



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño docente en una
institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2024

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Davalos Flores, Amalia Valentina (orcid.org/0009-0001-7794-3766)

ASESOR:

Dr. Aguilar Sanchez, Juan De Dios (orcid.org/0000-0001-5152-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis queridos hijos, que son mi esperanza, a mi padre; que es mi fortaleza y guía constante, a mi madre; aunque ausente; su amor y recuerdo son mi mayor inspiración y luz en el camino, a mi esposo por su incansable apoyo. Con todo mi corazón, esta obra está dedicada a ustedes.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, representada por sus autoridades, quienes gestionaron ante SUNEDU la apertura del programa de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, a fin de fortalecer las capacidades profesionales de los docentes a nivel nacional; a los maestros y maestras que compartieron sus experiencias universitarias y al asesor por ser conductor y guía en el desarrollo de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Clima Organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024", cuyo autor es DAVALOS FLORES AMALIA VALENTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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 el Trabajo Académico II cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 30 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 27416080 ORCID: 0000-0001-5152-5665	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZJD el 26- 07-2024 15:20:10

Código documento Trilce: TRI - 0781899



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVALOS FLORES AMALIA VALENTINA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Clima Organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
AMALIA VALENTINA DAVALOS FLORES DNI: 08329907 ORCID: 0009-0001-7794-3766	Firmado electrónicamente por: ADAVALOSF el 30-06- 2024 22:49:47

Código documento Trilce: TRI - 0781897

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA	
ÍNDICE	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODO	9
3.2 Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
3.5 Procedimiento	12
3.6 Método de análisis	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	17
VI CONCLUSIONES.....	20
VII RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS.....	26

RESUMEN

El trabajo estableció como fin general: determinar la relación del clima organizacional y desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho Lima, 2023 siguió la línea de acción cuantitativa, descriptiva, no experimental de diseño correlacional, se trabajó con 50 docentes que respondieron un cuestionario de 24 preguntas en relación a las variables, con la información, se identificó que el clima de la organización y el desempeño de los maestros están en un nivel regular; los datos estadísticos llevaron a la conclusión de que hay una relación positiva del clima organizacional y el desempeño laboral docente en una escuela de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Clima organizacional, comunicación efectiva, desempeño docente.

ABSTRACT

The work established as a general purpose: to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in a school in San Juan de Lurigancho Lima, 2023 followed the quantitative, descriptive, non-experimental line of action with a correlational design, working with 50 teachers who responded to a questionnaire of 24 questions in relation to the variables, with the information, it was identified that the organizational climate and the performance of the teachers are at a regular level; The statistical data led to the conclusion that there is a positive relationship between the organizational climate and teaching job performance in a school in San Juan de Lurigancho.

Keywords: Organizational climate, effective communication, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN:

En todo el mundo, se han producido transformaciones imperativas en la dificultad del clima institucional en el ámbito del trabajo docente. Según Asenso (2022), se observó una negligencia en la excelencia de las relaciones entre las personas y una escasez en la preparación que abordaron situaciones o conflictos laborales, lo que condujo a un malestar y frustración entre los empleados en sus entornos de trabajo, afectando su rendimiento. El ausentismo laboral también emergió como otro factor contribuyente a un ambiente organizacional desfavorable, resultando la insatisfacción de los jornaleros.

En Latinoamérica, entre 2016 y 2020, el clima organizacional dentro del ámbito estatal y la preservación de los aspectos psicológicos de cada individuo, grupos y organizaciones, fueron elementos que influyeron en la institución, afectando la interacción entre los colaboradores, ocasionando una falta de motivación y un bajo rendimiento, creando así un entorno desfavorable, como lo sustentaron González et al. (2021). La información mencionada anteriormente, permitió concluir que el entorno institucional está asociado con factores de cada individuo como la identidad, el carácter y las capacidades.

La disposición de las naciones de la región al que pertenece el Perú no puede estar ajeno a lo que ocurrió en el mundo, en esta región también los gobiernos pusieron interés en las escuelas y la situación de los docentes que en algunos casos fue álgida. Considerando también que en Sudamérica las naciones crecieron positivamente en lo que a educación se refiere ya que estuvieron sometidos a cambios profundos implementándose acciones innovadoras que permitió el crecimiento de la performance laboral de los maestros; en ese sentido (Niebles, 2019). Es por eso que América latina vio con optimismo el crecimiento del sector educativo porque mejoró las interacciones que ocurrieron en las escuelas y perfeccionó los aspectos laborales de los maestros del Perú.

En el Perú el ambiente organizacional y el trabajo desarrollado por el profesor son factores que incidieron directamente en la formación académica de los alumnos (Gutiérrez, 2023) que además consideró que el clima organizacional se

estableció de acuerdo con las percepciones que tuvieron los integrantes de la escuela de la realidad que se vivió dentro de ella y esta consideró las relaciones interpersonales.

En la región de Lima, también se observó que la investigación fue frecuente debido a que estuvo dentro del contexto de Perú. La relación entre el ambiente en las instituciones educativas y el rendimiento docente no pudo ser ignorada, especialmente considerando que muchos estudiantes tienen padres que emigraron de provincias a la capital. Estos padres formaron una sociedad homogénea y sus interacciones fueron similares a las de otras regiones (Mejía, 2019). En muchas instituciones educativas de Lima, hubo una falta de atención para mantener un clima institucional adecuado en asociación con el performance de los docentes. No hubo personas o estamentos interesados en solucionar esta situación, ni a nivel interno ni externo. Inclusive, las unidades de gestión educativa local mostraron desinterés y apatía. Es importante comprender que un clima adecuado generó seguridad, colaboración e integración de los tutores o padres y los discentes mostraron mayor motivación.

Es por eso el fin principal de este trabajo investigativo se formuló de la siguiente forma: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en una escuela de San Juan de Lurigancho Lima, 2023? Mientras que las preguntas específicas se plantearon de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en una escuela de San Juan de Lurigancho 2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho 2023?

Este trabajo investigativo tuvo una significación especial porque se realizó en un centro educativo estatal que es característica principal de la mayoría de las instituciones a nivel nacional.

Desde la perspectiva de la justificación teórica, fue valioso el estudio porque se realizó en un centro educativo con características especiales: nivel educativo básico, pero con alumnos cuya procedencia es a nivel nacional ya que conviven estudiantes de un lugar del norte, de la parte céntrica y de la región sur de nuestro país.

La justificación práctica de este estudio residió en su capacidad para utilizar herramientas de observación y cuestionarios para evaluar a los profesores. Las respuestas logradas permitieron identificar las situaciones que dificultaron un entorno laboral propicio, ocasionando un efecto desfavorable en el rendimiento de los maestros. La razón principal fue proponer estrategias que incrementen a perfeccionar los indicadores y estándares de la calidad educativa.

Este estudio generó resultados que pudieron servir como justificación metodológica para investigaciones futuras en diversos campos relacionados con el conocimiento de las variables. Esto implicó que se realice nuevos estudios y se fortalezca la investigación en general. Como resultado, se puso a prueba los instrumentos adaptados al contexto, que logro calcular tanto el clima organizacional que se vivió en los centros educativos como el performance laboral de los profesores.

La investigación partió del objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho Lima, 2023. Apoyado por los objetivos específicos: determinar el nivel del clima organizacional de una institución educativa de san Juan de Lurigancho, 2023. Así como determinar el nivel del desempeño docente de una institución educativa de san Juan de Lurigancho, 2023.

Y en consideración a los problemas y propósitos considerados formulo la siguiente hipótesis: H_1 Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho Lima 2023. H_0 No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno mundial, Ortiz (2018) elaboró un trabajo investigativo con la finalidad de evaluar la conexión del ambiente Organizacional y el tipo de líder de la máxima autoridad. Esta investigación se presentó ante la Universidad estatal Autónoma de Nicaragua, Managua, de tipo descriptivo y propositivo. La muestra de la población fue compuesta por 24 docentes. Los resultados indicaron que, a pesar encontrar algunas diferencias y desencuentros casi imperceptibles entre los educadores que trabajan en un centro educativo las interacciones dentro de la organización es ventajosa y favorable.

Niebles et al. (2020) desarrollaron un trabajo investigativo que analizó la asociación del ambiente organizacional y el trabajo laboral de los maestros en un centro universitario del estado de Barranquilla. Utilizaron una metodología cuantitativa basada en un modelo positivista de tipo no experimental, colaborando en la muestra 107 docentes universitarios aplicándoles un cuestionario por cada variable, que consta de 30 ítems usando la escala de Likert.

Sancho y Santos (2021) realizaron un trabajo investigativo nivel nacional cuya intención fue evaluar la conexión del ambiente organizacional y el trabajo de los formadores. La investigación se realizó de manera transversal, utilizando un procedimiento cuantitativo, básico y correlacional. Se contó con la participación de 70 educadores de la institución educativa "Vicealmirante Gerónimo Cafferata" N. 7088, a los mismos que se les aplicaron encuestas. Las respuestas revelaron una asociación significativa entre las variables investigadas, así como una conexión entre los factores de cooperación, motivación, confiabilidad y manejo de información, junto con el rendimiento de los profesores. Se encontró que ambas variables se ubicaron en un nivel medio, con un 53% y 83% respectivamente.

En su investigación, Palomino-Esteban (2020) estudió la asociación entre el ambiente organizacional y la eficiencia de los profesores. Esta investigación se realizó con una visión cuantitativa, descriptivo y correlacional, contando con la colaboración de 66 maestros de la UGEL de Huánuco, siendo evaluados por intermedio de la aplicación de cuestionarios. Los efectos revelaron una asociación

entre diversas variables, así como el enfoque administrativo, la efectividad comunicativa, la estabilidad emocional, la interacción humana, la superación de desacuerdos y el entorno educativo, con el desempeño de los profesores. Además, se encontró que la situación del clima institucional presentaba un rango favorable (46.5%) y que el desempeño de los profesores era considerado bueno (67.4%).

En el ámbito nacional Cubas (2019) evaluó la conexión que existe entre las interrelaciones de los integrantes de la organización y con variable del rendimiento de trabajo correspondiente a los maestros del Centro Superior de Tecnologías 04 de junio ubicado en la región Cajamarca. Por consiguiente, concluye que hay relación significativa de ambas variables tal como lo demuestra el índice correlacional de Pearson de 0.863, a mejor clima organizacional, mayor será la productividad de los maestros.

En Lima, Sulca (2021) llevó a cabo un estudio que examinó la conexión entre el ambiente y el performance del trabajo de 100 educadores en un colegio estatal correspondiente a la capital. Utilizando un enfoque cuantitativo transversal y correlacional. Se utilizaron las encuestas Clima Organizacional para profesores de Litwin y Stringer (1968) y la encuesta de Desempeño Docente del Minedu (2014) para obtener los datos. Las respuestas revelaron una correlación positiva y significativa de las variables, lo que determina una cercana relación positiva del clima organizacional y los aspectos vinculados con el entrenamiento para la enseñanza de los maestros y el aprendizaje de los discentes.

Según Moran (2022), en el escenario internacional, se ha demostrado en una investigación que hay una conexión relevante, aunque débil, del clima institucional y los distintos factores del rendimiento de trabajo, como el cumplimiento en sus obligaciones, adaptación al trabajo y desempeño proactivo. Estos resultados confirman que el entorno institucional es un factor primordial que equilibra la motivación, comunicación y capacitación para lograr un buen desempeño laboral.

La relevancia del clima organizacional y los vínculos sociales en el entorno laboral han sido ampliamente estudiadas y documentadas por diversos expertos en

el campo. Un artículo relevante es el de Robbins et al. (2007) titulado "Comportamiento Organizacional", donde se aborda el efecto del clima organizacional en las relaciones interpersonales y su repercusión en el rendimiento de los trabajadores. Este texto proporciona una base sólida para interpretar la conexión en ambos conceptos y las implicaciones que tienen en el área laboral. El clima organizacional y las conexiones interpersonales son dos elementos clave en el ámbito laboral que implican significativamente en el performance y bienestar de los trabajadores. Por consiguiente, el clima organizacional hace referencia al entorno psicológico emotivo que se siente en una institución, mientras que las acciones interpersonales hacen referencia a las actividades y conexiones entre los miembros del equipo.

La variable clima organizacional es una noción ampliamente estudiada en el ámbito de la psicología industrial y organizacional Robbins (2018). Se refiere al ambiente subjetivo que prevalece en una organización, que se articula a través de percepciones, creencias y actitudes compartidas por los colaboradores. Por consiguiente, el clima organizacional se compone de diversas características que modelan la sensación de los trabajadores sobre su entorno de trabajo.

Uno de los factores clave del ambiente organizacional es la comunicación. Una comunicación efectiva y abierta dentro de la organización permite transmitir información relevante, promover la participación y colaboración entre los miembros, y fomentar la confianza en el equipo de trabajo. Una adecuada comunicación facilita una mayor comprensión de los objetivos y metas, evita malentendidos y conflictos, y contribuye a la creación de un clima más positivo y productivo. Otra dimensión fundamental del clima organizacional es el liderazgo. Un liderazgo sólido y eficiente engloba la destreza de estimular, alentar y liderar a los cooperantes para conseguir los objetivos de la institución. Un buen líder genera confianza, promueve la colaboración y la participación, y establece alrededor del trabajo en el que los colaboradores se sienten apoyados y estimados. Las interacciones personales también cumplen un rol crucial en el clima organizacional. Un ambiente favorable resalta por relaciones cordiales y saludables, respeto entre los integrantes y reciprocidad entre los miembros del equipo. Una buena calidad de relaciones interpersonales promueve la colaboración, la comunicación abierta, la empatía y el

apoyo emocional, creando un entorno propicio para la gratificación profesional y el bienestar de los trabajadores. El reconocimiento y las recompensas son dimensiones que también influyen en el clima organizacional. Los trabajadores que experimentan aprecio y reconocimiento por sus contribuciones tienden a tener una mayor satisfacción laboral, compromiso y motivación. Las recompensas pueden ser tanto tangibles, como un aumento salarial o un bono, como intangibles, como el reconocimiento verbal o la oportunidad de desarrollo profesional. Un programa de reconocimiento y recompensas adecuado puede contribuir significativamente a la construcción de un clima organizacional positivo.

La variable referida al desempeño laboral es relevante para la productividad y progreso de una organización, ya que está directamente relacionado con el alcance de metas propuestas. En el ámbito educativo, el rendimiento profesional de los docentes también es fundamental, ya que de ellos depende el logro de aprendizajes sustanciales en el alumnado. Diversas dimensiones influyen en el desarrollo laboral de los profesores. Una de ellas es la planificación, ya que implica la organización anticipada de las actividades, contenidos y materiales a emplear en el proceso educativo. Una planificación adecuada permite ordenar el trabajo docente, establecer metas claras y propiciar la secuencia lógica de los contenidos, lo que conviene el progreso de las capacidades de los discentes. Trillo (2012). Otra dimensión relevante es el dominio de los conocimientos pedagógicos. Un docente eficaz debe poseer una sólida formación en las didácticas específicas de la disciplina que enseña, así como conocimientos actualizados sobre teorías y estrategias pedagógicas. Estos conocimientos le permitirán identificar y aplicar las estrategias más pertinentes para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes García (2010). La gestión del aula es otra dimensión que incide en el rendimiento laboral de los profesores. Una gestión adecuada del aula implica establecer normas y procedimientos, mantener un clima de respeto y colaboración, motivar la participación de los estudiantes y manejar de manera efectiva situaciones de conflicto. Una correcta gestión del aula contribuirá a generar un clima adecuado para el aprendizaje y al desarrollo de habilidades socioemocionales en los alumnos Freire (2006). La evaluación del aprendizaje es otra dimensión importante. Una evaluación formativa permite al docente obtener datos relacionados al grado de

ejecución de los propósitos establecidos, así como retroalimentar a los estudiantes para mejorar su aprendizaje. Una evaluación bien diseñada y ejecutada proporciona información relevante tanto para el docente como para los estudiantes, permitiendo la toma de decisiones pedagógicas más acertadas San martí (2012).

Varios estudios han demostrado que los conocimientos pedagógicos están estrechamente relacionados con el rendimiento laboral de los docentes. Por ejemplo, Darling et al. (2005) destacan que los docentes que poseen un sólido conocimiento de los lineamientos educativos relacionas a la enseñanza y aprendizaje son capaces de utilizar estrategias más efectivas en el aula, lo que se traduce en un mayor logro académico de los estudiantes. Además, señalan que los conocimientos pedagógicos también influyen en la capacidad de los docentes para diagnosticar y cuestionar los requerimientos personales de los alumnos, adaptando su enseñanza de manera más eficiente.

Otro factor relevante en la conexión entre el desempeño laboral y los conocimientos pedagógicos es el proceso formativo desde el inicio y en curso de los docentes. Según et al. (2004), la educación pedagógica y profesional de los profesores puede mejorar su capacidad para aplicar de manera efectiva los conocimientos pedagógicos en el aula. Por lo tanto, la inversión en programas de desarrollo profesional y capacitación continua se convierte en una necesidad para promover un desempeño laboral óptimo.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación.

El trabajo académico investigativo fue básico, porque empleó técnicas ordenadas con la finalidad de entender el contexto real para adaptar las conclusiones al mundo concreto Ñaupas et al. 2018. Se trató de un estudio no experimental, ya que tanto el propósito general como los secundarios se centraron en el trabajo investigativo de la variable en estudio mediante el recojo de datos.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño aplicado en el estudio investigativo; evaluó la correlación de diversas variables para obtener el grado de conexión presente que relaciones a las dos variables en una evaluación o contexto específico (Arias, 2006).

Por eso el diseño fue:

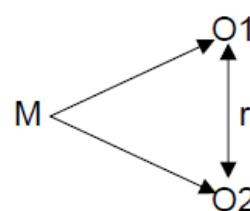
Donde:

M: Representa a los 50 maestros de la I. E. 0087 José María Arguedas

O1: Medición de la variable Clima organizacional.

O2: Medición de la variable desempeño docente

r: Relación de las variables



3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Definición de variables

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual: El ambiente organizacional se considera como una construcción multidimensional; abarcando las percepciones colectivas de los asociados de una organización sobre factores como la cultura organizacional, el

liderazgo, los vínculos interpersonales, las oportunidades de desarrollo. (Erhart, 2014)

Definición operacional

El clima organizacional en un colegio se conceptualizará y calcular por intermedio de las dimensiones operacionalizadas: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales y reconocimiento y recompensa. (Robbins, 2017 et al., 2017)

Indicadores. Comunicación, Liderazgo, relaciones interpersonales y reconocimiento y recompensa

Escala de medición. Ordinal, tipo Likert: 1-5

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: El rendimiento laboral correspondiente a los educadores se conceptualiza como el grupo de acciones, capacidades y actitudes que un educador exhibe en la práctica de sus responsabilidades pedagógicas. (Elliot, 2015)

Definición operacional. El rendimiento docente, operacionalmente definido, se refirió a la capacidad de un educador para planificar y ejecutar lecciones efectivas, gestionar de manera efectiva el aula. (Matthew, 2014)

Indicadores. Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del salón de clase y evaluación del aprendizaje.

Escala de medición. Ordinal, tipo Likert: 1-5

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el ámbito de un trabajo investigativo, la población hace referencia al grupo total de integrantes que tienen rasgos en común (Chaba, 2018). La investigación tuvo como población a los 50 maestros.

Criterios de inclusión. Serán consideraran aquellos directivos y maestros que optaron por participar de manera libre y voluntaria al responder la encuesta.

Criterios de exclusión. El equipo directivo y docentes que opten por no participar las respuestas requeridas por el cuestionario, fueron excluidos.

3.3.2. Muestra

En una investigación la muestra considera a un grupo que representa al grupo poblacional total que se selecciona con el objetivo de realizar observaciones, mediciones o análisis. (Sharon, 2019). La muestra lo conformaron los 50 docentes.

3.3.3. Muestreo

Este proceso permite a los investigadores generalizar las respuestas obtenidas de la muestra al conjunto total de la población, haciendo posible inferir conclusiones de manera más eficiente. (Sharon,2010). El estudio no consideró muestra y muestreo por trabajarse con los 50 maestros.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica

Sampieri et al. (2003) indican sobre la técnica de la encuesta como un grupo de preguntas vinculadas a una o varias variables con el propósito de medirlas. Por esta razón, se empleó la encuesta como la técnica principal.

3.4.2. Instrumentos

El medio que se empleó en obtener datos informativos fue el cuestionario para recopilar información mediante la formulación de preguntas a los colaboradores (Floy, 2013). Se utilizó un cuestionario de 24 ítems; 12 para calcular el ámbito organizacional y 12 para determinar el laboral de los profesores.

3.4.3. Validez

En esta investigación, la validez se hace referencia a la precisión y exactitud con la cual un instrumento, método de medición evalúa aquello que pretende medir

(Robert,2020). La validación de los constructos estuvo a cargo de tres especialistas en investigación.

3.4.4. Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando produce resultados consistentes y reproducibles en situaciones similares (Robert, 2020). Se obtuvo aplicando de una prueba inicial a 15 profesores de iguales condiciones; el valor de confiabilidad según Coeficiente alfa de Cronbach, determinó valores numéricos de 0.827 y 0.818, aceptando que tienen validez para considerarse el constructo a la muestra.

3.5 Procedimiento

Para recopilar datos en la muestra se incluyeron los procedimientos: validación de los medios para recoger datos, pedido formal de autorización, programación para administrar el cuestionario, obtención del consentimiento informado, construcción de una base de informaciones, presentación de tablas y gráficos, estudio de los resultados y conclusiones.

3.5 Método de análisis de datos

Sobre el estudio de la data obtenida, se empleó un análisis estadístico descriptivo en función del objetivo principal y los propósitos específicos, y la estadística deductiva permite calcular las pruebas no paramétricas de acuerdo con Shapiro-Wilk, dado que la muestra era menos que 50. Para la comparación de hipótesis, se aplicó el Coeficiente Pearson, en el que se definieron los rangos de correlación como sigue: (0) correlación nula, de (± 0.01 a ± 0.19) correlación muy baja, de (± 0.2 a ± 0.39) correlación baja, de (± 0.4 a ± 0.69) correlación moderada, de (± 0.7 a ± 0.89) correlación alta, y de (± 0.90 a ± 0.99) correlación muy alta, con (1.00). (Alvarado, 2023).

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo con el aspecto ético ratificado RCU N° 0470-2022/UCV, el trabajo académico adoptó los lineamientos éticos de integridad, honestidad intelectual, objetividad, veracidad y responsabilidad, transparencia y respeto a la propiedad intelectual. Estos principios, de manera conjunta, contribuyeron a garantizar la validez de los instrumentos que fueron sometidos a la revisión por parte de los especialistas.

IV. RESULTADOS

Se analizó la asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente de una escuela pública ubicado en San Juan de Lurigancho, Lima, se tabularon las respuestas de los cuestionarios elaborados por los maestros de la muestra, organizando los datos obtenidos en tablas de acuerdo con los objetivos del estudio.

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.

	Clima Organizacional	Desempeño docente
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,717**
	N	50
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,717**
	Sig. (bilateral)	1
	N	50

Nota. Información lograda de los resultados de los cuestionarios según variable empleado en la muestra de estudio.

Los datos obtenidos se examinaron usando el software SPSS empleando el coeficiente de relación de Pearson, por ser una muestra relativamente menor, el resultado conseguido de 0,717 muestra que existe una relación positiva alta del clima organizacional y el desempeño laboral del maestro.

Los resultados coinciden con el problema y los propósitos establecidos, lo que conlleva a acatar la hipótesis alternativa y renunciar a la hipótesis nula. Por lo tanto, se resume que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el rendimiento del profesor en un centro educativo de San Juan de Lurigancho.

Contrastación de hipótesis.

Se llevo a cabo la corroboración de la distribución normal en la data conseguida de los cuestionarios para los factores establecidas (clima organizacional y desempeño docente), empleando la prueba de normalidad del aplicativo Shapiro-Wilk debido a que la muestra estaba debajo a 50 participantes.

Si $p > 0.05$, los datos se distribuyen normalmente, lo cual indica que están parametrizados y el contraste de la hipótesis se efectúa utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

Cada vez que $p < 0.05$, la data obtenida no se distribuyen normalmente, indicando que no están correctamente parametrizados y el contraste de la hipótesis se efectúa utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Nota. Data entregados por el cuestionario aplicado a la muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,860	50	,000
Clima Organizacional	,569	50	,000

Tras estudiar la prueba de normalidad, se verifica la condición $p > 0.05$, indicando que los datos siguen una distribución normal. Significando que los datos se consideran correctamente parametrizados y el contraste de la hipótesis se desarrolla utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional en una escuela pública del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.

Nivel	Clima Organizacional	
	–	%
Bajo	0	0
Regular	35	84
Alto	15	16
Total	50	100

Nota. Información lograda de los resultados de los cuestionarios según variable empleado en la muestra de estudio.

La información de la tabla 2 expresa que el rango del clima organizacional manifiesta que el 0 % está en un rango bajo, el 84 % está en un rango regular y que el 16 % en un rango alto.

La información señala que el porcentaje mayor se observa en el rango regular, concluyendo que el clima organizacional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho; es regular.

Tabla 4

Nivel del Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.

Nivel	Desempeño Docente	
	fi	%
Bajo	0	0
Regular	35	70
Alto	15	30
TOTAL	50	100

Nota. Información lograda de los resultados de los cuestionarios según variable empleado en la muestra de estudio

La data de la tabla 4 expresa que el rango del desempeño docente manifiesta que el 0 % está en un rango bajo, el 70 % está en un rango regular y que el 30 % en un rango alto.

Los datos señalan que el valor porcentual superior se observa en el rango regular, concluyendo que el desempeño laboral docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho; es regular.

V. DISCUSIÓN

Respecto al rango del ambiente organizacional, se obtuvo un valor equivalente a regular; ya que el 84% de los investigados a si lo manifiesta y respecto a las dimensiones comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales y reconocimiento están en el nivel regular. El manejo efectivo del clima organizacional en un centro educativo, que incluye una comunicación clara, un liderazgo, relaciones interpersonales saludables y un sistema de reconocimiento adecuado, es importante para el éxito académico y la comodidad de todos los integrantes del colegio escolar. Estas dimensiones interrelacionadas crean un entorno donde los estudiantes pueden prosperar y los docentes pueden enseñar de manera efectiva. Hoy et al. (2021). También aporta a la investigación en el estudio realizado en una escuela primaria que evaluó el clima organizacional entre los maestros y personal de apoyo, encontrando que el 55% de los participantes percibió el clima organizacional como regular en términos de comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales; resultado cuya diferencia es significativa; pero demuestran el mismo nivel.

La dimensión comunicación también está en el nivel regular ya que 52% de los encuestados a si lo manifiesta, esta dimensión es importante ya que mejora la planificación y coordinación, alivia los conflictos internos en la institución educativa, esto se sostiene en lo manifestado por Miller (2021). Este resultado es cercano y coincide con el estudio realizado por García et al. (2021) en un colegio secundario que evaluó el clima organizacional con un enfoque específico en la comunicación efectiva entre miembros docentes y administrativo. Se encontró que el 60% de los que participaron percibió que la interacción en la institución era regular en términos de efectividad y fluidez.

Sobre la dimensión Liderazgo la investigación arrojó que el nivel es regular; ya que 84% de los encuestados así lo manifiestan. El liderazgo educativo manifestado por Robinson et al. (2022) hace referencia al proceso mediante el cual los individuos, generalmente en roles educativos, influyen en la comunidad educativa para alcanzar metas educativas comunes además los líderes educativos deben articular una visión y misión claras para la escuela y sujetarse de que todos los asociados de la comunidad educativa las comprendan y trabajen hacia ellas.

López et al. (2021) en una investigación realizada en una escuela primaria que evaluó el clima organizacional y la percepción del liderazgo entre los educadores y el personal administrativo. Se encontró que el 58% de los participantes percibió que el liderazgo en la institución era regular en términos de efectividad y apoyo; que a pesar de la diferencia están en el mismo rango; regular.

Sobre el factor relaciones personales; la investigación arrojó que está en el nivel regular ya que el 50% de los que participaron en la encuesta así lo manifiesta. Al respecto Johnson et al. (2020) manifiesta que en el ámbito educativo se refieren a las relaciones y vínculos que se dan entre los diferentes trabajadores del colegio educativo, incluidos alumnos, maestros, personal de apoyo y padres. Al respecto en la investigación desarrollada por Pérez et al. (2021) en una escuela secundaria que evaluó el clima organizacional y los vínculos interpersonales entre los profesores y personal administrativo. Se encontró que el 62% de los participantes percibió que las relaciones interpersonales en la institución eran regulares en términos de colaboración y apoyo mutuo; investigación cuyo resultado es cercano al resultado encontrado en la investigación presentada.

Respecto al nivel de desempeño docente la investigación determinó que el nivel es regular ya que el 70% de los investigados así lo consideraron. El rendimiento docente considera al conjunto de destrezas, conocimientos y actitudes que un profesor demuestra en su práctica profesional. Incluye tanto las habilidades pedagógicas para impartir clases efectivas como las habilidades interpersonales para interactuar con los estudiantes, colegas y padres. Darling et al. (2021). Rodríguez et al. (2021) sostiene en el estudio realizado en el contexto de educación primaria que evaluó el desempeño laboral del maestro por medio de múltiples factores, como la planificación de clases, la implementación de estrategias de enseñanza y el manejo del aula. Se halló que el 60% de los docentes considerados mostraron un desempeño regular en las áreas medidas.

Sobre la dimensión planificación; la investigación arrojó un resultado que está en el nivel regular ya que el resultado obtenido es igual 80%. La planificación permite mejorar la calidad educativa facilitando la implementación de programas que mejoren el proceso educativo, asegura que los materiales que se empleen de

forma eficaz y efectiva permiten al sistema educativo adaptarse a cambios tecnológicos, fortalece la equidad en el acceso al ámbito educativo Young et al. (2021). Un estudio realizado en una escuela secundaria que evaluó el rendimiento docente y la adecuada calidad de la planificación de clases. Se encontró que el 55% de los maestros mostraron un rango regular en la planificación de clases, según los estándares establecidos por la institución. García et al. (2021); demostrando que están en el mismo nivel a pesar de la diferencia de porcentajes.

Sobre la dimensión gestión del aula la investigación arrojó un resultado que está en el nivel regular; 56% de los investigados así lo manifiesta. Marzano (2021). Considera que la gestión del aula en una institución educativa se refiere a las estrategias y prácticas utilizadas por los docentes para crear y mantener un ambiente de aprendizaje organizado, productivo y positivo. Esto incluye el seguimiento de la conducta de los alumnos, la organización del espacio físico, la planificación curricular y desarrollo de acciones, y la implementación de rutinas y procedimientos que faciliten el aprendizaje.

Con relación al propósito general de determinar la relación entre el clima organizacional y el performance laboral docente en un centro educativo en San Juan de Lurigancho, se consiguió un coeficiente de correlación de Pearson de 0.717, indicando una relación positiva alta entre estos factores. Estos hallazgos son consistentes con el trabajo realizado por Suarez (2019), quien concluyó en un estudio descriptivo y correlacional que la asociación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral docente es directa y significativa, mostrando un nivel elevado de correlación. De manera similar, Palti (2022) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y encontrando un coeficiente de correlación de 0.754, lo cual señala una relación positiva entre estos factores. Esto recomienda que un clima organizacional favorable puede estimular un desempeño laboral efectivo.

VI CONCLUSIONES

Se determina que hay una asociación alta entre clima organizacional y el desempeño laboral docente en una escuela pública de San Juan de Lurigancho.

Se identificó que el rango del clima organizacional en un centro educativo de San Juan de Lurigancho esta en el rango regular reforzándose esta situación ya que en sus dimensiones: comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales.

Se identifico que el nivel del desempeño docente en un centro educativo de San Juan de Lurigancho es regular reforzándose esta situación ya que en sus dimensiones: planificación, conocimientos pedagógicos, gestión de la clase y evaluación del aprendizaje es similar a regular.

VII RECOMENDACIONES

La Ugel 05 de San Juan de Lurigancho debe mejorar la asociación del clima organizacional y el desempeño docente en un centro educativo público fortaleciendo, la comunicación interna, fomentando el desarrollo profesional y mejorando el trabajo en equipo.

A los equipos directivos de las instituciones educativas de la Ugel 05; para mejorar el clima organizacional se les sugiere fortalecer la comunicación interna, implementar el liderazgo participativo, reconocer y motivar la participación docente.

Respecto a los docentes de una institución educativa se les recomienda llevar cursos de desarrollo profesional continuo, utilizar recursos y materiales adecuados en el desarrollo de sus sesiones, buscar entre sus colegas la colaboración y el trabajo en equipo e implementar la evaluación formativa y mejora permanente.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. I., Denegri, M. I., Collazos, M. A., Castro, M. C., & Duran, K. L. (2021). The development of scientific training in Peru. UNESCO, CAEIN. file:///D:/ASESORIA/V/desempeño/MARCO TEORICO/libroo.pdf
- Aguinaga, S. J., & Sánchez, S. J. (2020). Énfasis en la formación de Habilidades Blandas en mejora de los aprendizajes. EDUCARE ET COMUNICARE: Revista de Investigación de La Facultad de Humanidades, 8(2), 78–87. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.470>
- Aldridge, J.M., & Fraser, B.J. (2019). Improving Classroom Learning Environments with Insights from Educational Psychology. Routledge.
- Barra, MAQ, Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, FSQ, Castillo-Castro, V. (2022). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. En Lano, Y., Saotome, O., Kemper Vásquez, GL, Cotrim Pezzuto, C., Arthur, R., Gomes de Oliveira, G. (Eds), 207. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63.
- Beltrán, R., & Ikeda, M. (2015). Evaluación intersubjetiva: objetividad y alcances. Revista Estomatológica Herediana, 25(3), 246-249. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101943552015000300011&lng=es&tlng=es.
- Burga, A. y Escurra, M. (2017). Propiedades psicométricas de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne en docentes peruanos. Liberabit, 23(2), 189-210. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.03>
- Berkowitz, R., & Bier, M. (2020). "Measuring School Climate Through Student Perspectives: A Validity Study." Educational Administration Quarterly, 56(1), 101-123.
- Bernardo, C.E., Carbajal, Y. M. y Contreras, V. R. (2019). Metodología de la Investigación. Universidad De San Martín De Porres. [https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II CICLO/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.pdf](https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf)
- Borja K. (2017) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – independencia 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9047>

- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial: Trillas.
- Flora, D. y Curran, P. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods of Journal*, 9(4), 466-491. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>.
- Bermejo C. (2020) Clima Organizacional y Desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Cybertesis: Repositorio de tesis digitales <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48872>
- Calderón-Guevara, C., Racines-Cabrera, M. R., Castañeda-Lasso, G., & Rodríguez-Arboleda, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del
- Calle, V. (2019). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14740>
- Campo, A. y Oviedo, C. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Carrasco, F. y Morales, L. (2020). *Clima institucional y motivación laboral: Un estudio aplicado .
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Centro de Estudios del Clima Laboral (2021). *Informe anual sobre el clima institucional en empresas emergentes .
- Cerdán D.(2017) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Alicorp – APT [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12297>

- Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). McGraw-Hill. <https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC>
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N.M., & Pickeral, T. (2017). "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education." *Teacher Education and Practice*, 30(3), 416-426.
- Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, 6(1), 475-494.
- Diamantidis, D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. https://www.researchgate.net/publication/329978024_Factors_affecting
- Domínguez, A., Aguilera, M., Acosta, T., Navarro, G., & Ruiz, Z. (2012). La deseabilidad social revalorada: más que una distorsión, una necesidad de aprobación social. *Acta de investigación psicológica*, 2(3), 808-824. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200748322012000300005&lng=es&tlng=es
- Durán, S., García, J., Parra, M., Velázquez, M., & Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44. Obtenido de <http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>

- E. (2021). Title: Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177.
<https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Escobar, L. (2019). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3).
- Esponda, I., & Krumm, E. (2021). "The Impact of School Climate on Teacher Satisfaction: Evidence from Latin America." *International Journal of Educational Development*, 86, 102429.
- Gómez, R. (2022). *CIClima institucional y equidad de género en el entorno laboral .
- González, M. & Pérez, R. (2022). *El impacto del clima institucional en la productividad laboral . Ediciones
- González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4445146>
- Gordon, S. P., & Louis, K. S. (2018). *The Role of School Climate in Improving Educational Outcomes: An Exploration of the Evidence*. Academic Press.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
<https://enveurope.springeropen.com/articles/10.1186/s12302-021-00552-5>
<https://revistas.ucsc.cl/index.php/rexe/article/view/404/367>
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2223>
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027029.pdf>
- Instituto para el Desarrollo Organizacional (2021). *Clima institucional y rendimiento: Estudios de caso en América Latina . Informe.
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista actualidadesinvestigativas en educación*, 15(1), 1-29.
- Layermann, F., & Köning, J. (2016). Teachers' 46ase don 4646l competenceand wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475216300639>

Leal, W. (2021). Handling climate change education at universities: an overview. *Environmental Sciences Europe*, 33.

LiSimons, R.J., & O'Connor, P. (2020). *School Climate: Leading with Collective Responsibility*. Routledge.

López, A. (2019). *Clima institucional y sus efectos en la gestión de equipos de trabajo .

López, R., Avello, R., Palmero, D., & Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(2).

<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

Martínez, P. & López, D. (2020). *Clima institucional y su influencia en la gestión educativa .

Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán –Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>

Ministerio de Educación. (2016). Marco del buen desempeño docente.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ministerio de Educación. (2017). PISA: Evaluaciones internacionales. MINEDU.

<http://umc.minedu.gob.pe/pisa/> Ministerio de Educación. (2018). Evaluación

de desempeño para docentes de educación inicial culminó de forma exitosa.

MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45443>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Clima institucional y políticas de bienestar laboral en el sector público . informe

Neri, M., & Travers, C. (2022). "Creating Positive School Climates: Insights from Teachers' Perspectives." *Journal of Educational Psychology*, 114(2), 346-358.

Organización para el Desarrollo Organizacional (2021). *Guía para la mejora del clima institucional en organizaciones complejas .

Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones

- educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>
- Pariona, L. (2018). Motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa teleatento del PERÚ S.A.C., plataforma 12, sede Ate. Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4268>
- Pérez, A. (2019). *Transformación del clima institucional en el sector público: Un análisis crítico .
- Rodríguez, J. (2023). *Clima institucional y liderazgo organizacional: Un enfoque práctico .
- Sánchez, E. (2022). *Clima institucional en entornos educativos: Retos y oportunidades .Educación en el Siglo XXI , Editorial
- Thapa, A., Cohen, J., Guffy, A., & Higgins-D'Alessandro, A. (2017). A Review of School Climate Research. In Handbook of Education and the Economy (pp. 397-412). Routledge.
- Universidad de Santiago de Chile (2023). *Informe sobre el clima institucional y su relación con el bienestar académico .
- Vega, C. y Cruz, J. (2023). *Nuevas tendencias en el estudio del clima institucional: Hacia una gestión más efectiva .
- Wang, M.T., & Degol, J.L. (2019). The Development of School Climate and its Relationship to Students' Well-Being and Engagement. Springer.
- Zullig, K.J., & Huebner, E.S. (2021). "Examining the Relationship Between School Climate and Student Outcomes: A Meta-Analytic Review." Educational Psychology Review, 33(2), 403-433.

ANEXOS

Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es una construcción multidimensional que abarca las percepciones colectivas de los miembros de una organización sobre factores como la cultura organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, la comunicación interna y las condiciones de trabajo. Este ambiente psicológico y emocional impacta en la motivación, satisfacción laboral y rendimiento de los empleados.	En el contexto de esta El clima organizacional en una institución educativa se conceptualizará y medirá a través de las siguientes dimensiones operacionalizadas : comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales y reconocimiento y recompensa. (Robbins, et al., 2017)	Comunicación	Coordinación entre docentes Canales utilizados Disponibilidad de los docentes.	Escala tipo Likert ordinal: 1-5
			Liderazgo	Inspiración Toma de decisiones Comunicación efectiva Habilidad para delegar	
			Relaciones interpersonales	Comunicación efectiva Colaboración Resolución de conflictos Empatía	
			Reconocimiento y recompensa	Cultura del reconocimiento Variedad en el reconocimiento Reconocimiento social	
Desempeño docente	El desempeño laboral docente se conceptualiza como el conjunto de acciones, habilidades y actitudes que un educador exhibe en el ejercicio de sus responsabilidades pedagógicas. Este abarca la planificación efectiva de clases, la implementación de estrategias didácticas, la evaluación justa y formativa de los estudiantes, la gestión eficiente del aula, el compromiso con el desarrollo profesional continuo, y la contribución positiva al ambiente educativo y al logro de los objetivos institucionales. (Elliot, 2015)	El desempeño docente, operacionalmente definido, se refiere a la capacidad de un educador para planificar y ejecutar lecciones efectivas, usar métodos pedagógicos apropiados, gestionar de manera efectiva el aula, proporcionar retroalimentación a los estudiantes, demostrar conocimiento del contenido, y participar en prácticas de desarrollo profesional continuo. (Matthew, 2014)	Planificación	Objetivos de aprendizaje Estrategias pedagógicas Recursos educativos apropiados Colaboración y coordinación:	Escala tipo Likert ordinal: 1-5
			Conocimientos pedagógicos	Dominio del Contenido Adaptabilidad pedagógica Aplicación de estrategias diversas. Uso de Tecnología educativa	
			Gestión del aula	Establecimiento de normas Clima positivo en el aula Manejo efectivo del tiempo. Manejo de conflictos:	
			Evaluación del aprendizaje	Claridad en los criterios de evaluación Variedad de instrumentos de evaluación. Retroalimentación Uso de tecnología en la evaluación	

Instrumentos

Cuestionario para medir la variable Clima organizacional y desempeño docente

Dignos maestros, tengamos la amabilidad de responder las preguntas establecidas en el siguiente cuestionario, marcando con una (X) la respuesta que según actividad realiza nuestro equipo directivo; tener en cuenta que la numeración va de 1 a 5; donde:

1= Muy bajo 2= Bajo 3: Regular 4: Alto 5= Muy alto

Var	Dimensiones	Indicadores	items	1	2	3	4	5
Clima organizacional	Comunicación	Coordinación entre docentes	1. ¿Qué tan efectiva consideras la comunicación y coordinación entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de compartir recursos, planificar actividades y garantizar la coherencia curricular?					
		Canales utilizados	2. ¿Qué tan eficientes consideras los canales de comunicación utilizados entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas para compartir información, ideas y recursos?					
		Disponibilidad de los docentes.	3. ¿Qué tan accesibles y dispuestos consideras a los docentes de tu institución educativa para comunicarse, colaborar y apoyar en el desarrollo de actividades académicas y extracurriculares?					
	Liderazgo	Toma de decisiones	4. ¿Cómo calificarías el nivel de liderazgo y la capacidad de toma de decisiones de los docentes en tu institución educativa, en cuanto a la organización de actividades, resolución de conflictos y dirección del aprendizaje de los estudiantes?					
		Comunicación efectiva	5. ¿Cómo evaluarías el papel del liderazgo en fomentar una comunicación efectiva entre los docentes de tu institución educativa, facilitando el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y la colaboración en proyectos educativos?					
		Habilidad Para delegar	6. ¿Qué tan desarrollada percibes la habilidad de liderazgo de los docentes de tu institución educativa en cuanto a la delegación de tareas y responsabilidades, promoviendo la autonomía y el desarrollo profesional de sus colegas?					

	Relaciones interpersonales	Colaboración	7. ¿Cómo calificarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de apoyo mutuo, trabajo en equipo y disposición para compartir recursos y conocimientos?					
		Resolución de conflictos	8. ¿Qué tan efectivas consideras las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa en la resolución de conflictos y el mantenimiento de un ambiente colaborativo y armonioso?					
		Empatía	9. ¿Cómo valorarías el nivel de empatía y las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa, en términos de comprensión, apoyo emocional y colaboración en situaciones personales y profesionales?					
	Reconocimiento y recompensa	Cultura del reconocimiento	10. ¿Cómo calificarías la efectividad de la institución educativa en recompensar y promover una cultura de reconocimiento entre los docentes, en términos de incentivos, premios o reconocimientos por el desempeño excepcional y las contribuciones significativas al ambiente educativo?					
		Variedad del reconocimiento	11. ¿Cómo percibes la diversidad y la frecuencia de los reconocimientos otorgados a los docentes en tu institución educativa, incluyendo oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos públicos y otros tipos de reconocimientos por su destacado desempeño y contribuciones al ámbito educativo?					
		Reconocimiento social	12. ¿Qué tan significativo consideras el nivel de reconocimiento social y la valoración hacia los docentes de tu institución educativa en la comunidad, en términos de su contribución a la educación y al desarrollo de los estudiantes?					
Desempeño docente	Planificación	Estrategias Pedagógicas	13. ¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?					
		Recursos Educativos Aprovechados	14. ¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
		Colaboración y coordinación:	15. ¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y comunicación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?					
	Conocimientos pedagógicos	Dominio del Contenido	16. ¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?					

		Adaptabilidad Pedagógica	17. ¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
		Aplicación de Estrategias Diversas.	18. ¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?					
	Gestión del aula	Establecimiento de Normas	19. ¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?					
		Clima Positivo en el Aula	20. ¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?					
		Manejo de Conflictos:	21. ¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?					
	Evaluación del aprendizaje	Claridad en los criterios de evaluación	22. ¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?					
		Variedad de instrumentos de evaluación.	23. ¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?					
		Retroalimentación	24. ¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?					

Formatos de validación de instrumentos.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg Santiago Rómulo Ricra Medina

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública de la Universidad César Vallejo**, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

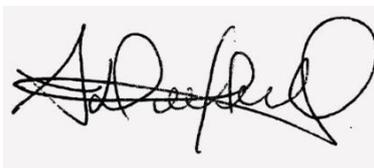
El título del Trabajo Académico es: "Clima organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Amalia valentina Dávalos Flores

DNI 08329907

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la variable Clima organizacional y el desempeño docente**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	RÓMULO SANTIAGO RICRA MEDINA
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACION E INNOVACION CURRICULAR
Institución donde labora:	I.EN°0162 “SAN JOSE OBRERO”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Amalia Valentina Dávalos Flores
Procedencia:	UCV- Trujillo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	50 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	N° 0087 “JOSE MARIA ARGUEDAS” - UGEL 05
Significación:	El cuestionario consta de 24 ítems, 12 para medir el clima organizacional en sus dimensiones: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensa correspondiéndole 3 ítems a cada una y 12 ítems para medir el desempeño docente en sus dimensiones: Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del aula, evaluación del aprendizaje (3 ítems por cada dimensión)

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal tipo Likert 1-5	Comunicación	La comunicación es un componente fundamental de una cultura escolar colaborativa y de apoyo mutuo, que contribuye al crecimiento profesional y al éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.
Ordinal tipo Likert 1-5	Liderazgo	El liderazgo de un docente se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a sus estudiantes y colegas hacia el logro de los objetivos educativos y el éxito académico, promoviendo así una cultura escolar de excelencia y colaboración.
Ordinal tipo Likert 1-5	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son componentes esenciales de una cultura escolar positiva y de colaboración, que contribuye al crecimiento profesional, al bienestar emocional y al éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.
Ordinal tipo Likert 1-5	Reconocimiento y recompensa	El reconocimiento y la recompensa entre docentes son acciones clave para promover un ambiente laboral positivo, fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, y motivar a los docentes a alcanzar su máximo potencial en beneficio de los estudiantes y la comunidad escolar.
Ordinal tipo Likert 1-5	Planificación	La planificación es un proceso integral y continuo que se enfoca en garantizar la calidad y la eficacia de la educación, mediante la definición de metas claras, la organización de recursos y actividades, y la evaluación constante de los resultados obtenidos.
Ordinal tipo Likert 1-5	Conocimientos pedagógicos	Los conocimientos pedagógicos de un docente son fundamentales para garantizar la calidad y la equidad en la educación, mediante la aplicación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Gestión del aula	La gestión del aula para un docente implica crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y estimulante, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer académica, social y emocionalmente.
Ordinal tipo Likert 1-5	Evaluación del aprendizaje	La evaluación del aprendizaje se centra en recopilar información significativa sobre el desempeño de los estudiantes para informar la toma de decisiones educativas y promover su éxito académico y personal.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Clima organizacional y el desempeño docente elaborado por la estudiante Amalia Valentina Dávalos Flores, en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **COMUNICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Coordinación entre docentes	¿Qué tan efectiva consideras la comunicación y coordinación entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de compartir recursos, planificar actividades y garantizar la coherencia curricular?	4	4	4	
2. Canales utilizados	¿Qué tan eficientes consideras los canales de comunicación utilizados entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas para compartir información, ideas y recursos?	4	4	4	
3. Disponibilidad de los docentes.	¿Qué tan accesibles y dispuestos consideras a los docentes de tu institución educativa para comunicarse, colaborar y apoyar en el desarrollo de actividades académicas y extracurriculares?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **LIDERAZGO.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Toma de decisiones	¿Cómo calificarías el nivel de liderazgo y la capacidad de toma de decisiones de los docentes en tu institución educativa, en cuanto a la organización de actividades, resolución de conflictos y dirección del aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
5. Comunicación efectiva	¿Cómo evaluarías el papel del liderazgo en fomentar una comunicación efectiva entre los docentes de tu institución educativa, facilitando el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y la colaboración en proyectos educativos?	4	4	4	
6. Habilidad para delegar	¿Qué tan desarrollada percibes la habilidad de liderazgo de los docentes de tu institución educativa en cuanto a la delegación de	4	4	4	

	tareas y responsabilidades, promoviendo la autonomía y el desarrollo profesional de sus colegas?				
--	--	--	--	--	--

- 3ra Dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Colaboración	¿Cómo calificarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de apoyo mutuo, trabajo en equipo y disposición para compartir recursos y conocimientos?	4	4	4	
8. Resolución de conflictos	¿Qué tan efectivas consideras las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa en la resolución de conflictos y el mantenimiento de un ambiente colaborativo y armonioso?	4	4	4	
9. Empatía	¿Cómo valorarías el nivel de empatía y las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa, en términos de comprensión, apoyo emocional y colaboración en situaciones personales y profesionales?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
10. Cultura del reconocimiento	¿Cómo calificarías la efectividad de la institución educativa en recompensar y promover una cultura de reconocimiento entre los docentes, en términos de incentivos, premios o reconocimientos por el desempeño excepcional y las contribuciones significativas al ambiente educativo?	4	4	4	
11. Variedad en el reconocimiento	¿Cómo percibes la diversidad y la frecuencia de los reconocimientos otorgados a los docentes en tu institución educativa, incluyendo oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos públicos y	4	4	4	

	otros tipos de reconocimientos por su destacado desempeño y contribuciones al ámbito educativo?				
12. Reconocimiento social	¿Qué tan significativo consideras el nivel de reconocimiento social y la valoración hacia los docentes de tu institución educativa en la comunidad, en términos de su contribución a la educación y al desarrollo de los estudiantes	4	4	4	

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **PLANIFICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Estrategias pedagógicas	¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?	4	4	4	
14. Recursos educativos apropiados	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
15. Colaboración y coordinación:	¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y coordinación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Dominio del Contenido	¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los	4	4	4	

	estudiantes?				
17. Adaptabilidad pedagógica	¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
18. Aplicación de estrategias diversas	¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **GESTION DEL AULA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Establecimiento de normas	¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
20. Clima positivo en el aula	¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
21. Manejo de conflictos	¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
22. Claridad en los criterios de evaluación	¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el	4	4	4	

	logro de los estudiantes?				
23. Variedad de instrumentos de evaluación.	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?	4	4	4	
24. Retroalimentación	¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?	4	4	4	



RÓMULO SANTIAGO RICRA MEDINA

Firma del evaluador DNI: 09334726

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación de juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la variable Clima organizacional y el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Reina Isabel Estela Dávila	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación.	
Institución donde labora:	Docente Pre Grado Universidad Cesar Vallejo y CEBE Los Pinos UGEL 05 San Juan de Lurigancho.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Amalia Valentina Dávalos Flores
Procedencia:	UCV- Trujillo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	50 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	N° 0087 "JOSE MARIA ARGUEDAS" - UGEL 05
Significación:	El cuestionario consta de 24 ítems, 12 para medir el clima organizacional en sus dimensiones: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensa correspondiéndole 3 ítems a cada una y 12 ítems para medir el desempeño docente en sus dimensiones: Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del aula, evaluación del aprendizaje (3 ítems por cada dimensión)

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal tipo Likert 1-5	Comunicación	La comunicación es un componente fundamental de una cultura escolar colaborativa y de apoyo mutuo, que contribuye al crecimiento profesional y al éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.
Ordinal tipo Likert 1-5	Liderazgo	El liderazgo de un docente se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a sus estudiantes y colegas hacia el logro de los objetivos educativos y el éxito académico, promoviendo así una cultura escolar de excelencia y colaboración.
Ordinal tipo Likert 1-5	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son componentes esenciales de una cultura escolar positiva y de colaboración, que contribuye al crecimiento profesional, al bienestar emocional y al éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.
Ordinal tipo Likert 1-5	Reconocimiento y recompensa	El reconocimiento y la recompensa entre docentes son acciones clave para promover un ambiente laboral positivo, fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, y motivar a los docentes a alcanzar su máximo potencial en beneficio de los estudiantes y la comunidad escolar.
Ordinal tipo Likert 1-5	Planificación	La planificación es un proceso integral y continuo que se enfoca en garantizar la calidad y la eficacia de la educación, mediante la definición de metas claras, la organización de recursos y actividades, y la evaluación constante de los resultados obtenidos.
Ordinal tipo Likert 1-5	Conocimientos pedagógicos	Los conocimientos pedagógicos de un docente son fundamentales para garantizar la calidad y la equidad en la educación, mediante la aplicación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Gestión del aula	La gestión del aula para un docente implica crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y estimulante, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer académica, social y emocionalmente.
Ordinal tipo Likert 1-5	Evaluación del aprendizaje	La evaluación del aprendizaje se centra en recopilar información significativa sobre el desempeño de los estudiantes para informar la toma de decisiones educativas y promover su éxito académico y personal.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Clima organizacional y el desempeño docente elaborado por la estudiante Amalia Valentina Dávalos Flores, en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **COMUNICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Coordinación entre docentes	¿Qué tan efectiva consideras la comunicación y coordinación entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de compartir recursos, planificar actividades y garantizar la coherencia curricular?	4	4	4	
2. Canales utilizados	¿Qué tan eficientes consideras los canales de comunicación utilizados entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas para compartir información, ideas y recursos?	4	4	4	
3. Disponibilidad de los docentes.	¿Qué tan accesibles y dispuestos consideras a los docentes de tu institución educativa para comunicarse, colaborar y apoyar en el desarrollo de actividades académicas y extracurriculares?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **LIDERAZGO.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Toma de decisiones	¿Cómo calificarías el nivel de liderazgo y la capacidad de toma de decisiones de los docentes en tu institución educativa, en cuanto a la organización de actividades, resolución de conflictos y dirección del aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
5. Comunicación efectiva	¿Cómo evaluarías el papel del liderazgo en fomentar una comunicación efectiva entre los docentes de tu institución educativa, facilitando el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y la colaboración en proyectos educativos?	4	4	4	
6. Habilidad para delegar	¿Qué tan desarrollada percibes la habilidad de liderazgo de los docentes de tu institución educativa en cuanto a la delegación de tareas y responsabilidades, promoviendo la autonomía y el desarrollo profesional de sus colegas?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Colaboración	¿Cómo calificarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de apoyo mutuo, trabajo en equipo y disposición para compartir recursos y conocimientos?	4	4	4	
8. Resolución de conflictos	¿Qué tan efectivas consideras las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa en la resolución de conflictos y el mantenimiento de un ambiente colaborativo y armonioso?	4	4	4	
9. Empatía	¿Cómo valorarías el nivel de empatía y las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa, en términos de comprensión, apoyo emocional y colaboración en situaciones personales y profesionales?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
10. Cultura del reconocimiento	¿Cómo calificarías la efectividad de la institución educativa en recompensar y promover una cultura de reconocimiento entre los docentes, en términos de incentivos, premios o reconocimientos por el desempeño excepcional y las contribuciones significativas al ambiente educativo?	4	4	4	
11. Variedad en el reconocimiento	¿Cómo percibes la diversidad y la frecuencia de los reconocimientos otorgados a los docentes en tu institución educativa, incluyendo oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos públicos y otros tipos de reconocimientos por su destacado desempeño y contribuciones al ámbito educativo?	4	4	4	
12. Reconocimiento social	¿Qué tan significativo consideras el nivel de reconocimiento social y la valoración hacia los docentes de tu institución educativa en la comunidad, en términos de su contribución a la educación y al desarrollo de los estudiantes?	4	4	4	

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **PLANIFICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Estrategias pedagógicas	¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?	4	4	4	
14. Recursos educativos apropiados	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
15. Colaboración y coordinación:	¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y coordinación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Dominio del Contenido	¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
17. Adaptabilidad pedagógica	¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
18. Aplicación de estrategias diversas	¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **GESTION DEL AULA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Establecimiento de normas	¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
20. Clima positivo en el aula	¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
21. Manejo de conflictos	¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
22. Claridad en los criterios de evaluación	¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?	4	4	4	
23. Variedad de instrumentos de evaluación.	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?	4	4	4	
24. Retroalimentación	¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?	4	4	4	



Firma del evaluador
Dra. Reina Isabel Estela Dávila
DNI: 10518129

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

Evaluación de juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la variable Clima organizacional y el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Docente Pre Grado Universidad Cesar Vallejo y CEBE Los Pinos UGEL 05 San Juan de Lurigancho.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Amalia Valentina Dávalos Flores
Procedencia:	UCV- Trujillo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	50 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	N° 0087 "JOSE MARIA ARGUEDAS" - UGEL 05
Significación:	El cuestionario consta de 24 ítems, 12 para medir el clima organizacional en sus dimensiones: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensa correspondiéndole 3 ítems a cada una y 12 ítems para medir el desempeño docente en sus dimensiones: Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del aula, evaluación del aprendizaje (3 ítems por cada dimensión)

Sonorte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal tipo Likert 1-5	Comunicación	La comunicación es un componente fundamental de una cultura escolar colaborativa y de apoyo mutuo, que contribuye al crecimiento profesional y al éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.
Ordinal tipo Likert 1-5	Liderazgo	El liderazgo de un docente se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a sus estudiantes y colegas hacia el logro de los objetivos educativos y el éxito académico, promoviendo así una cultura escolar de excelencia y colaboración.
Ordinal tipo Likert 1-5	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son componentes esenciales de una cultura escolar positiva y de colaboración, que contribuye al crecimiento profesional, al bienestar emocional y al éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.
Ordinal tipo Likert 1-5	Reconocimiento y recompensa	El reconocimiento y la recompensa entre docentes son acciones clave para promover un ambiente laboral positivo, fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, y motivar a los docentes a alcanzar su máximo potencial en beneficio de los estudiantes y la comunidad escolar.
Ordinal tipo Likert 1-5	Planificación	La planificación es un proceso integral y continuo que se enfoca en garantizar la calidad y la eficacia de la educación, mediante la definición de metas claras, la organización de recursos y actividades, y la evaluación constante de los resultados obtenidos.
Ordinal tipo Likert 1-5	Conocimientos pedagógicos	Los conocimientos pedagógicos de un docente son fundamentales para garantizar la calidad y la equidad en la educación, mediante la aplicación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Gestión del aula	La gestión del aula para un docente implica crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y estimulante, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer académica, social y emocionalmente.
Ordinal tipo Likert 1-5	Evaluación del aprendizaje	La evaluación del aprendizaje se centra en recopilar información significativa sobre el desempeño de los estudiantes para informar la toma de decisiones educativas y promover su éxito académico y personal.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Clima organizacional y el desempeño docente elaborado por la estudiante Amalia Valentina Dávalos Flores, en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **COMUNICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Coordinación entre docentes	¿Qué tan efectiva consideras la comunicación y coordinación entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de compartir recursos, planificar actividades y garantizar la coherencia curricular?	4	4	4	
2. Canales utilizados	¿Qué tan eficientes consideras los canales de comunicación utilizados entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas para compartir información, ideas y recursos?	4	4	4	
3. Disponibilidad de los docentes.	¿Qué tan accesibles y dispuestos consideras a los docentes de tu institución educativa para comunicarse, colaborar y apoyar en el desarrollo de actividades académicas y extracurriculares?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **LIDERAZGO.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Toma de decisiones	¿Cómo calificarías el nivel de liderazgo y la capacidad de toma de decisiones de los docentes en tu institución educativa, en cuanto a la organización de actividades, resolución de conflictos y dirección del aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
5. Comunicación efectiva	¿Cómo evaluarías el papel del liderazgo en fomentar una comunicación efectiva entre los docentes de tu institución educativa, facilitando el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y la colaboración en proyectos educativos?	4	4	4	
6. Habilidad para delegar	¿Qué tan desarrollada percibes la habilidad de liderazgo de los docentes de tu institución educativa en cuanto a la delegación de tareas y responsabilidades, promoviendo la autonomía y el desarrollo profesional de sus colegas?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Colaboración	¿Cómo calificarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de la institución educativa en la que trabajas, en términos de apoyo mutuo, trabajo en equipo y disposición para compartir recursos y conocimientos?	4	4	4	
8. Resolución de conflictos	¿Qué tan efectivas consideras las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa en la resolución de conflictos y el mantenimiento de un ambiente colaborativo y armonioso?	4	4	4	
9. Empatía	¿Cómo valorarías el nivel de empatía y las relaciones interpersonales entre los docentes de tu institución educativa, en términos de comprensión, apoyo emocional y colaboración en situaciones personales y profesionales?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
10. Cultura del reconocimiento	¿Cómo calificarías la efectividad de la institución educativa en recompensar y promover una cultura de reconocimiento entre los docentes, en términos de incentivos, premios o reconocimientos por el desempeño excepcional y las contribuciones significativas al ambiente educativo?	4	4	4	
11. Variedad en el reconocimiento	¿Cómo percibes la diversidad y la frecuencia de los reconocimientos otorgados a los docentes en tu institución educativa, incluyendo oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos públicos y otros tipos de reconocimientos por su destacado desempeño y contribuciones al ámbito educativo?	4	4	4	
12. Reconocimiento social	¿Qué tan significativo consideras el nivel de reconocimiento social y la valoración hacia los docentes de tu institución educativa en la comunidad, en términos de su contribución a la educación y al desarrollo de los estudiantes?	4	4	4	

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **PLANIFICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Estrategias pedagógicas	¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?	4	4	4	
14. Recursos educativos apropiados	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
15. Colaboración y coordinación:	¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y coordinación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Dominio del Contenido	¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
17. Adaptabilidad pedagógica	¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
18. Aplicación de estrategias diversas	¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **GESTION DEL AULA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Establecimiento de normas	¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
20. Clima positivo en el aula	¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
21. Manejo de conflictos	¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
22. Claridad en los criterios de evaluación	¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?	4	4	4	
23. Variedad de instrumentos de evaluación.	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?	4	4	4	
24. Retroalimentación	¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?	4	4	4	

Firma del evaluador DNI: 08341128



Dr. Ignacio de Loaysa Pérez Díaz
PSICOLOGO CLINICO-EDUCATIVO
CFF 2633

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima Organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024

Investigadora: Amalia Valentina Dávalos Flores

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Clima Organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024**”, cuyo objetivo es determinar el nivel de relación entre el clima de una institución educativa y desempeño de los docentes en un colegio de San Juan de Lurigancho Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre grado de la carrera profesional o programa de segunda especialidad en políticas educativas y gestión pública., de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa N° 0087 “José María Arguedas”

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación sobre el clima institucional y el desempeño docente tiene un impacto amplio y positivo en la comunidad educativa, mejorando la calidad de la educación, el bienestar de los docentes, los resultados estudiantiles, y fomentando una mayor participación comunitaria y una cultura escolar positiva.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se 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 en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024”.

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente del aula de AIP de la institución educativa N° 0086 “José María Arguedas” Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

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

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

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

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Davalos Flores Amalia Valentina; email: Amalia.300311@hotmail.com y Docente asesor Juan de Dios Aguilar Sánchez, email: ASANCHEZJD@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Proceso de Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

	CLIMA ORGANIZACIONAL											DESEMPEÑO DOCENTE												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
20	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
33	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3
39	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	1	3	3	2	2	3	1	3	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
45	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Tabla 2

Base de datos del Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
	Relaciones interpersonales			PUNTAJE	NIVEL	Liderazgo			PUNTAJE	NIVEL	Reconocimiento y recompensa			PUNTAJE	NIVEL	Cultura organizacional			PUNTAJE	NIVEL
	P1	P2	P3			P4	P5	P6			P7	P8	P9			P10	P12	P13		
1	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
2	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
3	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
4	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
5	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
6	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
7	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
8	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
9	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
10	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
11	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
12	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
13	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
14	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
15	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
16	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
17	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
18	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
19	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
20	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
21	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
22	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
23	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
24	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
25	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
26	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
27	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
28	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
29	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
30	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
31	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
32	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
33	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
34	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
35	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
36	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
37	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
38	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
39	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
40	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
41	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
42	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
43	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
44	5	4	1	10	R	3	3	2	8	R	2	3	1	6	B	3	1	5	9	R
45	5	3	3	11	A	3	3	2	8	R	2	3	3	8	R	2	3	3	8	R
46	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	2	2	2	6	B
47	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	2	1	2	5	B
48	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
49	4	4	5	13	A	5	5	4	14	A	5	4	5	14	A	4	4	5	13	A
50	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R

Tabla 3

Base de datos del Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																				
	Planificación			PUNTAJE	NIVEL	Conocimientos pedagógicos			PUNTAJE	NIVEL	Reconocimiento y recompensa			PUNTAJE	NIVEL	Cultura organizacional			PUNTAJE	NIVEL
	P13	P14	P15			P16	P17	P18			P19	P20	P21			P22	P23	P24		
1	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
2	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
3	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
4	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
5	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
6	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
7	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
8	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
9	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
10	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
11	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
12	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
13	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
14	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
15	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
16	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
17	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
18	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
19	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
20	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
21	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
22	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
23	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
24	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
25	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
26	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
27	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
28	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
29	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
30	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
31	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
32	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
33	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
34	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
35	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
36	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
37	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
38	2	2	2	6	B	2	2	2	6	B	2	2	4	8	R	4	3	3	10	R
39	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
40	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
41	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
42	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
43	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
44	3	3	2	8	R	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R
45	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	2	2	3	7	R
46	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
47	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	3	3	3	9	R
48	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
49	4	4	3	11	A	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
50	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R

Tabla 4

Nivel del clima organizacional según sus dimensiones en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.

Nivel	Clima Organizacional							
	Comunicación		Liderazgo		Relaciones interpersonales		Reconocimiento y recompensa	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	8	16	16	32
Regular	26	52	42	84	25	50	26	52
Alto	24	48	8	16	17	34	8	16
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Nota. Datos obtenidos de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

Los datos de la tabla 3 muestra que con relación a la dimensión comunicación está en un nivel regular, en la dimensión liderazgo; está en un nivel regular, respecto a las relaciones interpersonales también está en un nivel regular, y en la dimensión reconocimiento y recompensa está en un nivel regular.

Tabla 5

Nivel del Desempeño Docente según sus dimensiones en una Institución Educativa del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.

Nivel	Desempeño docente							
	Planificación		Conocimientos pedagógicos		Gestión del aula		Evaluación del aprendizaje	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	4	4	8	0	0	0	0
Regular	40	80	25	50	28	56	42	84
Alto	8	16	21	42	22	44	8	16
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

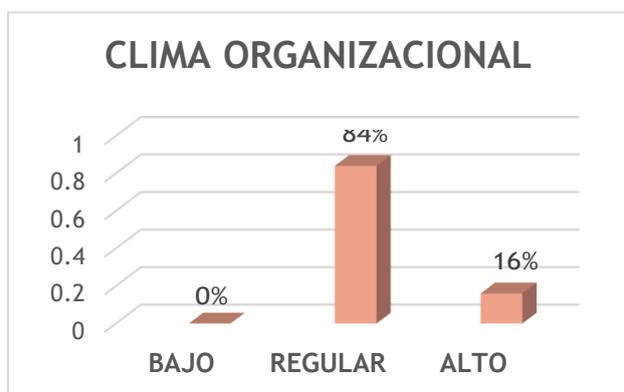
Nota. Datos obtenidos de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

La información de la tabla 5 muestra que el nivel del desempeño docente según sus dimensiones nos muestra que el nivel es regular.

La información de la tabla 5 muestra que en relación a la dimensión planificación está en un nivel regular, en la dimensión conocimientos pedagógicos; está en un nivel regular, respecto a la gestión del aula; también está en un nivel regular, y en la dimensión evaluación del aprendizaje está en un nivel regular.

Figura 1

Nivel del clima organizacional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.



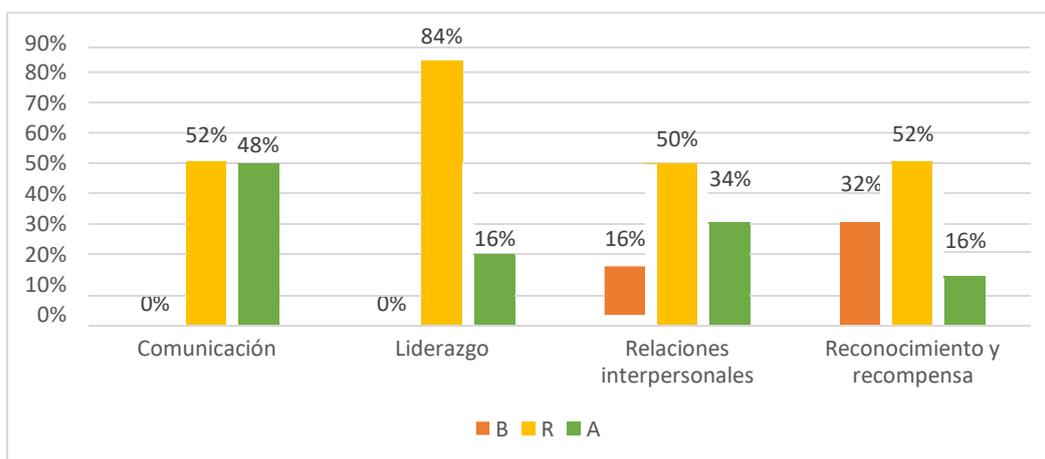
Nota. Datos obtenidos de la información brindada por los cuestionarios aplicados a los docentes en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho.

La información de la tabla 2 y figura 2 muestra que el nivel del clima organizacional del colegio investigado es 0% bajo, 84% regular y el 16% alto.

La información nos muestra que el nivel del clima organizacional es regular.

Figura 2

Nivel del clima organizacional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.

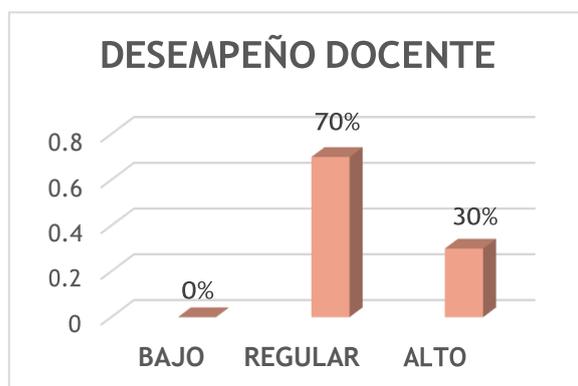


Nota. Datos obtenidos de la información brindada por los cuestionarios aplicados a los docentes en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho.

La información de la figura 2 muestra que el nivel de las dimensiones del clima organizacional del colegio investigado está en un nivel regular.

Figura 3

Nivel del Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.



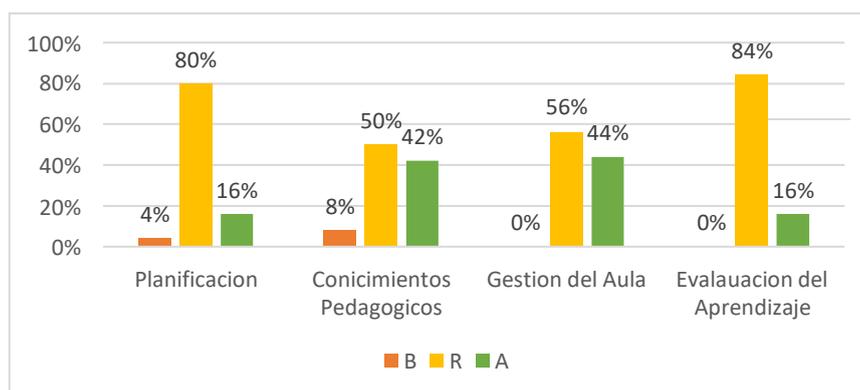
Nota. Datos obtenidos de la información brindada en los cuestionarios aplicados a los docentes en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho.

La información de la tabla 3 y figura 3 expresan que el nivel de desempeño de los docentes para el 0% es bajo, para el 70% es regular y para el 30% es alto.

La información nos muestra que el nivel del desempeño docente es regular.

Figura 4

Nivel del Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.



Nota. Datos obtenidos de la información brindada en los cuestionarios aplicados a los docentes en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho.

La información de la figura 4 concluye que las dimensiones del desempeño docente están en un nivel alto.