con nuevos saberes orientados a mejorar las condiciones laborales y, por consiguiente, la calidad educativa en estas instituciones.

Esta investigación invita a una reflexión profunda sobre la importancia de generar espacios laborales saludables y estimulantes en el ámbito educativo, donde los docentes puedan alcanzar su mejor rendimiento y ayudar al cumplimiento de los objetivos educativos y sociales de la comunidad. La reflexión sobre estas dinámicas permitirá avanzar hacia una educación más inclusiva, equitativa y de calidad, en consonancia con los ideales de desarrollo sostenible y justicia social. Tomando en cuenta todo lo expuesto, se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024?

Al revisar teorías como la de Rensis Likert y la de Litwin y Stringer e investigaciones actualizadas en torno a estas variables se justifica esta investigación de forma teórica y conceptual pues dicha información orienta la toma de decisiones que buscan mejorar el clima organizacional para un mejor desempeño docente, buscando con ello los aspectos más relevantes de estas variables dentro de esta institución educativa para buscar la productividad y mejorar el desempeño docente de una forma favorable en un clima agradable y motivador. La justificación práctica, ya que beneficia a los docentes, e impacta directamente en el aprendizaje y el desarrollo de los discentes, al identificar y comprender cómo estas variables interactúan, proporcionando recomendaciones de mejoras institucionales, promoviendo un ambiente laboral más saludable y productivo que eleve el estándar educativo. Justificación metodológica, se basa en la utilización de un cuestionario correctamente dimensionado y validado, lo cual asegura su fiabilidad y precisión. Este cuestionario ha demostrado ser válido y confiable, permitiendo su posible aplicación en otras investigaciones con características similares. De esta manera, se genera conocimiento

fiable y consistente sobre las variables, contribuyendo significativamente al campo de la indagación educativa.

El objetivo general fue; determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024. Objetivo específico; (i) determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024; (ii) establecer la relación entre la motivación y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024y (iii) determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024.

Por consiguiente, se han identificado investigaciones previas a nivel nacional que abordan las variables en estudio, como el trabajo realizado por Bada et al. (2021), que se propusieron investigar la relación del estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. El artículo se caracterizó por ser descriptivo y correlacional, con la colaboración de 140 docentes. Los resultados revelaron que había un predominio de niveles medio de estrés laboral en el 80.7% y altos niveles de clima organizacional (78.6%). Determinando asociación significativa ($r = -0.252$, $p = 0.018$) entre ambas variables. Como conclusión, la relación fue débil negativa, sugiriendo que en las instituciones educativas se debería fomentar un clima organizacional inclusivo y sostenible en el tiempo, con el objetivo de reducir las manifestaciones de estrés.

En su tesis doctoral, Rivera (2019), se propuso mostrar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto Superior de Educación Pública en Arequipa. Utilizó una metodología cuantitativa de campo con diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra fue censal, compuesta por 85 docentes, y los datos se recolectaron mediante cuestionarios específicos por variable. Los resultados expusieron que el 57.6% percibían un nivel medio de clima organizacional, y el 56.5% indicaron un nivel medio de motivación. Además, el 65.9% indicaron que tenían un desempeño laboral medio, con una capacidad pedagógica media señalada por el 55.3%. Se halló una relación significativa del clima

organizacional y el desempeño docente ($r=0.860$, $p=0.00$), concluyendo que existe una relación positiva alta entre las dos variables.

Cubas (2019), se propuso examinar la correlación del clima organizacional y el desempeño docentes en un Instituto Superior Tecnológico en Jaén. La metodología empleada fue cuantitativa con diseño no experimental transeccional correlacional, se aplicó un cuestionario por variable en 21 docentes. Los hallazgos revelaron relación significativa alta ($r=0.863$, $p=0.000$) entre las dos variables. Además, el 42.9% de los docentes indicaron existe un clima organizacional bueno seguido del 38.1% que indico como regular; asimismo, el 61.9% expreso que el desempeño docente es bueno y un 23.8% regular. Concluyendo, que existe relación directa alta entre las dos variables del estudio.

Suarez (2021), desarrollo como objetivo establecer la influencia del clima organizacional sobre desempeño docente en una institución educativa de Miraflores, Lima. La investigación fue llevada a cabo bajo una base básica sustantiva en un diseño descriptivo correlacional causal. Se empleó un muestreo probabilístico con un tamaño de muestra de 158 participantes, donde se aplicó un cuestionario por variable. Se obtuvo una alta relación significativa positiva ($Rho=0.868$, $p=0.000$) entre ambas variables expuestas; asimismo, el desempeño docente se relaciona significativamente con la motivación ($Rho=0.826$, $p=0.000$), la comunicación ($Rho=0.874$, $p=0.000$) y la cultura organizacional ($Rho=0.853$, $p=0.000$). En conclusión, el clima organizacional tiene influencia significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa del estudio.

Acuña et al. (2023), tuvieron como propósito establecer la relación del clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de Santa Ana, Lima. Estudio que se efectuó utilizando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional, llegando a aplicar un cuestionario a 180 profesores para evaluar cada variable. Encontrando como resultados una relación no significativa ($Rho=0.860$, $p=0.249$), entre las variables estudiadas. Igualmente, se halló que el 71.1% de profesores perciben un clima organizacional moderado y el 74.6% evalúa su desempeño como regular. La percepción de la comunicación fue moderada en un

56.1%, la motivación en un 72.2%, y la participación en un 68.9%. El estudio concluyó que, en estas instituciones, la percepción del clima organizacional no tiene conexión significativa con el desempeño docente.

En cuanto al contexto internacional se ubicó, investigaciones previas relacionadas con las variables de esta investigación entre las que se encuentra el estudio realizado por Niebles et al. (2019), este indagó la correlación del ambiente laboral y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. El estudio de enfoque cuantitativo a un nivel descriptivo correlacional; se aplicaron cuestionarios de treinta ítems por variable a 107 docentes. Los resultados reflejaron una correlación significativa entre estas dos variables ($r=0.95$ $p=0.000$). Concluyendo que el ambiente laboral incide de manera significativa y fuerte en el desempeño docente en las universidades privadas de Barranquilla.

Díaz y García (2020), realizaron un estudio sobre el clima organizacional y los principales factores de motivación y liderazgo en una comunidad rural del sureste mexicano. Para conocer la situación estudiada, los autores utilizaron un estudio de nivel descriptivo con un enfoque mixto. La muestra constó de 12 educadores a los que se les dirigió un cuestionario. La situación identificada a partir de la percepción de los sujetos fue la baja motivación del personal docente, el estilo de liderazgo imperante en la escuela que no permitía el planteamiento adecuado de la institución y el clima poco motivador para realizar las actividades extra que plantea el Programa de Escuelas de Tiempo Completo.

Murillo (2019), por su parte, también planteó un estudio acerca de verificar la existencia o no de relación del clima organizacional y el desempeño laboral docente en la ciudad de Guayaquil. Investigación de enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo, correlacional. Con una muestra de 80 profesores, a quienes se les aplicaron 2 cuestionarios, uno por variable. Los resultados muestran que no hay existencia de relación significativa entre dichas variables ($\rho=0.026$, $p=0.817$). A su vez, ninguna de las tres variables: comunicación ($\rho=0.061$, $p=0.589$), liderazgo ($\rho=0.010$, $p=0.928$) y motivación ($\rho=0.058$, $p=0.612$), presenta evidencia estadística de relación con el desempeño de los docentes evaluados.

Rodríguez y Lechuga (2019), analizaron el desempeño laboral teniendo como dimensiones los factores y niveles de desempeño del docente en la Institución Universitaria ITSA-Colombia. La metodología positivista que utilizaron implicaba un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo de los estudios de caso en un área no experimental y transeccional. El instrumento de 26 ítems se aplicó a una muestra de 84 maestros. El 73% consideran que los factores del desempeño siempre se cumplen, y el 54 % indicó que algunas veces se cumplen los niveles de desempeño. La falta de comunicación interna resultó ser una debilidad en el desempeño laboral que resultó en un ambiente de trabajo no propicio. Los descubrimientos de Rodríguez y Lechuga implicaron la necesidad de aumentar la motivación, lo que mejoraría el desempeño docente cuando se busca la forma correcta de comunicación organizacional.

Soria et al. (2019), investigaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución de educación superior en Tamaulipas, México. El objetivo del estudio era generar resultados que pudieran ayudar a gestionar efectivamente estos aspectos. La muestra consistió en 208 maestros, a quienes se les administró un cuestionario sobre clima organizacional diseñado por Litwin & Stringer (1968) y la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook & Wall (1979). Los resultados principales revelaron una conexión directa y significativa entre los componentes del clima organizacional y la satisfacción, proporcionando un entendimiento empírico sobre cómo el ambiente laboral influye en la satisfacción de los maestros.

En cuanto, a conceptualización y teorías sobre el clima organizacional, se cuenta con la definición de Brunet (1987), quien refiere es el ambiente psicológico o humano dentro de una organización, siendo influenciado por variables como la estructura y los procesos organizacionales, que interactúan con la personalidad individual para dar lugar a diferentes percepciones. La evaluación de estas percepciones permite analizar cómo las características de la empresa afectan el desempeño de los empleados. Al percibir el clima, el individuo actúa como un filtro de información, utilizando tanto los eventos que ocurren en su entorno laboral como sus propias características personales.

Por su parte, Gan y Triginé (2006) sostienen que el clima organizacional tiene un impacto directo en el éxito de la gestión empresarial, el cual se deriva de factores internos y externos, desde políticas internas, situaciones físicas del entorno laboral y actitudes individuales hasta patrones de liderazgo, compensación y satisfacción laboral. Por otro lado, Chiavenato (2011), sostiene que el clima organizacional es el ambiente interno dentro de una organización, y es inseparable de la motivación de sus empleados, basándose en las propiedades motivacionales del ambiente laboral; influye en la manera en que se siente y demuestra satisfacción por parte del empleado. Explica además que un clima organizacional favorable estimula y satisface las necesidades personales de los miembros, entre tanto, un clima desfavorable causa frustración. Werther et al. (2014), afirma que el clima en la propia organización no es solo una forma aislada de vida, sino más bien percibe todo el mundo como un sistema en el que está dividido en una serie de factores, pero conectado y organizado en un patrón único histórico-económico y social.

Por lo tanto, el desarrollo de una organización está íntimamente relacionado con el estilo de vida de los sujetos que trabajan en un único funcionamiento matemático: la tensión, la salud y la comodidad. En tanto, el clima se refiere a la percepción colectiva que tienen los sujetos de la comunidad educativa sobre el ambiente laboral, social y emocional en el que realizan sus actividades, académicas, laborales y de vida, y cómo este ambiente influye en su bienestar, motivación, compromiso y desempeño dentro de la universidad.

Las teorías más importantes que sustentan el clima organizacional son la teoría de la administración científica (1911), la teoría clásica de la administración (1916), la teoría de las relaciones humanas (1924), centradas en la estructura de la organización y las relaciones interpersonales; sin embargo, en 1968 surge la teoría de Rensis Likert abordando el tema de la percepción de trabajadores y directivos; por otro lado, la teoría del desarrollo organizacional (1962) plantea la relación persona-organización-ambiente (Iglesias-Armenteros et al., 2019). Cabe señalar ninguna de estas teorías tienen en consenso en los factores o dimensiones que integran el clima organizacional, ya que cada una intenta entender las características de una organización y ayudar a

concebir sus propios fenómenos organizacional y atender a distintos problemas de cada organización.

La teoría de Rensis Likert (1968), el clima organizacional es un reflejo de la cultura y el ambiente de trabajo, y puede evaluarse en función a factores como la comunicación, motivación, apoyo, liderazgo y la cultura organizacional (Brunet, 1987). El objetivo es generar un clima laboral adecuado que permita a los miembros de la organización desarrollarse en un ambiente favorable (De la Cruz y Román, 2019). Rensis Likert destaca que la conducta de los empleados está influenciada en parte por las acciones administrativas y las circunstancias percibidas dentro de las organizaciones, lo que implica que la percepción está vinculada a la reacción (Vargas, 2022). Según Likert, propone que hay 03 tipos de variables que proyectan las particularidades de la institución y que repercute en la percepción del individuo: a) variables causales, que giran en torno a la evolución y los triunfos de la institución, en la cual están abarcadas las actitudes, decisiones y destrezas. b) Variables intermedias, expresa el mecanismo propio de movimiento de la producción de la institución, como es la comunicación efectiva, motivación, decisiones acertadas y metas pautadas. Y c) Variables finales, cuyo resultado de la suma de las anteriores que están focalizadas en los logros de la institución, cómo productividad, ganancias, gastos y pérdidas. Esta teoría puede interpretarse como autoanálisis del clima organizacional (Brunet, 1987).

Por otro lado, Litwin y Stringer (1978) identificaron nueve factores claves para evaluar al clima organizacional, señalando que el clima es intrínsecamente parte de los objetivos de una institución, como la estructura organizativa, su liderazgo y su toma de decisiones. Litwin y Stringer, hicieron hincapié en los aspectos motivacionales, a los que definieron generalmente como: la cualidad o propiedad de una escuela o universidad profesional o trabajo en la que participa que cumple al menos dos de los siguientes tres criterios: a) Se percibe o experimenta por sus miembros b) influye en el comportamiento. Por lo tanto, este clima es el resultado de expectativas de liderazgo, premisa y valores en una escuela o entorno organizacional conforme a Díaz et al. (2020).

Para cultivar un clima organizacional favorable, es crucial promover la motivación, la comunicación y la participación (Acuña et al., 2023). Estos aspectos se abordarán como dimensiones clave en este estudio. Estos elementos no solo promueven un ambiente de trabajo más productivo y colaborativo, sino que también contribuyen al bienestar y desarrollo tanto individual como institucional.

La comunicación, según Chiavenato (2011), es esencial para facilitar la interacción efectiva entre los miembros de la organización. En este contexto, una comunicación abierta, clara, honesta y respetuosa promueve un intercambio fluido de información, opiniones y colaboración. En un entorno laboral óptimo, la comunicación transparente y efectiva establece las bases para el éxito institucional, al transmitir metas, objetivos y expectativas claras, así como al fortalecer las conexiones interpersonales y la resolución constructiva de conflictos. Se transmiten información entre sí de manera oportuna, precisa y aceptable para los demás. (Farhan Saputra, 2021).

La motivación, como señala Chiavenato (2009), impulsa a los individuos a comprometerse y esforzarse en su trabajo. En un clima laboral favorable, la motivación se nutre de metas claras, reconocimiento y recompensas justas, así como de la colaboración y autonomía de los empleados. Estas condiciones estimulan el compromiso, la satisfacción y el entusiasmo, contribuyendo a un ambiente de trabajo más productivo y gratificante en la organización. La motivación es uno de los componentes más críticos que afecta en el comportamiento y el desempeño humano. (Farhan Saputra, 2021).

La participación, de acuerdo con López (2017), significa que los trabajadores deben ser incluidos activamente en la toma de decisiones y la mejora continua de la organización de manera significativa. En un clima laboral positivo, la participación efectiva brinda a los empleados un sentido de valoración y respeto al permitirles compartir ideas, contribuir activamente en el logro de objetivos y expresar preocupaciones y sugerencias. La participación activa no solo realza la relación trabajador- empleador, sino que también fomenta la autoría, la responsabilidad y la colaboración, generando un entorno laboral más productivo y satisfactorio.

El marco conceptual de la variable desempeño docente, se refiere a la manera en que los profesores cumplen sus responsabilidades y labores en el entorno educativo. Eficacia con la que un docente realiza su labor pedagógica, gestionando el aprendizaje de los estudiantes y logrando resultados educativos óptimos. Además, trata de aspectos relacionados con la gestión administrativa y el compromiso con la institución (Martínez y Lavín, 2017).

De acuerdo a Michael Scriven, experto en evaluación educativa, citado en (Rivera V. G., 2022) sostiene que el desempeño docente es multidimensional, abarcando no solo la competencia técnica en la materia que se enseña, sino también habilidades interpersonales, la habilidad para fomentar un clima de aprendizaje positivo y la habilidad para involucrar y motivar a los estudiantes. Asimismo, según Robert J. Marzano, el desempeño laboral docente abarca una gama amplia de responsabilidades que van más allá de la enseñanza directa en el aula. Incluye la planificación de lecciones efectivas, el manejo adecuado del comportamiento de los alumnos, la evaluación precisa del aprendizaje y el establecimiento de relaciones positivas tanto con los estudiantes como con resto de participantes de la institución.

La teoría de educación liberadora de Paulo Freire, enfatiza que la educación debe tener como objetivo humanizar y transformar el mundo, ya que los docentes deben ser agentes de cambio que inspiren y motiven a sus estudiantes a través de la reflexión crítica y el aprendizaje continuo. A través de la reflexión y la búsqueda constante de nuevos conocimientos, los individuos se vuelven más conscientes y activos en su proceso de aprendizaje. Freyre identifica varias condiciones necesarias para lograr una educación liberadora, entre las que se incluyen: la experiencia y el conocimiento del docente, la capacidad de percepción, la vocación y la implementación de técnicas pedagógicas efectivas. Esta perspectiva sobre el rol del docente ha enriquecido significativamente el campo de estudio, al resaltar la importancia de la vocación docente en la consecución de resultados exitosos (Paiva, 2005).

La teoría de modelos de evaluación de Valdés (2004) destaca la relevancia de evaluar el desempeño docente como medio de medir conocimientos y habilidades de profesionales en educación. Diversos países emplean este enfoque de evaluación

para comprender el nivel de rendimiento de los docentes en sus labores, permitiendo identificar qué áreas en su quehacer docente son fuertes y cuáles pueden mejorar. La valoración del desempeño docente se ha vuelto fundamental en la actualidad para determinar la calidad del cuerpo docente de una institución, dado que son ellos quienes transmiten conocimientos a los estudiantes. Valdés enfatiza algunas características que se establecieron a través de percepciones u observaciones de estudiantes, padres, líderes y docentes sobre lo que constituye a un buen docente, así como mediante cuestionarios consultivos que recopilan opiniones de estudiantes y padres. Sin embargo, esta teoría presenta inconvenientes, ya que puede crear una perspectiva que no refleje la realidad del carácter de los docentes, siendo difícil de enseñar y con características que no se pueden transmitir a otros profesionales (Sigüenza, 2021).

Esta teoría resalta el comportamiento del docente como un factor determinante para la creación del ambiente en el cuál en estudiante pueda dedicarse efectivamente a su formación académica. Aun así, esta teoría adolece de que la subjetividad del observador puede llevar a que haya una relación positiva entre el profesor y el estudiante, pero no siempre también exista efectividad en la enseñanza. Otro rasgo de identificación sobre esta teoría es la autoevaluación que el docente hace de su trabajo.

Para promover un desempeño docente favorable en Institutos Superiores de Educación, implica fortalecer las dimensiones como el desempeño pedagógico, en gestión y en investigación, avalando así la excelencia en la enseñanza, la eficiencia en la gestión institucional y la contribución al avance del conocimiento en el ámbito educativo, como lo menciona Rizo (2004) citado por Ramos y Rueda (2020).

El desempeño pedagógico se refiere a la habilidad del profesor de transferir el conocimiento de manera eficiente. Implica emplear las herramientas y estrategias educativas apropiadas que favorezcan un aprendizaje entre los estudiantes. Incluyen la preparación y organización de las clases, la elección de material didáctico, adoptar métodos novedosos de enseñanza e integrales y hacer un seguimiento constante del progreso de los alumnos. Por lo tanto, un buen desempeño pedagógico se caracteriza por la capacidad de los profesores para motivar, inspirar y liderar a los estudiantes en

el proceso de aprender, creando un ambiente enriquecido y dinámico para facilitar este proceso (Acuña et al., 2023) (Robalino, 2005).

El desempeño en gestión, se refiere a la capacidad del docente para administrar eficientemente los recursos y procesos educativos dentro del contexto institucional. Esto implica la organización y coordinación de actividades académicas, la gestión del tiempo y los espacios de enseñanza, la comunicación efectiva con colegas, estudiantes y administradores, y la participación en acciones de desarrollo profesional. Un docente con un buen desempeño en gestión es capaz de optimizar los recursos disponibles, mejorar la calidad de la enseñanza y favorecer el funcionamiento efectivo de la institución educativa en su conjunto (Quispe-pareja, 2020).

El desempeño en investigación, se refiere a la capacidad del docente para llevar a cabo investigaciones académicas relevantes dentro de su área de especialización, así como para integrar los hallazgos de la indagación en su práctica docente. Esto implica la búsqueda de información actualizada, la publicación de artículos y la presentación de ponencias en conferencias académicas. Un docente con un sólido desempeño en investigación está comprometido con el aprendizaje continuo y la mejora de la calidad educativa, contribuyendo así al avance del conocimiento en su campo disciplinario y al desarrollo profesional de sus colegas y estudiantes (Beltrán et al., 2022).

Finalmente, basándose en los estudios previos y las teorías conceptuales, se plantean como hipótesis general: existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024. Planteándose como hipótesis específicas (i) existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024; (ii) existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024; (iii) existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Público Región Ancash, 2024.

Este estudio es esencial para promover un ambiente laboral favorable, mejorar el rendimiento docente y alcanzar los objetivos institucionales. Un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación abierta, una participación activa y una motivación adecuada, se correlaciona directamente con un mejor desempeño en sus funciones pedagógicas, de gestión e investigación. Esto, a su vez, contribuye al éxito institucional al mejorar la calidad educativa, identificar áreas de mejora y maximizar la contribución de los docentes a la misión educativa de la institución

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básico según la OCDE (2018) porque buscó comprender y explorar las relaciones y fenómenos subyacentes del clima organizacional y el desempeño docente. Teniendo el propósito generar conclusiones o contribuir al conocimiento teórico (Arispe et al., 2020) que valdrá de base para estudios posteriores o para el desarrollo de intervenciones y políticas en el ámbito educativo, en este caso en dichos institutos superiores. El enfoque de investigación fue cuantitativo, basado en el paradigma positivista (Ramos C. A., 2015), con el objetivo de cuantificar y examinar variables específicas a través de métodos numéricos, haciendo uso de la estadística para el análisis de los datos, tal como indican Arispe et al. (2020). El diseño fue no experimental, transeccional, correlacional, ya que se recolectaron datos sin manipulación deliberada de las variables de interés, en un único momento pues se observaron y registraron tal y como ocurren de forma natural en el contexto de estudio (Hernandez y Mendoza, 2018). Permitiendo determinar si existe alguna asociación entre variables y en qué medida se relacionan, sin analizar que una sea la causa de la otra (Arias, 2016).

Las variables quedan definidas de la siguiente manera: La primera variable clima organizacional, según Chiavenato (2011) se refiere al ambiente interno de una organización que está estrechamente ligado a la motivación de los empleados. Además, Gan y Triginé (2006) sostiene que está determinado por una diversidad de factores internos y externos y Brunet (1987) sostiene es el ambiente psicológico influenciado por la estructura, los procesos organizacionales y la personalidad individual de cada individuo en la organización. En tanto, se consideró como dimensiones para esta variable la comunicación, motivación y la participación.

La segunda variable el desempeño docente, se considera a la forma en que los profesores cumplen sus responsabilidades y tareas en el entorno educativo. Eficacia con la que un docente realiza su labor pedagógica, gestionando el aprendizaje de los estudiantes y logrando resultados educativos óptimos. Además, trata de aspectos relacionados con la gestión administrativa y el compromiso con la institución educativa

(Martínez y Lavín, 2017). Tomando, como dimensiones el desempeño: pedagógico, de gestión y de investigación.

La población fueron todos los profesores de Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024, la cual asciende a 30 profesores y siendo una población accesible se tomó a todos para la muestra de estudio. El criterio de inclusión fue los que voluntariamente estuvieran de acuerdo en participar de la investigación; asimismo, todos los docentes que posean carga horaria durante la ejecución de esta investigación. El criterio de exclusión fue todos los profesores que no laboraron durante los días de aplicación del cuestionario, así como los que no dieron su consentimiento informado por diferentes razones.

Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, y como instrumento el cuestionario, que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), es un instrumento estructurado cuya raíz etimológica radica en una serie de preguntas escritas y organizadas de manera sistemática. Por lo tanto, para esta investigación se tuvo un cuestionario por cada variable elaborado por el propio autor, en un formato de escala tipo Likert de 5 opciones. Se elaboraron 22 ítems para la variable clima organizacional y 24 preguntas sobre la variable desempeño docente, distribuidas en sus respectivas dimensiones.

La validez del instrumento fue determinada a través de la evaluación realizada por tres expertos, siguiendo el formato establecido por la UCV, quienes indicaron estar de acuerdo con cada ítem, teniendo como criterios de validación la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. La confiabilidad se calculó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, basado en los resultados de una muestra piloto de 15 participantes, dando como resultados un coeficiente de 0.973 para el cuestionario del clima organizacional y 0.951 para el de desempeño docente, valores que indican una alta confiabilidad de consistencia interna de dichos instrumentos.

Para el análisis de datos, se trabajó con los puntajes de cada participante en cada variable y/o dimensión, por lo tanto, se realizó la prueba de Shapiro-Wilk y se probó que los datos no provenían de una distribución normal. Para la comprobación

de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Spearman de acuerdo al resultado de normalidad de los datos (Walpole et al., 2012). Asimismo, para un análisis descriptivo se categorizó (baremo) las puntuaciones de la variable clima organizacional en tres rangos o niveles: malo, regular, bueno y la variable desempeño docente en cuatro niveles: muy deficiente, en proceso, suficiente y destacado; presentando los resultados en tablas de frecuencia con su correspondiente interpretación.

La investigación se llevó a cabo siguiendo las directrices de la Universidad Cesar Vallejo (2022), asegurando el respeto por los derechos de autor y evitando cualquier forma de plagio o apropiación indebida de información. Se protegió a los participantes, preservando su privacidad, confidencialidad y dignidad, y se obtuvo su consentimiento informado para participar en la investigación, minimizando cualquier riesgo potencial. La transparencia se consideró un principio ético fundamental, asegurando que la información recopilada sea precisa y verificada, y que los resultados obtenidos se comuniquen de manera clara y accesible para su análisis y verificación

III. RESULTADOS

Los resultados se fundamentan en la información obtenida de 30 docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico en la Región Ancash, mediante un cuestionario para cada variable.

3.1. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

Para esta variable se calcularon las puntuaciones en base a los 22 ítems de la variable y los correspondientes en cada dimensión, clasificando estas puntuaciones en tres niveles: malo, regular y bueno, para lo cual se usaron baremos utilizando el método de los percentiles.

Tabla 1

*Nivel del clima organizacional en Institutos de Educación Superior Tecnológico
Región Ancash, 2024*

Nivel del clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.0
Regular	8	26.7
Bueno	22	73.3
Total	30	100.0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario clima organizacional

En la Tabla 1, se aprecia que el 73.3% de los docentes encuestados perciben el clima organizacional como bueno y el 26.7% restante lo calificaron regular. Es considerable mencionar que no se registraron respuestas que indiquen un clima malo, el cual se evaluó en función de características como la comunicación, la motivación y la participación.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024

Nivel del clima organizacional	Comunicación		Motivación		Participación	
	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	14	46.7	11	36.7	9	30.0
Bueno	16	53.3	19	63.3	21	70.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario clima organizacional

En la Tabla 2 se observa que, en el componente comunicación, el 53.3% de docentes calificaron como buena, mientras que el 46.7% la consideraron regular. Esta dimensión evalúa la efectividad y transparencia de la comunicación institucional, así como la claridad en la definición y comunicación de los objetivos, visión, misión y valores.

En cuanto a la motivación, el 63.3% de los docentes indicaron que experimentan un buen nivel, mientras que el 36.7% lo calificaron como regular. Esta dimensión analiza el reconocimiento, la motivación, el desarrollo de la carrera y el compromiso de los docentes dentro de la institución.

Respecto a la participación, el 70.0% de los docentes entrevistados la consideraron satisfactoria o buena, mientras que el 30% la percibieron como regular. Esta dimensión evalúa la participación y el compromiso de docentes en el proceso de toma de decisiones dentro de la comunidad educativa. Se indaga sobre la colaboración, la valoración de las ideas, la armonía en las relaciones laborales, y la mejora continua de los métodos de trabajo a través de su participación activa. Reflejando la importancia de un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo que fomente la implicación de los docentes en la gestión educativa.

3.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

Para esta variable, se calcularon las puntuaciones a partir de los 24 ítems que la componen y sus respectivas dimensiones. Estas puntuaciones se clasificaron en cuatro niveles: muy deficiente, en proceso, suficiente y destacado, utilizando baremos basados en el método de percentiles.

Tabla 3

*Nivel del desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico
Región Ancash, 2024*

Nivel de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
En proceso	1	3.3
Suficiente	4	13.3
Destacado	25	83.3
Total	30	100.0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario desempeño docentes

La Tabla 3 muestra que el 83.3% de docentes encuestados perciben el nivel del desempeño docente como destacado; seguido del 13.3% que indicaron un nivel suficiente, y el 3.3% restante en un nivel en proceso; sin embargo, es relevante manifestar que no se hallaron respuestas que indiquen un nivel muy deficiente del desempeño docente, referido a actividades de pedagogía, gestión e investigación que en su conjunto definen el desempeño docente en esta investigación.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024

Nivel de desempeño docente	Pedagógico		Gestión		Investigación	
	n	%	n	%	n	%
Muy deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En proceso	1	3.3	1	3.3	2	6.7
Suficiente	3	10.0	3	10.0	5	16.7
Destacado	26	86.7	26	86.7	23	76.7
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario desempeño docentes

En la Tabla 4 respecto al desempeño pedagógico, el 86.7% de los docentes encuestados subrayaron un nivel destacado, seguido del 10% que lo calificaron como suficiente y el 3.3% en proceso. Esta dimensión evalúa la efectividad y adaptabilidad de la enseñanza del docente, su continuo desarrollo profesional, su capacidad para crear un ambiente de aprendizaje favorable y su uso adecuado de las herramientas de evaluación. Estos resultados indican que la gran parte de los docentes se sienten competentes en su función pedagógica, lo que puede traducirse en una mayor eficiencia y calidad en su labor.

En cuanto, al desempeño en gestión docente, los porcentajes son similares a los anteriores: el 86.7% de los docentes señalaron una gestión destacada, seguidos por el 10% que la consideraron suficiente y el 3.3% en proceso. Esta dimensión evalúa la capacidad del docente para gestionar eficientemente los recursos, resolver conflictos, mantener la organización, cumplir con políticas y procedimientos, y utilizar herramientas digitales y multimedia para mejorar el proceso educativo. Estos resultados reflejan una fuerte competencia en la gestión docente, lo que contribuye al buen funcionamiento institucional.

En cuanto al desempeño en investigación, el 76.7% de los docentes entrevistados consideraron que la investigación docente es destacada, seguida por el

16.7% que la calificaron como suficiente, y el 6.7% restante la indicaron en proceso. Esta dimensión evalúa el compromiso del docente con la indagación y el progreso de nuevos enfoques pedagógicos, la actualización constante de conocimientos, la colaboración en proyectos educativos y la aplicación de herramientas tecnológicas en su práctica docente. Estos resultados implican un fuerte compromiso con la investigación, siendo relevante para el progreso del conocimiento y la mejora continua en el ámbito educativo.

3.3. Análisis inferencial para la contrastación de hipótesis

En este apartado, se presenta la contrastación de las hipótesis formuladas para cumplir con los objetivos establecidos, utilizando las puntuaciones obtenidas en cada dimensión y variable. Para validar la idoneidad de la prueba estadística y establecer la relación entre las variables, se efectuó un análisis de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 5%.

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variable / dimensiones	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.932	30	.054
Comunicación	.957	30	.253
Motivación	.904	30	.011*
Participación	.925	30	.035*
Desempeño docente	.833	30	.000*
Pedagógico	.760	30	.000*
Gestión	.860	30	.001*
investigación	.866	30	.001*

Nota. Resultados de la prueba de normalidad

La Tabla 5 indica que sólo las variables de clima organizacional y comunicación presentan una distribución normal, con valores de significancia mayores a 0.05. Para el resto de variables, la significancia es menor a 0.05, evidenciando que no siguen una distribución normal. Dado que no hay normalidad en ambas variables según los objetivos del estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

En consecuencia, para verificar la hipótesis general de que hay relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, se utilizó una prueba de correlación a un nivel de confianza del 5%.

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

	Rho de Spearman	Desempeño docente
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.592**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	30

Nota. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman

Dada la probabilidad calculada $p=0.001 < 0.05$, se admite la hipótesis de investigación, que establece la significancia entre el clima organizacional y el desempeño docente, además el valor de $Rho=0.592$, indica una moderada relación positiva entre ambas variables; lo que sugiere una relación importante pero no fuerte, donde los cambios en el clima organizacional están relacionados en el mismo sentido con los cambios en el desempeño docente, pero sin llegar a ser completamente determinantes.

En cuanto a la hipótesis específica uno, que propone la existencia de relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente, se aplicó una prueba de correlación con un nivel de confianza del 5%.

Tabla 7

Relación entre la comunicación y el desempeño docente

	Rho de Spearman	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	.432*
Comunicación	Sig. (bilateral)	.017
	N	30

Nota. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman

Dada la probabilidad calculada $p=0.017<0.05$, se acepta la hipótesis de investigación, que establece la significancia entre la comunicación y el desempeño docente. En cuanto, al valor de $Rho=0.432$, muestra una débil relación directa entre estas variables; donde los cambios en la comunicación están relacionados de forma directa, aunque débil con los cambios en el desempeño docente, siendo probable que otros factores también afecten esta relación.

Respecto a la hipótesis específica dos, que afirma la existencia de relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, se empleó una prueba de correlación con un nivel de confianza del 5%.

Tabla 8

Relación entre la motivación y el desempeño docente

	Rho de Spearman	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	.515**
Motivación	Sig. (bilateral)	.004
	N	30

Nota. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman

Dada la probabilidad calculada $p=0.004<0.05$, se acepta la hipótesis de investigación, que establece una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente. Ahora bien, el valor de $Rho=0.515$, muestra una moderada relación positiva entre estas variables; lo que sugiere una relación importante pero no fuerte, donde los cambios en la motivación están relacionados con los cambios en el desempeño docente, pero sin llegar a ser completamente determinantes.

Referente a la hipótesis específica tres, que establece que existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente, se utilizó una prueba de correlación con un nivel de confianza del 5%.

Tabla 9*Relación entre la participación y el desempeño docente*

	Rho de Spearman	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	.596**
Participación	Sig. (bilateral)	.001
	N	30

Nota. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman

Dada la probabilidad calculada $p=0.001 < 0.05$, se acepta la hipótesis de investigación, que establece una relación significativa entre la participación y el desempeño docente. Además, el valor de $Rho=0.596$, indica una moderada relación positiva entre estas variables; lo que sugiere una relación importante pero no fuerte, donde los cambios en la participación están relacionados de forma directa con los cambios en el desempeño docente, pero sin llegar a ser completamente determinantes.

IV. DISCUSIÓN

La correlación entre clima organizacional y desempeño docente es fundamental para instaurar un entorno educativo que fomente el desarrollo profesional de docentes y así mejorar el éxito académico de los estudiantes, favoreciendo así al cumplimiento de objetivos de la institución educativa; para esta investigación se tuvo en cuenta la relación de la comunicación, la motivación y la participación con el desempeño docente.

Sobre el nivel del clima organizacional percibido por docentes en la Región Ancash, el 73.3% reportó un nivel bueno. Este hallazgo coincide con Bada et al. (2021), quienes encontraron que el 78.6% de docentes perciben el clima organizacional en un nivel alto, y con Cubas (2019), que identificó un 42.9% de respuestas indicando un nivel bueno. En contraste, Rivera (2019) y Acuña et al. (2023) identificaron un nivel medio y moderado, con un 57.6% y un 71.10% respectivamente. En cuanto a la comunicación, el 53.3% de los docentes indicó un nivel bueno, lo cual difiere de los hallazgos de Acuña et al. (2023), quienes reportaron un nivel moderado en un 56.1%. Respecto a la motivación, el 63.3% de los docentes la calificó como buena, mientras que Rivera (2019) y Acuña et al. (2023) encontraron niveles medios y moderados en un 56.5% y un 72.2% respectivamente. En términos de participación, el 70% consideró que es buena, en contraste con el 68.9% que identificó Acuña et al. (2023) como nivel moderado. Es importante señalar que no se encontraron respuestas que indicaran una percepción clima organizacional malo es los Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash.

Los resultados previamente mencionados refuerzan la percepción positiva que tienen los profesores sobre su entorno laboral. Estos hallazgos destacan la relevancia de conservar y mejorar las condiciones del clima organizacional, ya que esto no solo favorece el desempeño docente, sino que también contribuye a elevar la calidad educativa en general.

Referente a la descripción del nivel del desempeño docente, en su gran mayoría los docentes encuestados refirieron el más alto nivel con el 83.3% que expresaron un

nivel destacado, teniendo en cuenta cuatro niveles (muy deficiente, en proceso, suficiente y destacado). Resultados que son congruentes con los encontrados en la investigación de Cubas (2019) quien refirió que el 61.9% expreso un nivel bueno; mientras, que Rivera (2019) identificó que el 65.9% de los docentes señalaron un nivel medio, al igual que Acuña et al. (2023) quienes mencionaron que el 74.60% evalúa su desempeño como regular. Ocurriendo similares resultados en cada dimensión del desempeño pues al desempeño pedagógico lo señalaron en un 86.7% como destacado, difiriendo de lo señalado por Rivera (2019) quien identifico que el 55.3% refirieron una capacidad pedagógica media. En cuanto a la gestión docente con el 86.7% también lo expresaron como destacado y en cuanto al desempeño en investigación el 76.7% señalo un nivel destacado. Cabe señalar que Rodríguez y Lechuga (2019) identificaron que el 73% de docentes consideraron que los factores del desempeño siempre se cumplen, y el 54 % indicó que algunas veces se cumplen los niveles de desempeño.

Reflejando que gran parte de docentes perciben su desempeño como destacado, lo que es un indicativo positivo del compromiso y la calidad de la labor docente en esta región, lo que es prometedor para la calidad educativa en la región. No obstante, es esencial seguir trabajando en las áreas donde se perciben niveles moderados, especialmente en investigación, para asegurar un desarrollo continuo y sostenido en todos los aspectos del desempeño docente.

Por otro lado, en la investigación se ha determinado una relación significativa entre las dos variables analizadas, mediante la correlación de Spearman, la cual arrojó un valor de 0.592 con un valor p de 0.001, indicando relación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que resalta la importancia de mantener un entorno laboral favorable para promover un mejor desempeño de los docentes. Estos hallazgos se alinean con la teoría de Chiavenato (2011), quien afirma es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación y el comportamiento de los miembros de la organización.

Esta relación moderada difiere con investigaciones previas, como la de Rivera (2019) quien identificó una relación significativa ($r=0.860$, $p=0.00$) positiva alta entre ambas variables, al igual que Cubas (2019), halló una relación significativa ($r=0.863$, $p=0.000$) positiva alta; asimismo, Suárez (2021) halló una relación significativa ($Rho=0.868$, $p=0.000$) positiva alta, y Niebles et al. (2019) también encontró conexión significativa ($r=0.95$, $p=0.000$) positiva alta. En contraste, Acuña et al. (2023) revelaron que no hubo significancia ($Rho=0.860$, $p=0.249$) entre dichas variables, al igual que Murillo (2019), quien indicó que no existe significativa ($\rho=0.026$, $p=0.817$) entre estas variables.

Aunque, el estudio confirma relación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente, las variaciones en resultados de investigaciones anteriores indican la necesidad de considerar el contexto específico y los métodos utilizados en cada estudio. Esto enfatiza la importancia de seguir explorando esta relación para desarrollar estrategias efectivas que mejoren ambas variables.

En otro punto se resalta la relevancia de comunicación efectiva dentro de las instituciones educativas y de acuerdo a Chiavenato (2011), una comunicación abierta, clara, honesta y respetuosa facilita un intercambio fluido de información, opiniones y colaboración. Por en ende, los hallazgos de este estudio confirman esta premisa, indicando un vínculo significativo entre la comunicación y el desempeño docente, con un valor de $Rho=0.432$ y $p=0.017$. Aunque esta relación es positiva, su intensidad es débil, sugiriendo que mejoras en la comunicación pueden influir en el desempeño docente, pero otros factores también juegan un papel importante en este vínculo.

Estudios previos ofrecen perspectivas diversas sobre la relación entre comunicación y desempeño docente. Por ejemplo, Suárez (2021) encontró una relación significativa y positiva alta ($Rho=0.874$, $p=0.000$), mientras que Soria et al. (2019) y Niebles et al. (2019) también demostraron que una comunicación efectiva dentro de las instituciones educativas está asociada con una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño docente. Estas investigaciones subrayan que una comunicación clara y abierta puede motivar y comprometer a los docentes con su

trabajo. En contraste, Murillo (2019) no encontró una relación significativa ($\rho=0.061$, $p=0.589$) entre la comunicación y el desempeño docente, y Rodríguez y Lechuga (2019) identificaron que la falta de comunicación interna puede ser una debilidad significativa que afecta negativamente el desempeño laboral y crea un ambiente de trabajo poco propicio.

No obstante, este estudio confirma una relación débil pero significativa entre la comunicación y el desempeño docente, las variaciones en los resultados de investigaciones previas sugieren la necesidad de un enfoque más holístico. Mejorar la comunicación organizacional es crucial, pero también es importante considerar y abordar otros factores que pueden influir en el desempeño docente para lograr un impacto más robusto y positivo.

El análisis de la relación entre la motivación y el desempeño docente, destaca la importancia de la motivación en el entorno laboral. Según Chiavenato (2009), la motivación se alimenta de metas claras, reconocimiento y recompensas justas, así como de la colaboración y autonomía de los empleados. Una motivación adecuada, caracterizada por el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo, contribuye significativamente al compromiso y la satisfacción. Tal es así que los resultados del estudio revelaron relación significativa de la motivación y el desempeño docente, con un valor de $Rho=0.515$ y $p=0.004$, mostrando relación positiva moderada, que sugiere que aumentos en la motivación están asociados con mejoras en el desempeño docente, aunque con una intensidad moderada.

Comparando con estudios previos, Suarez (2021) halló relación significativa ($Rho=0.826$, $p=0.000$) positiva alta entre la motivación y el desempeño docente, indicando una influencia más fuerte de la motivación en el desempeño. Por otro lado, Díaz y García (2020) coincidieron con el presente estudio, afirmando que la motivación es un factor crucial que influye en el desempeño docente, ya que docentes motivados reportaron mayor compromiso, innovación en sus prácticas pedagógicas y mejor rendimiento general. Sin embargo, Rodríguez y Lechuga (2019) identificaron que la falta de motivación, debida a una comunicación interna deficiente y falta de

reconocimiento, puede llevar a un bajo desempeño docente. Este estudio también encontró que una motivación adecuada está asociada con un mejor desempeño y mayor satisfacción laboral. En contraste, Murillo (2019) no encontró una relación significativa ($\rho=0.058$, $p=0.612$) entre motivación y desempeño docente, lo que resalta que la relación entre estas variables puede variar dependiendo del contexto y otros factores presentes en cada estudio.

El estudio confirma una relación moderada positiva entre la motivación y el desempeño docente, las diferencias con estudios previos sugieren que la motivación es un factor importante pero no único. La mejora del desempeño docente requiere un enfoque multifacético que considere la motivación junto con otros factores contextuales y organizacionales.

Al buscar la relación entre la participación y el desempeño docente, se tuvo en cuenta la importancia de la participación afectiva. Según López (2017), esta participación proporciona a los empleados un sentido de valoración y respeto, permitiéndoles compartir ideas, contribuir activamente en la consecución de objetivos y expresar preocupaciones y sugerencias. Promover la participación activa de los docentes en la toma de decisiones y en la planificación de actividades organizacionales no solo mejora su satisfacción y compromiso, sino que también eleva significativamente su desempeño. Los resultados del estudio mostraron relación significativa entre la participación organizacional y el desempeño docente, con un valor de $Rho= 0.596$ y $p=0.001$, indicando una relación de intensidad moderada y positiva. Esto sugiere que aumentos en la participación están asociados con mejoras en el desempeño docente, aunque con una intensidad moderada.

De estudio previos se consideró investigaciones similares como la de Soria et al. (2019) quienes han encontrado una conexión positiva entre la participación organizacional y el desempeño docente, ya que los docentes que participan activamente en la toma de decisiones y en la planificación de actividades educativas muestran mayores niveles de satisfacción laboral y un mejor desempeño. Sin embargo, en la investigación de Rodríguez y Lechuga (2019), identificaron que la falta de participación y la ausencia de una comunicación abierta contribuyen a la

insatisfacción y el bajo desempeño de los docentes. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar la participación, ya que cuando los docentes se sienten más comprometidos y motivados, su rendimiento mejora.

El estudio confirma la relación moderada positiva entre la participación y el desempeño docente, por lo que fomentar la participación de los docentes en decisiones y actividades organizacionales es clave para mejorar su satisfacción, compromiso y desempeño, lo que sugiere que la participación es un factor crucial en el entorno educativo.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que el clima organizacional y el desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, se relacionan significativamente, con un coeficiente igual a $Rho=0.592$; $p=0.001$, que indica una moderada y directa relación pues cuando hay buen clima laboral el desempeño docente se destaca.

La investigación estableció que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológico de la Región Ancash, con un valor de $Rho=0.432$ y $p=0.017$ que indica relación positiva débil, lo que revela que existen otros componentes que influyen más en el desempeño docente y que es necesario fortalecer la comunicación mediante la revisión y mejora de los canales de comunicación dentro de la institución.

Se identificó correlación significativa entre la motivación y el desempeño docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológico de la Región Ancash, con un valor de $Rho=0.515$ y $p=0.004$, lo que indica una relación positiva con intensidad moderada, resaltando la importancia de reconocer el buen desempeño a través de programas de reconocimiento y recompensas, que pueden ayudar a destacar y premiar el esfuerzo de los docentes.

Se determinó que existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológico de la Región Ancash. El análisis reveló un valor de Rho igual a 0.596 y $p=0.001$, lo que indica una relación positiva moderada, que sugiere que la participación de los docentes está vinculada de manera directa y moderada a su desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Implementar talleres y capacitaciones sobre comunicación efectiva dirigidos a directivos y docentes. Asimismo, establecer canales de comunicación claros y accesibles, como reuniones regulares y plataformas digitales, facilitará el intercambio de información y la retroalimentación continua (Introini, 2023). Para fomentar la motivación docente, se recomienda desarrollar programas de reconocimiento y recompensas, así como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a través de cursos y talleres (Piñero, 2023). En cuanto a la participación, promover la inclusión activa de los docentes en la toma de decisiones mediante la creación de comités y grupos de trabajo, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y compromiso (Moreira, 2024).

Para futuros estudios de estas variables es aconsejable diversificar los métodos de recolección de datos, utilizando una combinación de encuestas, entrevistas y grupos focales para obtener una visión más completa. Ampliar la muestra incluyendo docentes de diferentes instituciones y regiones incrementará la representatividad de los resultados. Además, emplear técnicas de análisis multivariante, como el análisis de regresión y el análisis factorial, permitirá identificar las interrelaciones entre múltiples variables y los factores que tienen un impacto significativo en el desempeño docente.

Desde una perspectiva normativa, es esencial desarrollar y difundir un manual de políticas y procedimientos de comunicación organizacional, asegurando que todos los miembros de la institución la conozcan. Establecer indicadores de desempeño relacionados con la comunicación interna y realizar evaluaciones periódicas ayudará a identificar áreas de mejora. Para motivar se debe implementar un sistema formal de reconocimiento y recompensas, incluyendo incentivos no monetarios como tiempo libre adicional y oportunidades de desarrollo profesional. Fomentar la participación activa mediante la creación de consejos académicos y comités de planificación estratégica, y realizar consultas periódicas a los docentes para recoger sus opiniones y sugerencias, asegurará que se sientan escuchados y valorados.

REFERENCIAS

- Acuña, J. J., Pérez, K., Chui, H. N., Roque, E. O., & Roque, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1673-1684.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6 ed.). Episteme. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Rivera, O., Acuña, L. A., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica* (Primera ed.). Guayaquil, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arrollo, E. M., & Carbonel, C. E. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6).
<https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2020/msu206i.pdf>
- Beltrán, R. P., Vera, J. P., & Turpo-Gebera, O. (2022). Desempeño docente en las competencias investigativas de estudiantes de maestría. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(4), 262-271.
<https://doi.org/DOI: 10.33595/2226-1478.13.4.782>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* (Primera ed.). México: Trillas. <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- CEPAL. (s/f). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.
<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones* (novena ed.). México: Mc Graw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Cubas, W. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico 04 de junio de 1821 de Jaén - Cajamarca. [Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo]. Chiclayo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_W.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz, C., & Román, M. E. (2019). La Teoría de Rensis Likert para desarrollar el Clima Organizacional en el proceso de gestión de la Institución Educativa privada PAMER de Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Chiclayo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6205>
- Díaz, E. E., Bañuelos, J. A., Poblano, E. R., Reyess, R., & Alanís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *Journal CIM*, 8(1).
https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC
- Díaz, M. P., & García, A. D. (2020). Clima organizacional y el programa escuela de tiempo completo, en una comunidad rural del sureste mexicano. *Revista de investigación académica sin fronteras*, 14(33).
<https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/328/296>

- Farhan Saputra. (2021). Leadership, Communication, and Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations. *Journal of low politic and humanities*, 1(2), 59-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jlph.v1i2.54>
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid, España: Díaz de Santos S.A. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24145w/Rec/MANUAL_DE_INSTRUMENTOS.pdf
- Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. (M.-H. Interamericana, Ed.) Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación-Universidad de Costa Rica*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Iglesias-Armenteros , A., Torres-Esperón, J., & Mora-Pérez, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional:revisión integrativa. *Medisur [revista en Internet]*, 17(4), 7. Retrieved mayo de 2023, from <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n4/1727-897X-ms-17-04-562.pdf>
- Introini, E. (2023). Organizational communication: Construction of possible meanings to accompany learning. *notebooks Educational investigation*, 14(Número especial). <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3345>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1978). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University. <https://archive.org/details/motivationorgani0000litw/mode/1up>
- López, M. (2017). La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas.

Universidad de Murcia. Murcia, España.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>

Martínez, S. I., & Lavín, J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa - COME*.

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

MINEDU. (2012). *Buen desempeño docente para docentes de Educación Básica Regular - Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED*. cdn.www.gob.pe:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/149403/_0547-2012-ED_-_22-02-2013_09_30_35_-RM_547-2012-ED.pdf

MINEDU. (26 de agosto de 2019). *Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológico en el Área de la Docencia*.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/292621-213-2019-minedu>

Moreira, E. M. (2024). Student representation and the strengthening of institutional management at University San Gregorio of Portoviejo. *San Gregorio Magazine*(57). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2555>

Murillo, N. Á. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019. *[Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo]*. Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42604/Murillo_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L., & De La Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2018). *Manual de Frascati 2015*. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades-

Gobierno de España: <https://www.fecyt.es/es/publicacion/manual-de-frascati-2015>

- Paiva, A. (2005). La educación liberadora de Paulo Freire y el desarrollo del pensamiento. *Revista Ciencias de la Educación*, 2(26), 133-142.
<https://doi.org/http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n26/5-26-8.pdf>
- Piñero, D. (2023). Propuesta de intervención para el desarrollo de competencias claves, y el fomento de la motivación en el rol docente. [Tesis de maestría: Universidad Internacional de Andalucía]. Andalucía, España.
<http://hdl.handle.net/10334/8668>
- Quispe-pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramos, C. A. (2015). Scientific Research Paradigms. *Unife*, 23(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Distinctive features of formative evaluations for teaching performance. *Perfiles educativos*, 42(169).
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2020.169.59287>
- Rivera, R. W. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior de Educación Público "Honorio Delgado Espinza" durante el periodo 2019. [Tesis Doctoral: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Arequipa, Perú.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0b988cc0-e2d1-40e7-a66a-004b9e9caf15>
- Rivera, V. G. (2022). Perspectives of Faculty and Administrators on Faculty Evaluation and Its Relationship to Professional Improvement: A Case Study. [Tesis doctoral: University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico) ProQuest Dissertation & Theses].

<https://www.proquest.com/docview/2678767974/fulltextPDF/EE418422D8A24BB2PQ/2?accountid=37408&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses>

Robalino, M. (2005). ¿Actor o Protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC - UNESCO*(1), 7-23.

<https://doi.org/https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 79-101.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Sigüenza, R. C. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *Facultad Multidisciplinaria de Occidente*, 3(2), 126-137.

<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/download/2488/2484/6100>

Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2019). The organizational climate and its association with job satisfaction in a higher education institution. *Acta Universitaria*, 29(1-14). <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Suarez, S. A. (2021). El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019. *[Tesis de maestría: Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. Lima, Perú.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17188>

Universidad César Vallejo. (19 de julio de 2022). Código de ética en Investigación de la UCV. *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-222/UCV*. Trujillo, Perú.

Valdés, H. (2004). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*, 1-17. <https://es.scribd.com/document/75693764/La-Evaluacion-Del-Desempeno-Del-Docente-en-Cuba>

Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

Walpole, R., Myers, R., & Myers, S. (2012). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias* (Novena ed.). México: Pearson Educación.
https://bibliotecavirtualaserena.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/05/libro_probabilidad-y-estadistica-para-ingenerc3ada-y-ciencias-ronald-e-walpole-mayers.pdf

Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán, M. P. (2014). *Administración de recursos humanos, Gestión del capital humano* (Séptima edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
<https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3603/1/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%2C%207ma%20Edici%C3%B3n%20-%20William%20B.%20Werther-FREELIBROS.COM.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	El clima organizacional referido al ambiente interno de una organización que está estrechamente ligado a la motivación de los empleados y destaca que un clima favorable satisface las necesidades individuales y eleva la moral, mientras que un clima desfavorable puede generar frustración (Chiavenato, 2011).	Variable es compuesta por tres constructos, los cuales ayudaran a definirla en este entorno educativo, como es la comunicación, motivación y participación	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad y oportunidad en la transmisión de decisiones y cambios. - Escucha activa de opiniones y sugerencias. - Comunicación abierta y transparente. - Confianza y colaboración a través de la comunicación. - Canales efectivos de comunicación. - Comunicación de objetivos y valores institucionales. 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y valoración. - Inspiración por las metas y objetivos. - Oportunidades de desarrollo y crecimiento. - Sentirse entusiasmado/a y comprometido/a. - Cumplimiento de tareas diarias. - Éxito y desarrollo profesional. 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en la toma de decisiones. - Colaboración y trabajo en equipo. - Sentirse parte activa y poder contribuir con ideas. - Participar en la planificación y evaluación. - Valoración y consideración de la participación. - Armonía entre los miembros del equipo. - Mejora continua de los métodos de trabajo. - Afrontar y superar obstáculos. 	
Desempeño laboral docente	Se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno educativo. Eficacia con la que un docente realiza su labor pedagógica, gestionando el aprendizaje de los estudiantes y logrando resultados educativos óptimos. Además, trata de aspectos relacionados con la gestión administrativa y el	Variable compuesta por tres constructos estudio, los cuales ayudaran a definirla en este entorno educativo, como es el desempeño pedagógico, el desempeño en gestión y el desempeño en investigación.	Desempeño pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos de aprendizaje. - Adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales. - Recepción de retroalimentación constructiva. - Esfuerzo por mejorar continuamente. - Cumplimiento de las etapas del desarrollo de la sesión de aprendizaje. - Utilización de estrategias, métodos y técnicas variadas. - Creación de ambientes propicios para el aprendizaje. - Demostración de dominio del tema y claridad en la explicación. - Uso de instrumentos de evaluación adecuados. 	Ordinal
			Desempeño de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de recursos. - Resolución de conflictos y toma de decisiones. - Mantenimiento de un ambiente organizado y productivo. - Cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos. 	

	compromiso con la institución educativa (Martínez y Lavín, 2017)			<ul style="list-style-type: none"> - Contribución al buen funcionamiento de la institución educativa. - Entrega oportuna de documentos técnico-pedagógicos. - Utilización de plataformas educativas para tareas y notas. - Uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje. 	
			Desempeño en investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos. - Participación activa en proyectos de investigación. - Fuentes de información y actualización de conocimientos. - Colaboración en proyectos y desarrollo educativo. - Contribución al avance de la educación y la comunidad educativa. - Realización de investigación y actualización constante. - Uso efectivo de herramientas tecnológicas. 	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Posgrado y Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria marcar **SÍ ()** o **NO ()** doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Clima organizacional y desempeño docente de Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

Estimado colaborador, solicitamos su amable colaboración al responder las siguientes preguntas. Le pedimos que responda con total sinceridad, ya que sus respuestas serán recopiladas con fines estrictamente académicos. Tener en cuenta, la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Datos Generales

Condición : Nombrado () Contratado ()

Sexo : Varón () Mujer ()

N°	Variable CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	Comunicación					
1	¿Recibo información clara y oportuna sobre las decisiones y cambios en la institución?					
2	¿Siento que mis opiniones y sugerencias son escuchadas por mis colegas y superiores?					
3	¿Se promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, administrativos y la dirección?					
4	¿La comunicación en la institución favorece un ambiente de confianza y colaboración?					
5	¿Existen suficientes canales de comunicación para transmitir información y dar seguimientos de actividades de manera efectiva en el instituto?					
6	¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos y comunicados a todo el personal?					
7	¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución que se comunica adecuadamente a todos los miembros del equipo?					
	Motivación					
8	¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados por la institución?					

9	¿Las metas y objetivos institucionales me inspiran a dar lo mejor de mí?					
10	¿La institución ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?					
11	¿Me siento entusiasmado/a y comprometido/a con mi labor como docente?					
12	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo se percibe como una tarea estimulante para el personal?					
13	¿Se valoran y reconocen el desempeño de los docentes y administrativos?					
14	¿El director del instituto se muestra interesado en el éxito y desarrollo profesional de los docentes?					
	Participación					
15	¿Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo?					
16	¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?					
17	¿Me siento parte activa de la comunidad educativa y puedo contribuir con mis ideas?					
18	¿Se me brinda la oportunidad de participar en la planificación y evaluación de actividades educativas?					
19	¿Considero que mi participación es valorada y tomada en cuenta por la institución?					
20	¿Existe armonía en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo?					
21	¿En el instituto se mejoran continuamente los métodos de trabajo a través de la participación activa del personal?					
22	¿El instituto afronta y supera los obstáculos con la participación activa de los miembros del equipo?					
	Variable DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
	Desempeño pedagógico					
1	¿Siento que logro los objetivos de aprendizaje establecidos para mis estudiantes?					
2	¿Me aseguro de adaptar mi enseñanza a las necesidades individuales de mis estudiantes?					
3	¿Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño pedagógico?					
4	¿Me esfuerzo por mejorar continuamente mis habilidades como docente?					
5	¿Cumplo con las etapas del desarrollo de cada sesión de aprendizaje de manera efectiva?					
6	¿Utilizó estrategias, métodos y técnicas variadas para el desarrollo de clase y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?					
7	¿Creo ambientes, espacios y climas propicios para que los estudiantes aprendan con eficacia y entusiasmo?					
8	¿Demuestro dominio del tema y lo explico con claridad para garantizar la comprensión de los estudiantes?					
9	¿Hago uso de instrumentos de evaluación adecuados para medir el aprendizaje de los estudiantes?					
	Desempeño en gestión					
10	¿Logro administrar eficientemente los recursos disponibles en mi área de responsabilidad?					

11	¿Me siento capaz de resolver conflictos y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario?					
12	¿Mantengo un ambiente de trabajo organizado y productivo en mi área de responsabilidad?					
13	¿Me aseguro de cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la institución?					
14	¿Considero que mi gestión contribuye al buen funcionamiento de la institución educativa?					
15	¿Cumplo con entregar el sílabo y documentos técnico-pedagógicos a tiempo?					
16	¿Hago uso de las plataformas educativas del instituto, para el llenado de tareas, subir notas o archivos de manera oportuna?					
17	¿Hago uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje para enriquecer la experiencia educativa?					
	Desempeño en investigación					
18	¿Dedico tiempo y esfuerzo a la investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos?					
19	¿Participo activamente en proyectos de investigación relacionados con mi área de especialización?					
20	¿Busco constantemente nuevas fuentes de información y actualizo mis conocimientos?					
21	¿Colaboro con otros docentes en proyectos de investigación y desarrollo educativo?					
22	¿Considero que mi labor de investigación contribuye al avance de la educación en la institución y en la comunidad educativa en general?					
23	¿Realizo investigación y actualización constante en el área de conocimiento para enriquecer la práctica docente?					
24	¿Muestro compromiso con el uso y aplicación efectiva de herramientas tecnológicas en la práctica docente y de investigación?					

Muchas Gracias

Anexo 3: Consentimiento o asentamiento informado UCV

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño docente de Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024.

Investigador: Larios Aguirre, Miguel Angel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024”, cuyo objetivo es: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de la Escuela de Posgrado y Programa académico de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024.

Investigación que tendrá como impacto evaluar la relación del clima organizacional y el desempeño docente.



Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño docente de Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de manera presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

(*) Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

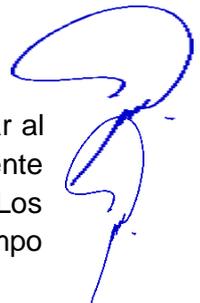
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Larios Aguirre, Miguel Ángel, email: ml_lariosagui@hotmail.com y la docente asesora Dra. Arbulú Pérez Vargas, Carmen Graciela, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

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

Anexo 4: Análisis de confiabilidad

La confiabilidad de los 2 instrumentos utilizados en esta investigación se realizó a través del estadístico Alfa de Cronbach, para determinar su consistencia interna de cada cuestionario.

Tabla A

Consistencia interna del cuestionario de clima organizacional

Dimensiones	ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Alpha de Cronbach
Comunicación	P1	.884	.891	0.918
	P2	.843	.896	
	P3	.822	.900	
	P4	.783	.903	
	P5	.376	.940	
	P6	.827	.897	
	P7	.753	.908	
Motivación	P8	.894	.905	0.928
	P9	.785	.918	
	P10	.846	.912	
	P11	.340	.949	
	P12	.772	.921	
	P13	.964	.897	
	P14	.893	.905	
Participación	P15	.669	.900	0.908
	P16	.786	.890	
	P17	.811	.893	
	P18	.549	.908	
	P19	.915	.876	
	P20	.748	.893	
	P21	.824	.885	
	P22	.438	.920	
Cuestionario en general				0.973

En tabla A, se presenta los coeficientes de consistencia interna del cuestionario del clima organizacional (0.973) y por cada dimensión comunicación (0.918), motivación (0.928) y participación (0.908), como también los diferentes coeficientes cuando se elimina el ítem; donde podemos apreciar que los coeficientes por dimensión y la variable en general están por encima del 70% indicando una confiabilidad alta a muy alta del cuestionario.

Tabla B*Consistencia interna del cuestionario del desempeño docente*

Dimensiones	Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Alpha de Cronbach
Desempeño pedagógico	P1	.880	.873	0.902
	P2	.815	.882	
	P3	.201	.927	
	P4	.855	.876	
	P5	.092	.918	
	P6	.931	.869	
	P7	.696	.891	
	P8	.703	.889	
	P9	.838	.877	
Desempeño en gestión	P10	.918	.782	0.850
	P11	.865	.798	
	P12	.697	.832	
	P13	.253	.862	
	P14	.558	.842	
	P15	.599	.834	
	P16	.532	.840	
	P17	.458	.849	
Desempeño en investigación	P18	.693	.879	0.894
	P19	.935	.844	
	P20	.609	.896	
	P21	.599	.890	
	P22	.888	.852	
	P23	.739	.873	
	P24	.534	.896	
Cuestionario en general				0.951

En Tabla B, se presenta los coeficientes de consistencia interna global y por dimensiones del cuestionario de desempeño docente, apreciando que el cuestionario a nivel general presenta un nivel de confiabilidad alto con un valor de 0.951, igualmente en las dimensiones desempeño pedagógico (0.902), de gestión (0.850) y de investigación (0.894).

Anexo 5: Baremos de variables y dimensiones

Tabla C

Categorización de las variables (Baremo)

Variables	Dimensión	Categoría por dimensión	Categoría por variable
Clima organizacional Escala (1-5) 22 preguntas	Comunicación (7preg)	Malo (7 – 16) Regular (17 – 26) Bueno (27 – 35)	Malo (22 – 51) Regular (52 – 81) Bueno (82 – 110)
	Motivación (7preg)	Malo (7 – 16) Regular (17 – 26) Bueno (27 – 35)	
	Participación (8preg)	Malo (8 – 18) Regular (19 – 29) Bueno (30 – 40)	
Desempeño docente Escala (1-5) 24 preguntas	Desempeño pedagógico (9 preg)	Nivel I (9-18) Nivel II (19-27) Nivel III (28-36) Nivel IV (37-45)	Nivel I: Muy deficiente (24-48) Nivel II: En proceso (49-72) Nivel III: Suficiente (73-96) Nivel IV: Destacado (97-120)
	Desempeño en gestión (8 preg)	Nivel I (8-16) Nivel II (17-24) Nivel III (25-32) Nivel IV (33-40)	
	Desempeño en investigación (7 preg)	Nivel I (7-14) Nivel II (15-21) Nivel III (22-28) Nivel IV (29-35)	

La variable desempeño docente fue categorizada según los niveles de evaluación docentes estipulados por en el MINEDU.

Anexo 6: Coeficiente de correlación

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación.

Interpretación: el coeficiente puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media o moderada.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media o moderada.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante) (Hernandez y Mendoza, 2018)

Anexo 7: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
es.turnitin.com/spp/carta/es?o=2424827564&lang=es&ro=103&u=1086032488

feedback studio MIGUEL LARIOS AGUIRRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO, REGIÓN ANCASH, 2024 /100 < 2 de 12 >

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Región Ancash, 2024
Tesis para obtener el Grado Académico en Administración de la Educación
AUTOR:
Larios Aguirre, Miguel Ángel (ORCID: 0000-0003-3121-7758)
ASESOR:
Dra. Atsúli Pérez Vargas, Carmen Quispe (ORCID: 0000-0002-8405-6553)
Dr. Néstor Delgado, José Williams (ORCID: 0000-0003-0396-9892)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía
CHICLAYO - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
20 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de internet	3 %
4	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	1 %
5	es.scribd.com Fuente de internet	1 %
6	www.coursehero.com Fuente de internet	1 %
7	www.slideshare.net Fuente de internet	<1 %
8	pesquisa.bvsalud.org Fuente de internet	<1 %
9	thelift.com Fuente de internet	<1 %
10	repositorio.uamp.edu.pe Fuente de internet	<1 %
11	Entregado a Allat Unive... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 9463 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 15°C Nublado 11:25 30/07/2024

Anexo 8: Evaluación de juicio de expertos

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	-------------	---	--

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HUARCA MACEDO
Nombres	PERCY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	31682283

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	Maestro en Administración de la Educación
Fecha de Expedición	13/03/2023
Resolución/Acta	0086-2023-UCV
Diploma	052-195314
Fecha Matricula	05/04/2021
Fecha Egreso	30/01/2023

Fecha de emisión de la constancia:
26 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002071999



ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de Agentes automatizado
Fecha: 20240826 10:15:44 -0508

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

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



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos SANDOVAL HORNA
Nombres ZULEMA YOLANDA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 16691875

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición 06/11/17
Resolución/Acta 0333-2017-UCV
Diploma 052-019363
Fecha Matrícula 19/09/2009
Fecha Egreso 20/09/2013

Fecha de emisión de la constancia:
26 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL:0002071967



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 2024/08/26 10:41:20 -0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARANDA LEON
Nombres	MELANIO MELCHOR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	31665738

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	28/09/15
Resolución/Acta	0566-2015-UCV
Diploma	UCV17077
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
26 de Agosto de 2024



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 20240826 10:51:35-0508



CÓDIGO VIRTUAL 9002071756

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3630, de lunes a viernes, de 09:30 a.m. a 4:30 p.m.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el cuestionario “clima organizacional y desempeño docente”, que permitirá recoger la información en la presente investigación; “Clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico, Región Ancash, 2024” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable Clima Organizacional

DEFINICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: El clima organizacional referido al ambiente interno de una organización que está estrechamente ligado a la motivación de los empleados y destaca que un clima favorable satisface las necesidades individuales y eleva la moral, mientras que un clima desfavorable puede generar frustración (Chiavenato, 2011).

Dimensiones 1: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo comunicación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y oportunidad en la transmisión de decisiones y cambios.	1. ¿Recibo información clara y oportuna sobre las decisiones y cambios en la institución?	1	1	1	1	
Escucha activa de opiniones y sugerencias.	2. ¿Siento que mis opiniones y sugerencias son escuchadas por mis colegas y superiores?	1	1	1	1	
Comunicación abierta y transparente.	3. ¿Se promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, administrativos y la dirección?	1	1	1	1	
Confianza y colaboración a través de la comunicación.	4. ¿La comunicación en la institución favorece un ambiente de confianza y colaboración?	1	1	1	1	
Canales efectivos.	5. ¿Existen suficientes canales de comunicación para transmitir información y dar seguimientos de actividades de manera efectiva en el instituto?	1	1	1	1	
Comunicación de objetivos institucionales.	6. ¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos y comunicados a todo el personal?	1	1	1	1	
	7. ¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución que se comunica adecuadamente a todos los miembros del equipo?	1	1	1	1	



Dimensiones 2: MOTIVACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo motivación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y valoración.	8. ¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados por la institución?	1	1	1	1	
Inspiración por las metas y objetivos.	9. ¿Las metas y objetivos institucionales me inspiran a dar lo mejor de mí?	1	1	1	1	
Oportunidades de desarrollo y crecimiento.	10. ¿La institución ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?	1	1	1	1	
Sentirse entusiasmado/a y comprometido/a.	11. ¿Me siento entusiasmado/a y comprometido/a con mi labor como docente?	1	1	1	1	
Cumplimiento de tareas diarias.	12. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo se percibe como una tarea estimulante para el personal?	1	1	1	1	
Éxito y desarrollo profesional.	13. ¿Se valoran y reconocen el desempeño de los docentes y administrativos?	1	1	1	1	
Éxito y desarrollo profesional.	14. ¿El director del instituto se muestra interesado en el éxito y desarrollo profesional de los docentes?	1	1	1	1	



Dimensiones 3: PARTICIPACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo participación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar en la toma de decisiones.	15. ¿Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo?	1	1	1	1	
Colaboración y trabajo en equipo.	16. ¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	1	1	1	1	
Sentirse parte activa y poder contribuir con ideas.	17. ¿Me siento parte activa de la comunidad educativa y puedo contribuir con mis ideas?	1	1	1	1	
Participar en la planificación y evaluación.	18. ¿Se me brinda la oportunidad de participar en la planificación y evaluación de actividades educativas?	1	1	1	1	
Valoración y consideración de la participación.	19. ¿Considero que mi participación es valorada y tomada en cuenta por la institución?	1	1	1	1	
Armonía entre los miembros del equipo.	20. ¿Existe armonía en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo?	1	1	1	1	
Mejora continua de los métodos de trabajo.	21. ¿En el instituto se mejoran continuamente los métodos de trabajo a través de la participación activa del personal?	1	1	1	1	
Afrontar y superar obstáculos.	22. ¿El instituto afronta y supera los obstáculos con la participación activa de los miembros del equipo?	1	1	1	1	



Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Docente



DEFINICIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: Se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno educativo. Eficacia con la que un docente realiza su labor pedagógica, gestionando el aprendizaje de los estudiantes y logrando resultados educativos óptimos. Además, trata de aspectos relacionados con la gestión administrativa y el compromiso con la institución educativa (Martínez y Lavín, 2017)

Dimensiones 1: Desempeño pedagógico

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño pedagógico como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos de aprendizaje.	1. ¿Siento que logro de las competencias del aprendizaje establecidos para mis estudiantes?	1	1	1	1	
Adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales.	2. ¿Me aseguro de adaptar mi enseñanza a las necesidades individuales de mis estudiantes?	1	1	1	1	
Recepción de retroalimentación constructiva.	3. ¿Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño pedagógico?	1	1	1	1	
Esfuerzo por mejorar continuamente.	4. ¿Me esfuerzo por mejorar continuamente mis habilidades como docente?	1	1	1	1	
Cumplimiento de las etapas del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	5. ¿Cumplo con las etapas del desarrollo de cada sesión de aprendizaje de manera efectiva?	1	1	1	1	
Utilización de estrategias, métodos y técnicas variadas.	6. ¿Utilizó estrategias, métodos y técnicas variadas para el desarrollo de clase y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	1	1	1	1	
Creación de ambientes propicios para el aprendizaje.	7. ¿Creo ambientes, espacios y climas propicios para que los estudiantes aprendan con eficacia y entusiasmo?	1	1	1	1	
Demostración de dominio del tema y claridad en la explicación.	8. ¿Demuestro dominio del tema y lo explico con claridad para garantizar la comprensión de los estudiantes?	1	1	1	1	
Uso de instrumentos de evaluación adecuados	9. ¿Hago uso de instrumentos de evaluación adecuados para medir el aprendizaje de los estudiantes?	1	1	1	1	



Dimensiones 2: Desempeño en gestión

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño en gestión como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de recursos	10. ¿Logro administrar eficientemente los recursos disponibles en mi área de responsabilidad?	↓	↓	↓	↓	
Resolución de conflictos y toma de decisiones	11. ¿Me siento capaz de resolver conflictos y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario?	↓	↓	↓	↓	
Mantenimiento de un ambiente organizado y productivo	12. ¿Mantengo un ambiente de trabajo organizado y productivo en mi área de responsabilidad?	↓	↓	↓	↓	
Cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos	13. ¿Me aseguro de cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la institución?	↓	↓	↓	↓	
Contribución al buen funcionamiento de la institución educativa	14. ¿Considero que mi gestión contribuye al buen funcionamiento de la institución educativa?	↓	↓	↓	↓	
Entrega oportuna de documentos técnico-pedagógicos	15. ¿Cumplo con entregar el sílabo y documentos técnico-pedagógicos a tiempo?	↓	↓	↓	↓	
Utilización de plataformas educativas para tareas y notas	16. ¿Hago uso de las plataformas educativas designada por el Minedu al instituto, para el llenado de notas o archivos de manera oportuna?	↓	↓	↓	↓	
Uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje	17. ¿Hago uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje para enriquecer la experiencia educativa?	↓	↓	↓	↓	



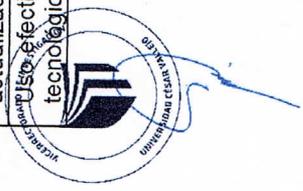
Dimensiones 3: Desempeño en investigación

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño en investigación como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos	18. ¿Dedico tiempo y esfuerzo a la investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos?	↓	↓	↓	↓	
Participación activa en proyectos de investigación	19. ¿Participo activamente en proyectos de investigación relacionados con mi área de especialización?	↓	↓	↓	↓	
Fuentes de información y actualización de conocimientos	20. ¿Busco constantemente nuevas fuentes de información y actualizo mis conocimientos?	↓	↓	↓	↓	
Colaboración en proyectos y desarrollo educativo	21. ¿Colaboro con otros docentes en proyectos de investigación y desarrollo educativo?	↓	↓	↓	↓	
Contribución al avance de la	22. ¿Considero que mi labor de investigación contribuye al avance de la	↓	↓	↓	↓	



educación y la comunidad educativa	educación en la institución y en la comunidad educativa en general?				
Realización de investigación y actualización constante	23. ¿Realizo investigación y actualización constante en el área de conocimiento para enriquecer la práctica docente?	1	1	1	1
Uso efectivo de herramientas tecnológicas	24. ¿Muestro compromiso con el uso y aplicación efectiva de herramientas tecnológicas en la práctica docente y de investigación?	1	1	1	1





Datos del experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar la información
Nombre y apellidos del experto	Parcy Huarca Macedo
Documento de identidad	31682283
Años de experiencia en el área	14
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	"San Marcos"
Cargo	Jefe de la Unidad de Investigación
Número de teléfono	944499220
Firma	
Fecha	11 de Junio del 2024



Firma del experto
DNI: 31682283

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el cuestionario “clima organizacional y desempeño docente”, que permitirá recoger la información en la presente investigación; “Clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico, Región Ancash, 2024” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable Clima Organizacional

DEFINICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: El clima organizacional referido al ambiente interno de una organización que está estrechamente ligado a la motivación de los empleados y destaca que un clima favorable satisface las necesidades individuales y eleva la moral, mientras que un clima desfavorable puede generar frustración (Chiavenato, 2011).

Dimensiones 1: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo comunicación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y oportunidad en la transmisión de decisiones y cambios.	1. ¿Recibo información clara y oportuna sobre las decisiones y cambios en la institución?	✓	✓	✓	✓	
Escucha activa de opiniones y sugerencias.	2. ¿Siento que mis opiniones y sugerencias son escuchadas por mis colegas y superiores?	✓	✓	✓	✓	
Comunicación abierta y transparente.	3. ¿Se promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, administrativos y la dirección?	✓	✓	✓	✓	
Confianza y colaboración a través de la comunicación.	4. ¿La comunicación en la institución favorece un ambiente de confianza y colaboración?	✓	✓	✓	✓	
Canales efectivos.	5. ¿Existen suficientes canales de comunicación para transmitir información y dar seguimientos de actividades de manera efectiva en el Instituto?	✓	✓	✓	✓	
Comunicación de objetivos y valores institucionales.	6. ¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos y comunicados a todo el personal?	✓	✓	✓	✓	
	7. ¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución que se comunica adecuadamente a todos los miembros del equipo?	✓	✓	✓	✓	





Dimensiones 2: MOTIVACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo motivación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y valoración.	8. ¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados por la institución?	✓	✓	✓	✓	
Inspiración por las metas y objetivos.	9. ¿Las metas y objetivos institucionales me inspiran a dar lo mejor de mí?	✓	✓	✓	✓	
Oportunidades de desarrollo y crecimiento.	10. ¿La institución ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?	✓	✓	✓	✓	
Sentirse entusiasmado/a y comprometido/a.	11. ¿Me siento entusiasmado/a y comprometido/a con mi labor como docente?	✓	✓	✓	✓	
Cumplimiento de tareas diarias.	12. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo se percibe como una tarea estimulante para el personal?	✓	✓	✓	✓	
Éxito y desarrollo profesional.	13. ¿Se valoran y reconocen el desempeño de los docentes y administrativos?	✓	✓	✓	✓	
Éxito y desarrollo profesional.	14. ¿El director del instituto se muestra interesado en el éxito y desarrollo profesional de los docentes?	✓	✓	✓	✓	

Dimensiones 3: PARTICIPACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo participación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar en la toma de decisiones.	15. ¿Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo?	✓	✓	✓	✓	
Colaboración y trabajo en equipo.	16. ¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	✓	✓	✓	✓	
Sentirse parte activa y poder contribuir con ideas.	17. ¿Me siento parte activa de la comunidad educativa y puedo contribuir con mis ideas?	✓	✓	✓	✓	
Participar en la planificación y evaluación.	18. ¿Se me brinda la oportunidad de participar en la planificación y evaluación de actividades educativas?	✓	✓	✓	✓	
Valoración y consideración de la participación.	19. ¿Considero que mi participación es valorada y tomada en cuenta por la institución?	✓	✓	✓	✓	
Armonía entre los miembros del equipo.	20. ¿Existe armonía en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo?	✓	✓	✓	✓	
Mejora continua de los métodos de trabajo.	21. ¿En el instituto se mejoran continuamente los métodos de trabajo a través de la participación activa del personal?	✓	✓	✓	✓	
Afrontar y superar obstáculos.	22. ¿El instituto afronta y supera los obstáculos con la participación activa de los miembros del equipo?	✓	✓	✓	✓	



Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Docente



DEFINICIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: Se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno educativo. Eficacia con la que un docente realiza su labor pedagógica, gestionando el aprendizaje de los estudiantes y logrando resultados educativos óptimos. Además, trata de aspectos relacionados con la gestión administrativa y el compromiso con la institución educativa (Martínez y Lavín, 2017)

Dimensiones 1: Desempeño pedagógico

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño pedagógico como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos de aprendizaje.	1. ¿Siento que logro de las competencias del aprendizaje establecidos para mis estudiantes?	1	1	1	1	
Adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales.	2. ¿Me aseguro de adaptar mi enseñanza a las necesidades individuales de mis estudiantes?	1	1	1	1	
Recepción de retroalimentación constructiva.	3. ¿Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño pedagógico?	1	1	1	1	
Esfuerzo por mejorar continuamente.	4. ¿Me esfuerzo por mejorar continuamente mis habilidades como docente?	1	1	1	1	
Cumplimiento de las etapas del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	5. ¿Cumplo con las etapas del desarrollo de cada sesión de aprendizaje de manera efectiva?	1	1	1	1	
Utilización de estrategias, métodos y técnicas variadas.	6. ¿Utilizo estrategias, métodos y técnicas variadas para el desarrollo de clase y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	1	1	1	1	
Creación de ambientes propicios para el aprendizaje.	7. ¿Creo ambientes, espacios y climas propicios para que los estudiantes aprendan con eficacia y entusiasmo?	1	1	1	1	
Demostración de dominio del tema y claridad en la explicación.	8. ¿Demuestro dominio del tema y lo explico con claridad para garantizar la comprensión de los estudiantes?	1	1	1	1	
Uso de instrumentos de evaluación adecuados	9. ¿Hago uso de instrumentos de evaluación adecuados para medir el aprendizaje de los estudiantes?	1	1	1	1	

Dimensiones 2: Desempeño en gestión

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño en gestión como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de recursos	10. ¿Logro administrar eficientemente los recursos disponibles en mi área de responsabilidad?	1	1	1	1	
Resolución de conflictos y toma de decisiones	11. ¿Me siento capaz de resolver conflictos y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario?	1	1	1	1	
Mantenimiento de un ambiente organizado y productivo	12. ¿Mantengo un ambiente de trabajo organizado y productivo en mi área de responsabilidad?	1	1	1	1	
Cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos	13. ¿Me aseguro de cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la institución?	1	1	1	1	
Contribución al buen funcionamiento de la institución educativa	14. ¿Considero que mi gestión contribuye al buen funcionamiento de la institución educativa?	1	1	1	1	
Entrega oportuna de documentos técnico-pedagógicos	15. ¿Cumpló con entregar el sílabo y documentos técnico-pedagógicos a tiempo?	1	1	1	1	
Utilización de plataformas educativas para tareas y notas	16. ¿Hago uso de las plataformas educativas designada por el Minedu al instituto, para el llenado de notas o archivos de manera oportuna?	1	1	1	1	
Uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje	17. ¿Hago uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje para enriquecer la experiencia educativa?	1	1	1	1	



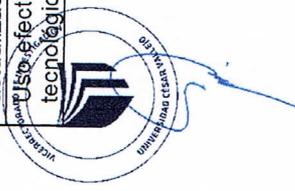
Dimensiones 3: Desempeño en investigación

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño en investigación como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos	18. ¿Dedico tiempo y esfuerzo a la investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos?	1	1	1	1	
Participación activa en proyectos de investigación	19. ¿Participo activamente en proyectos de investigación relacionados con mi área de especialización?	1	1	1	1	
Fuentes de información y actualización de conocimientos	20. ¿Busco constantemente nuevas fuentes de información y actualizo mis conocimientos?	1	1	1	1	
Colaboración en proyectos y desarrollo educativo	21. ¿Colaboro con otros docentes en proyectos de investigación y desarrollo educativo?	1	1	1	1	
Contribución al avance de la	22. ¿Considero que mi labor de investigación contribuye al avance de la	1	1	1	1	



educación y la comunidad educativa	educación en la institución y en la comunidad educativa en general?					
Realización de investigación y actualización constante	23. ¿Realizo investigación y actualización constante en el área de conocimiento para enriquecer la práctica docente?	1	1	1	1	1
Uso efectivo de herramientas tecnológicas	24. ¿Muestro compromiso con el uso y aplicación efectiva de herramientas tecnológicas en la práctica docente y de investigación?	1	1	1	1	1





Datos del experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar la Información
Nombre y apellidos del experto	Zulema Yolanda Sandoval Horna
Documento de identidad	16691875
Años de experiencia en el área	25
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E N° 0005 Antonio Raymondi - Saposoa
Cargo	Coordinadora de Tutoría
Número de teléfono	945506880
Firma	
Fecha	11 de junio del 2024



Firma del experto
DNI: 16691875

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el cuestionario “clima organizacional y desempeño docente”, que permitirá recoger la información en la presente investigación; “Clima organizacional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico, Región Ancash, 2024” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Clima Organizacional

DEFINICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: El clima organizacional referido al ambiente interno de una organización que está estrechamente ligado a la motivación de los empleados y destaca que un clima favorable satisface las necesidades individuales y eleva la moral, mientras que un clima desfavorable puede generar frustración (Chiavenato, 2011).

Dimensiones 1: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo comunicación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y oportunidad en la transmisión de decisiones y cambios.	1. ¿Recibo información clara y oportuna sobre las decisiones y cambios en la institución?	/	/	/	/	
Escucha activa de opiniones y sugerencias.	2. ¿Siento que mis opiniones y sugerencias son escuchadas por mis colegas y superiores?	/	/	/	/	
Comunicación abierta y transparente.	3. ¿Se promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, administrativos y la dirección?	/	/	/	/	
Confianza y colaboración a través de la comunicación.	4. ¿La comunicación en la institución favorece un ambiente de confianza y colaboración?	/	/	/	/	
Canales efectivos.	5. ¿Existen suficientes canales de comunicación para transmitir información y dar seguimientos de actividades de manera efectiva en el instituto?	/	/	/	/	
Comunicación de objetivos y valores institucionales.	6. ¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos y comunicados a todo el personal?	/	/	/	/	
	7. ¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución que se comunica adecuadamente a todos los miembros del equipo?	/	/	/	/	



Dimensiones 2: MOTIVACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo motivación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y valoración.	8. ¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados por la institución?	/	/	/	/	
Inspiración por las metas y objetivos.	9. ¿Las metas y objetivos institucionales me inspiran a dar lo mejor de mí?	/	/	/	/	
Oportunidades de desarrollo y crecimiento.	10. ¿La institución ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?	/	/	/	/	
Sentirse entusiasmado/a y comprometido/a.	11. ¿Me siento entusiasmado/a y comprometido/a con mi labor como docente?	/	/	/	/	
Cumplimiento de tareas diarias.	12. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo se percibe como una tarea estimulante para el personal?	/	/	/	/	
Éxito y desarrollo profesional.	13. ¿Se valoran y reconocen el desempeño de los docentes y administrativos?	/	/	/	/	
Éxito y desarrollo profesional.	14. ¿El director del instituto se muestra interesado en el éxito y desarrollo profesional de los docentes?	/	/	/	/	

Dimensiones 3: PARTICIPACIÓN

Objetivos de la dimensión: mide el constructo participación como parte del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar en la toma de decisiones.	15. ¿Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo?	/	/	/	/	
Colaboración y trabajo en equipo.	16. ¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	/	/	/	/	
Sentirse parte activa y poder contribuir con ideas.	17. ¿Me siento parte activa de la comunidad educativa y puedo contribuir con mis ideas?	/	/	/	/	
Participar en la planificación y evaluación.	18. ¿Se me brinda la oportunidad de participar en la planificación y evaluación de actividades educativas?	/	/	/	/	
Valoración y consideración de la participación.	19. ¿Considero que mi participación es valorada y tomada en cuenta por la institución?	/	/	/	/	
Armonía entre los miembros del equipo.	20. ¿Existe armonía en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo?	/	/	/	/	
Mejora continua de los métodos de trabajo.	21. ¿En el instituto se mejoran continuamente los métodos de trabajo a través de la participación activa del personal?	/	/	/	/	
Afrontar y superar obstáculos.	22. ¿El instituto afronta y supera los obstáculos con la participación activa de los miembros del equipo?	/	/	/	/	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Docente

DEFINICIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: Se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno educativo. Eficacia con la que un docente realiza su labor pedagógica, gestionando el aprendizaje de los estudiantes y logrando resultados educativos óptimos. Además, trata de aspectos relacionados con la gestión administrativa y el compromiso con la institución educativa (Martínez y Lavín, 2017)



Dimensiones 1: Desempeño pedagógico

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño pedagógico como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos de aprendizaje.	1. ¿Siento que logro de las competencias del aprendizaje establecidos para mis estudiantes?	/	/	/	/	
Adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales.	2. ¿Me aseguro de adaptar mi enseñanza a las necesidades individuales de mis estudiantes?	/	/	/	/	
Recepción de retroalimentación constructiva.	3. ¿Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño pedagógico?	/	/	/	/	
Esfuerzo por mejorar continuamente.	4. ¿Me esfuerzo por mejorar continuamente mis habilidades como docente?	/	/	/	/	
Cumplimiento de las etapas del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	5. ¿Cumplimiento con las etapas del desarrollo de cada sesión de aprendizaje de manera efectiva?	/	/	/	/	
Utilización de estrategias, métodos y técnicas variadas.	6. ¿Utilizó estrategias, métodos y técnicas variadas para el desarrollo de clase y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	/	/	/	/	
Creación de ambientes propicios para el aprendizaje.	7. ¿Creo ambientes, espacios y climas propicios para que los estudiantes aprendan con eficacia y entusiasmo?	/	/	/	/	
Demostración de dominio del tema y claridad en la explicación.	8. ¿Demuestro dominio del tema y lo explico con claridad para garantizar la comprensión de los estudiantes?	/	/	/	/	
Uso de instrumentos de evaluación adecuados	9. ¿Hago uso de instrumentos de evaluación adecuados para medir el aprendizaje de los estudiantes?	/	/	/	/	



Dimensiones 2: Desempeño en gestión

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño en gestión como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de recursos	10. ¿Logro administrar eficientemente los recursos disponibles en mi área de responsabilidad?	/	/	/	/	
Resolución de conflictos y toma de decisiones	11. ¿Me siento capaz de resolver conflictos y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario?	/	/	/	/	
Mantenimiento de un ambiente organizado y productivo	12. ¿Mantengo un ambiente de trabajo organizado y productivo en mi área de responsabilidad?	/	/	/	/	
Cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos	13. ¿Me aseguro de cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la institución?	/	/	/	/	
Contribución al buen funcionamiento de la institución educativa	14. ¿Considero que mi gestión contribuye al buen funcionamiento de la institución educativa?	/	/	/	/	
Entrega oportuna de documentos técnico-pedagógicos	15. ¿Cumplo con entregar el sílabo y documentos técnico-pedagógicos a tiempo?	/	/	/	/	
Utilización de plataformas educativas para tareas y notas	16. ¿Hago uso de las plataformas educativas designada por el Minedu al instituto, para el llenado de notas o archivos de manera oportuna?	/	/	/	/	
Uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje	17. ¿Hago uso de medios digitales y equipos multimedia en el proceso enseñanza-aprendizaje para enriquecer la experiencia educativa?	/	/	/	/	

Dimensiones 3: Desempeño en investigación

Objetivos de la dimensión: mide el constructo desempeño en investigación como parte del desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos	18. ¿Dedico tiempo y esfuerzo a la investigación y desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos?	/	/	/	/	
Participación activa en proyectos de investigación	19. ¿Participo activamente en proyectos de investigación relacionados con mi área de especialización?	/	/	/	/	
Fuentes de información y actualización de conocimientos	20. ¿Busco constantemente nuevas fuentes de información y actualizo mis conocimientos?	/	/	/	/	
Colaboración en proyectos y desarrollo educativo	21. ¿Colaboro con otros docentes en proyectos de investigación y desarrollo educativo?	/	/	/	/	
Contribución al avance de la	22. ¿Considero que mi labor de investigación contribuye al avance de la	/	/	/	/	





educación y la comunidad educativa	educación en la institución y en la comunidad educativa en general?					
Realización de investigación y actualización constante	23. ¿Realizo investigación y actualización constante en el área de conocimiento para enriquecer la práctica docente?	/	/	/	/	/
Uso efectivo de herramientas tecnológicas	24. ¿Muestro compromiso con el uso y aplicación efectiva de herramientas tecnológicas en la práctica docente y de investigación?	/	/	/	/	/





Datos del experto

Nombre del instrumento	Ficha de Validación de Contenido
Objetivo del instrumento	
Nombre y apellidos del experto	Melanio Melchor Aranda León
Documento de identidad	31665738
Años de experiencia en el área	14
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E.S.T.P. San Marcos
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número de teléfono	932935576
Firma	
Fecha	18/06/2024



Firma del experto

DNI:

31665738



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA