



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente
en una I.E pública de Piura, en el año 2024.**

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

AUTORA:

Giron Alva, Nancy Elizabeth (orcid.org/0009-0004-0227-2744)

ASESOR:

Mag. Blaz Sialer, David Isaac (orcid.org/0000-0001-6920-3736)

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 Dios, quien ha sido mi
guía en todo momento.

A mis padres, por el amor y
la paciencia que me han brindado
en todo momento de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien con su bendición llena siempre de amor mi vida.

A mi familia, que me ha brindado cariño, comprensión y amor en todo momento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BLAZ SIALER DAVID ISAAC, 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: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E PÚBLICA DE PIURA, EN EL AÑO 2024.", cuyo autor es GIRON ALVA NANCY ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BLAZ SIALER DAVID ISAAC DNI: 42061603 ORCID: 0000-0001-6920-3736	Firmado electrónicamente por: DBLAZS el 06-08- 2024 08:33:29

Código documento Trilce: TRI - 0832253



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GIRON ALVA NANCY ELIZABETH 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: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E PÚBLICA DE PIURA, EN EL AÑO 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
NANCY ELIZABETH GIRON ALVA DNI: 44527454 ORCID: 0009-0004-0227-2744	Firmado electrónicamente por: GIRONALVANAN el 23- 07-2024 23:50:52

Código documento Trilce: TRI - 0832254

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
INDICE	ii
RESUMEN.	iii
ABSTRACT.	iv
I.- INTRODUCCIÓN.	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III.- MÉTODO	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.1.1 Tipo de investigación.....	12
3.1.2 Diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y Operacionalización.	12
3.3 Población, muestra y muestreo.	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ...	14
3.5 Procedimiento.....	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV.- RESULTADOS:.....	16
V.- DISCUSIÓN	21
VI.- CONCLUSIONES	23
VII.- RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS	
ANEXOS	

RESUMEN.

La presente investigación tuvo el objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024. Para ello se aplicó un estudio básico, de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental-correlacional. Se trabajó con un total de 23 personas que laboran en la I.E, utilizando un muestreo censal. Para la recolección de los datos se usó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se tuvo como conclusión general que hay una tendencia en que el clima organizacional afecte regularmente el desempeño docente. Esta asociación sugirió la importancia de fortalecer el clima organizacional como un factor que puede influir positivamente en la calidad del desempeño docente, Además se evidencio una correlación de Spearman (0.670), infiriendo que existe relación fuerte entre estos dos aspectos.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, relaciones interpersonales, responsabilidad social.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in a public EI in Piura, in the year 2024. To this end, a basic study was applied, with a quantitative approach, and a non-experimental-correlational design. A total of 23 people who work in the EI were used, using census sampling. For data collection, the survey was used as a collection technique and the questionnaire as an instrument.

The general conclusion was that there is a tendency for the organizational climate to regularly affect teacher performance. This association suggested the importance of strengthening the organizational climate as a factor that can positively influence the quality of teacher performance. In addition, a Spearman correlation (0.670) was evidenced, inferring that there is a strong relationship between these two aspects.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, Interpersonal relationships, Social responsibility

I.- INTRODUCCIÓN.

Durante muchos años, la meta principal de la educación a nivel mundial ha sido elevar la calidad educativa, formando ciudadanos que lideren en los ámbitos social, político y económico, enfocados en defender en todo momento los derechos de su comunidad. Según Casanova (2012), la calidad educativa tiene demasiadas interpretaciones es decir es incierta, por lo que es necesario buscar que los integrantes participen en mejorar la calidad educativa teniendo en cuenta la gestión y evaluación (Martínez, Tobón y Romero, 2017). Por ello, las organizaciones o instituciones deben fomentar un clima socioemocional dinámico para que los docentes puedan promover la autonomía en sus estudiantes y guiarlos en su desarrollo personal. Pilligua y Arteaga (2019) sostienen que este objetivo es alcanzable para los trabajadores cuando el clima laboral es apto porque origina un mejor nivel de producción.

Actualmente es crucial analizar los tipos de relaciones interpersonales que se desarrollan dentro del entorno laboral. Según Borda y Tertalo (2024), el clima institucional es el ambiente en el que se presentan situaciones favorables y amenazas que podrían repercutir en la institución o empresa de manera negativa o afirmativa. Por tal motivo, para Bermejo y otros (2022), el clima positivo contribuye a que los integrantes desempeñen de manera positiva sus actividades facilitando un desempeño laboral adecuado, ello a su vez beneficia toda la gestión organización de manera interna. En resumen, el clima organizacional es una mirada que tienen los trabajadores de la cultura organizacional.

Un clima adecuado dará como resultado una calidad educativa con procesos para asegurar una formación integral y facilitar el desarrollo de las sociedades. Casanova, 2012 menciona que hoy en día, es importante lograr un buen desempeño cognitivo analizado por pruebas estandarizadas, e implementando procesos administrativos y pedagógicos orientándose en objetivos internacionales nacionales e institucionales, sin necesariamente considerar la fusión con los problemas del contexto. Por ello, es indispensable que los profesores tengan la

visión y compromiso que el clima organizacional es favorable y necesario dentro del trabajo ya que esto permite que existan buenas relaciones interpersonales.

En el caso del Perú, en varias I.E existe un personal educativo que asume su trabajo, pero con un inadecuado clima organizacional. Para Donoso y Benavides (2018) es necesario desarrollar iniciativas que contribuyan a tener relaciones positivas con características favorables para el proceso educativo. Es por ello, que la actuación del maestro es fundamental para el aprendizaje ya que es guía del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Rodríguez y Cardozo, (2019) plantean que para tener un mejor desempeño laboral se debe comenzar por el director, quien es el líder el cual planifica, dirige, ordena, y constituye un adecuado clima organizacional, a fin de lograr los objetivos planificados y por ende una satisfacción laboral. Un paso importante es que el líder debe mantener un clima organizacional positivo para el buen funcionamiento, permitiendo una buena conexión entre sus integrantes para favorecer el trabajo en equipo y el desenvolvimiento de capacidades con el fin de crear condiciones de convivencia armoniosa y a tener maestros con un buen desempeño docente. Por ello Escribano-Hervis (2018) expresa que el desempeño docente es un importante factor para la calidad en la educación, el cual permitirá la resolución de diversos problemas educativos en nuestro país.

Lamentablemente en las últimas décadas en la educación peruana se siguen presentando problemas que afectan la práctica docente. Debe señalarse que, dentro de las debilidades, se evidencia cierta desmotivación cuando perciben un inadecuado clima en su I.E que afecta su desempeño docente, porque el profesor se siente disgustado, desmotivado, estresado, con falta de tiempo, poco reconocido y valorado y por estas razones no se prepara lo cual trae como consecuencia un bajo rendimiento académico de sus estudiantes. Por todo lo anteriormente indicado, es necesario analizar todas las situaciones mencionadas anteriormente entre la variable clima organizacional y de desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024

En este sentido, como se describe en las ediciones locales, la investigadora hace la pregunta general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una IE pública de Piura, en el año 2024?

En cuanto a los objetivos, se formulará de manera general; Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024.

Los objetivos específicos son: a. Describir la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024, b. Señalar la relación entre relaciones interpersonales y responsabilidad social en una I.E pública de Piura, en el año 2024 y c. Analizar la relación entre desempeño profesional pedagógico y compromiso organizacional en una I.E pública de Piura, en el año 2024.

Con respecto a la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de una I.E pública de Piura, en el año 2024. La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de Piura, en el año 2024.

En cuanto a la justificación en las instituciones educativas, es esencial priorizar una mejor educación para que los escolares puedan desempeñarse eficientemente en sus futuros roles. Por ello, esta investigación es significativa, ya que permitirá estudiar dos fundamentales conceptos: el clima organizacional y el desempeño docente. Cada uno de estos conceptos, se analizarán las dimensiones que los componen, indagando determinar la relación entre ambos y sus respectivas partes.

Hoy en día, encontrar maestros que trabajen en conjunto es un privilegio, ya que esto facilita un clima equilibrado porque reúne los necesarios requisitos para el desarrollo total de sus miembros. La evidencia muestra que un ambiente organizacional favorable tiene un impacto significativo en la obtención de buenos resultados.

Una administración exitosa, suelen tener trabajadores y colaboradores orgullosos de su empresa, enfocados en tener una cultura organizacional la cual está basada en siempre mejorar para tener un rico clima organizacional (Duche Pérez et al, 2019)

Esta investigación es especialmente relevante porque se lleva a cabo en una institución educativa pública de Piura que opera bajo convenio, lo que complica el acceso a la información sin autorización. Sin embargo, este estudio es el inicio de una importante investigación que se ajusta al perfil de la mencionada I.E.

Según el punto de vista Teórica, la presente se justifica al determinar la relación existente entre el clima organizacional y los profesores según los aportes teóricos de (Martínez, Tobón y Romero) sobre la calidad educativa. Desde el punto de vista Metodológica, radica en el uso de dos cuestionarios validados y que fueron evaluación. Desde el punto de vista práctico, proporcionará información útil por ello es trascendental a la dirección de la institución educativa, permitiéndoles tomar decisiones prácticas que potencien, determinen y solucionen posibles problemas futuros.

Con respecto a la delimitación del problema, Este trabajo académico se basa en la temática de Ciencias de la Educación. La línea de la investigación se centró en la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, bajo la línea de investigación: Educación y calidad educativa. Las unidades de análisis están conformadas por docentes de una I.E pública - Veintiséis de Octubre, Piura.

II MARCO TEÓRICO.

Referente a los antecedentes de este estudio de Clima organizacional, se descubrió que existen muchos estudios acerca del tema en diferentes campos, porque tanto la Gestión educativa como el desempeño docente son una herramienta utilizable en el sector educativo. Entre los estudios que brindan referencias importantes sobre las variables de estudio se pueden detallar a continuación.

En primer lugar, se presenta el estudio de Portilla (2023), sobre una revisión sistemática sobre el liderazgo de los directivos y el clima organizacional en los profesores. Para lograr este objetivo, se buscó identificar los efectos del liderazgo educativo y el clima organizacional en los maestros a través de una sistemática revisión donde realizaron un estudio utilizando métodos de investigación cualitativos y mixtos. Es por ello que la tesis investigada tiene como resultado la creación de un ambiente apropiado es una pieza trascendental de las actividades de liderazgo de los directivos educativos, y que muchos estudios contemporáneos han demostrado afectan a los docentes los distintos estilos de liderazgo transformacional. En base a lo indicado el aporte que deja esta tesis tiene un aporte teórico en la variable mencionada.

Asimismo, Iglesias (2020), Realiza una revisión exhaustiva de los resultados científicos encontrados sobre clima organizacional. Este estudio incluye 26 artículos de análisis que fueron incorporados a evaluaciones de clima organizacional desarrolladas en diferentes países entre 2013 y 2018. De los 26 artículos identificados, 24 fueron artículos cuantitativos con diseño descriptivo transversal y correlacional, 1 fue un artículo mixto y 1 fue un artículo cualitativo. Por ende, los resultados del cuestionario de clima organizacional demuestran la importancia y eficacia de la gestión de la mencionada variable. Esta investigación tiene un aporte teórico en la variable de formación continua.

Por otro lado, un estudio elaborado por Bada (2020) por objetivo tiene diagnosticar el clima organizacional y su relación con el estrés de los maestros(as) peruanos.

Se usaron como instrumentos; la Escala de Clima Organizacional y el Inventory Burnout Maslash. Se concluyó que las instituciones educativas necesitan promover una cultura organizacional adecuada, integral, proporcional, sostenible a largo plazo que permita reducir los síntomas de estrés que ocurren todos los días en el trabajo. En base a lo indicado esta investigación tiene un aporte metodológico en la variable de formación continua.

Con respecto a los estudios que aportan al **desempeño docente**, se presenta la investigación de Reyes (2022) sobre el desempeño docente y la virtualidad en la educación en una institución universitaria pública peruana. El objetivo fue analizar cómo la educación virtual mejora el rendimiento o desempeño en el maestro. La presente es de tipo cuantitativa, de nivel relacional, e diseño no experimental. Según lo referido la muestra utilizada estuvo conformada por 430 profesores escogidos de 24 facultades a los cuales se les aplicó la encuesta virtual participando docentes de 24 departamentos del territorio peruano. Tales hallazgos aportan desde un aspecto teórico al presente estudio en la comprensión del desempeño docente.

Por otro lado, Esquerre (2021) presenta el estudio basándose en los desafíos que tienen los docentes en su desempeño en el siglo XXI. Para lograr este objetivo, se analizó la eficiencia de la enseñanza en el entorno de la moderna sociedad desde una perspectiva integral; donde realizaron un de una exhaustiva y sistemática investigación documental. Este resultado muestra que los docentes analicen y adapten su práctica pedagogía basada en las necesidades del contexto, que se implementa y se renueva constantemente con la implementación adecuada de las TIC. Por lo tanto, Esta investigación tiene un aporte teórico en la variable de formación continua.

Al respecto, Ramos (2020) lleva a cabo un estudio sistemático de los rasgos destacables de la evaluación formativa del desempeño del trabajo pedagógico buscando contribuir al debate sobre la evaluación de la enseñanza a través de la recopilación de las principales características de la evaluación para el aprendizaje. Lo que se recomendó en esta propuesta estuvo basado en un artículo del 2008 y

un trabajo de maestría de investigación. (Ramos, 2018) buscando como resultado reforzar el reconocimiento social de la labor docente. Por lo tanto, esta investigación tiene un aporte teórico en la variable de formación continua.

En combinación con la base teórica de la primera variable, cabe mencionar que el clima laboral es muy importante. en los procesos organizativos, fundamentando ello, Litwin y Stringer (.1968) definen la teoría del clima organizacional como una particularidad del ambiente interno de una estructura estable, que es estudiada por sus miembros, que influye en su actuación. La presente teoría trata de argumentar importantes aspectos del clima y como esto afectará el comportamiento de los empleados, ya que altera la estructura de la institución o empresa en el día a día. En la presente, proponen los autores un marco teórico para el estudio del clima organizacional, asumiendo la existencia de 9 dimensiones, cada una de las cuales está asociada con características específicas de la empresa. Aquí se mencionan 2 de ellas:

En este sentido al primer indicador, las Relaciones interpersonales juegan un papel trascendental que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo, el cual debe ser agradable entre compañeros y entre directivos. Para Bustamante, (2018) Las relaciones interpersonales son vínculos que se desarrollan entre los trabajadores de una empresa las cuales permiten intercambiar diversas opiniones, teniendo en cuenta los sentimientos, necesidades, expectativas, aprendizaje, inicio de oportunidades, y enriquecimiento personal. Las relaciones interpersonales en la I.E afectan a toda la comunidad escolar y son afectadas por ella, en cuanto más implicado se encuentra un directivo, en relación a su personal de trabajo, más probabilidades de éxito tendrá en el éxito de su I.E.

En referencia al primer indicador es necesario encontrar un empleo que permita sentirse satisfecho aumenta la calidad de vida, en consecuencia, el rendimiento en el trabajo. Para Fritzsche y Parrish, (2005), **la satisfacción laboral** es el grado en que a los empleados les agrada su trabajo. Por ello es importante que se realice un diagnóstico de las oportunidades de mejora y posibles planes de acción que ayuden a que los trabajadores se sientan felices de trabajar dentro de la empresa.

En base al segundo indicador, Para Castro (2021) La comunicación asertiva es la clave para una buena relación. Este tipo de comunicación se relaciona con la capacidad de expresarse verbalmente de manera adecuada según la cultura y contexto de la comunicación. El asertivo comportamiento trae consigo un conjunto de sentimientos, pensamientos y acciones que ayudan a una persona que ayudan a una persona a lograr sus metas e incluso a buscar consejo o ayuda cuando un individuo lo necesita. Por ello los directivos de una I.E deben reflejar ese ideal de comunicación asertiva haciendo resaltar sus habilidades de liderazgo para mejorar las relaciones interpersonales entre empleados y mejorar los resultados educativos.

Finalmente se describe la 2da dimensión de la primera variable en la que menciona que las I.E no deben olvidar que están integradas por capital humano y que no pueden ser ajenas a mostrar una imagen sociable y saludable, por ello deben actuar con **responsabilidad social**, definida por Ayala, (2021), como la cantidad de acciones organizadas y planificadas para facilitar que las organizaciones acepten libremente a las personas y su dignidad, por ello este término alude a la percepción que tienen los empleados de su autonomía para tomar decisiones sobre el desarrollo laboral.

En base a la responsabilidad social se tienen dos indicadores, en la primera dimensión se deben formar personas autónomas que logren vidas con ciudadanía plena es una tarea que responde a personas que asuman esta meta con compromiso y convicción. Smith (2016) cree que la autonomía es la idoneidad de los trabajadores para controlar sus situaciones laborales. La autonomía de los empleados y el tipo de organización, es necesaria e importante porque puede significar elegir proyectos, funciones o clientes.

El segundo indicador estudiado es el **trabajo en equipo** que sucede de la necesidad de mejorar metas, actitudes del grupo de trabajo. Según Torrelles (2011), el trabajo en equipo incluye características individuales y la cooperación con otros en actividades para lograr objetivos comunes, compartir

información, responsabilidad, resolver problemas y promover la mejora y el desarrollo colectivo.

La escuela debe contar con profesionales que tengan un adecuado desempeño docente, que es la segunda Variable de la investigación realizada. Este concepto para Esquerre (2021) incluye diversas acciones por el maestro; como planificar actividades para sus clases, coordinar, capacitarse constantemente, apoyar continuamente el desarrollo de las actividades de los escolares, implementar estrategias durante las actividades del aula; las cuales nos llevaran a una buena educación ya que como lo señala López y López (2019) La educación es base, porque contribuye a formar una sociedad la cual requiere la tierra. El MINEDU, proyectó el marco de buen desempeño docente (2012) con la finalidad de que la calidad en la educación mejore. Para ello se necesita que su desempeño este basado en trabajar estrategias de autonomía en sus decisiones y pensamiento crítico.

Uno de los elementos trascendentales que ayuda a incrementar la calidad educativa, es el desempeño docente, por tal motivo se necesita saber en qué medida está el profesor preparado y actualizado y que barreras existen para que pueda alcanzar este objetivo deseado. El docente desempeña un papel trascendente en la vida del estudiante ya que no sólo aprende conocimientos y procedimientos sino aspectos afectivos como la amistad, trabajo en equipo, escucha activa, comunicación y unidad. Se considera que con un monitoreo constante y justo por parte del equipo directivo de la I.E el desempeño docente elevará la calidad educativa.

Al abordar la primera dimensión, Desempeño profesional pedagógico, es importante citar la definición de Chapé y Long (2019) en el que expresa que son acciones sistémicas que aplica en sus actividades el docente, haciendo uso de estrategias enfocadas a la entera formación de los estudiantes, podemos expresar que también aplica métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, para así demostrar el progreso total. Al respecto, Prieto (2024) lo define como un proceso de aprendizaje sistemático en el que las personas se desenvuelven en

situaciones laborales rutinarias a través de relaciones, normas y procedimientos que deben seguir para lograr resultados positivos. Teniendo en cuenta lo anterior, los autores coincidieron en su concepto y definieron las condiciones del proceso, las características sociales y el logro de resultados.

Una de las actividades esenciales en toda I.E es la coordinación entre maestras(os) sobre la planificación porque esta proporciona que el desarrollo de enseñanza aprendizaje sea objetivo. Para Carriazo, (2020) la planificación educativa constituye un instrumento trascendental en el trabajo del maestro, dado que permite establecer los objetivos trazados en cada actividad, el resultado final de la planificación es el desarrollo integral de los alumnos y una comunicación efectiva del aprendizaje que les permitirá enfrentar los desafíos requeridos en el mundo actual. Por tanto, la planificación permite anticipar lo que sucederá en el desarrollo del aula, lo que propicia el rigor y la relación en el quehacer educativo.

En el contexto actual observamos que gran cantidad de I.E carecen de herramientas de gestión estratégica claras, las causas que mayormente encontramos son la escasa participación de los agentes educativos, poco compromiso de todos los agentes educativos en el desarrollo del proyecto educativo e instrumentos de gestión; no tomándose en cuenta el diagnóstico real de la institución; en consecuencia, se tiene una planificación estratégica ineficaz.

Montilla (2016) considera que las estrategias de enseñanza son formas de organizar y realizar actividades de aprendizaje, que incluyen factores como la tecnología, los métodos de enseñanza, las medidas de gestión de las actividades, la organización del grupo y el control de la secuencia de aprendizaje. Por tanto, los docentes deben tener amplios conocimientos sobre las estrategias de enseñanza y su aplicación para que el estudiante se motive y pueda construir su propio aprendizaje.

Las instituciones educativas actualmente requieren de un enfoque de gestión centrado en el compromiso organizacional, en el que se les permita ser más

flexibles para adaptarse y sujetarse en un ambiente competitivo. Para Coronado (2020) El compromiso organizacional es conceptualizado como el empleado se preocupa por la empresa o la empresa por el trabajo. Las escuelas no deben ser ajenas a este compromiso ya que con el liderazgo del director se deben plantear diversas acciones planificadas donde se priorice las relaciones interpersonales, esto hará sentir al docente parte de una comunidad que aprecia y valora o solo su trabajo sino su nivel personal.

Meyer y Allen (1991) propusieron que el compromiso organizacional consta de los componentes: afectiva, normativa y de permanencia. Para el autor, el compromiso afectivo es una conexión emocional que las personas establecen con la empresa, que se manifiesta a través de la satisfacción de las necesidades percibidas, especialmente en las psicológicas. Los trabajadores que tienen esta clase de compromiso se enorgullecen de formar parte de la organización. Asimismo, indica que están alineados con los valores de la empresa.

El compromiso de permanencia para Meyer y Allen, (1991), señala el valorar a la persona, con respecto a los aspectos; física, económica, mentalmente y las bajas posibilidades de encontrar empleo, si optara por dejar la empresa. En otras palabras, el empleado se encuentra vinculado con la institución por la inversión de tiempo, dinero y calidad del trabajo, mientras que dejar el trabajo significaría perderlo todo. Es decir, hace referencia también a que el empleado considera que su inversión sea recompensada por todo lo que ha dado en la misma. En el aspecto educativo en muchas escuelas de convenio se evidencia que algunos maestros por el tiempo de permanencia consideran que, por lealtad, conocer las funciones en esa escuela no deben buscar otras oportunidades laborales, ese pensamiento les priva conocer otras oportunidades y desafíos laborales.

III.- MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En referencia al **tipo** que se utilizó en la investigación es básica. El enfoque **cuantitativo**, porque los resultados de manera numérica se presentaron, todo esto en base al desarrollo de los objetivos de la investigación, quienes reflejaron hallazgos de manera numérica y porcentual (Cid & Méndez, 2017). Debido a que el objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024.

3.1.2 Diseño de investigación

Del mismo modo, se empleó un **diseño no experimental transversal**, puesto que las variables de estudio no se modificaron ni manipularon a lo largo de la investigación (Hernández, 2018). Consecuentemente el alcance es **correlacional**, ya que se tuvo como meta establecer la asociación entre las variables analizadas por la autora (Valderrama, 2015).

3.2 Variables y Operacionalización.

Sampieri (2016) afirma que las variables tienen la propiedad de cambios medibles u observables. En este sentido (Sánchez & García, 2017) muestra que para poder medirlos se deben dividir en dimensiones e indicadores.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición conceptual

Pereyra Lazo. (2021) refiere al clima organizacional como una juiciosa herramienta para la toma de decisiones educativas.

Definición operacional

En cuanto al presente punto, la variable se dividió en dos: relaciones interpersonales y responsabilidad social, las mencionadas dimensiones se evaluaron utilizando la escala de Likert.

Indicadores

Sobre la dimensión relaciones interpersonales, tiene como indicadores la clasificación, satisfacción laboral y comunicación asertiva; con respecto a la dimensión responsabilidad social, los indicadores que tiene son la autonomía del trabajo y trabajo en grupos.

Escala de medición

Es ordinal.

DESEMPEÑO DOCENTE.

Definición conceptual

Cotaquispe y otros. (2021) refiere que desempeño docente es el conglomerado de actividades que realiza un docente abarcando diversos aspectos teniendo en cuenta los vínculos entre el docente, el estudiante y su entorno.

Definición operacional

Se subdividió la variable en dos dimensiones: desempeño profesional pedagógico y compromiso organizacional, evaluadas mediante escalas Likert.

Indicadores

En la dimensión; desempeño profesional pedagógico, los indicadores son: planificación y estrategias de enseñanza; en base a la dimensión compromiso organizacional, se tiene a lo afectivo y permanencia como indicadores.

Escala de medición

Fue ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población

La población para Sampieri (2018) se define como el cúmulo de elementos que cumplen con ciertas precisiones. En este estudio, la población consistió en los maestros que trabajan en una I.E pública de Piura, que en total suman 23 individuos.

Criterios de inclusión: Se trabajó con todos los trabajadores que desempeñaban funciones educativas y administrativas en la unidad de estudio. Criterios de exclusión: No trabajamos con los trabajadores del CAS porque se negaron a participar en el estudio.

3.3.2 Muestra

Según Martínez (2017), es un subconjunto de la población total, elegido según el criterio del investigador. En este sentido, debido a la población limitada, realizamos una encuesta con los mismos 23 sujetos que trabajaban en una institución educativa pública de Piura, es decir es una prueba Censal.

3.3.3 Muestreo

Por ser una población pequeña se aplicó el muestreo censal; es decir se trabajó con los 23 docentes.

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

Hernández (2014), expresa que una encuesta se utiliza para recopilar datos y permite a los investigadores examinar las autopercepciones de los participantes en el contexto de una investigación científica. En relación con esto, la investigadora empleó la encuesta como técnica de la investigación con el objetivo de recolectar información proporcionada por los encuestados (Martínez. 2017)

Con respecto al cuestionario, Hernández (2014), expresó que es un conjunto de preguntas formuladas para evaluar diferentes dimensiones de variables de investigación mediante indicadores, que pueden ser preguntas abiertas, cerradas o seleccionadas según el criterio del investigador.

Además, se empleó un cuestionario como instrumento para recoger los datos, el cual se estructuró utilizando una escala Likert.

Los instrumentos pasaron por la validación de 3 jueces expertos.

Validez de instrumentos.

Experto	Grado	Especialidad	Veredicto
Yonny Navarro Yanayaco	Maestro	Educativa	Posee validez de contenido.
Joel Blas C.	Maestro	Educativa	Posee validez de contenido
Ricardo Cerna Caururo.	Maestro	Educativa	Posee validez de contenido

Nota: Validadores expuesto en el anexo 3

La investigadora uso el instrumento estadístico alfa de Cronbach.

ESTADISTICA DE FIABILIDAD DE AMBAS VARIABLES.

E. de fiabilidad		
α	A basada en elementos estandarizados	N° elementos
,916	,919.	23

3.5 Procedimiento

Sobre al procedimiento de recolección de datos, se solicitó el correspondiente permiso a la escuela a través de una carta para poder aplicar los instrumentos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de la data, se registrarán inicialmente en el software Microsoft Excel y posteriormente se exportarán al programa SPSS26 para realizar los análisis: descriptivo e inferencial.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se desarrolló siguiendo los pasos constituidos por la Universidad Cesar Vallejo, asegurando la autonomía de los participantes, cumpliendo con estándares de honestidad, anonimato e integridad.

IV.- RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

		F	%	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	7	30,4	30,4
	medio	10	43,5	73,9
	alto	6	26,1	100,0
	Total	23	100,0	

En cuanto a los resultados estadísticos mostrados en el cuadro n1 se concluye que en cuanto a clima organizacional el 43,5% tiene un nivel medio, el 30. 4 % bajo y por último con 26.1% alto.

Bajo los resultados alcanzados, se ha encontrado que algunos maestros sienten que el ambiente laboral y la comunicación abierta y honesta es regular lo que no contribuye totalmente a que las relaciones en la organización contribuyan a una satisfacción plena.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

		F	%	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	8	34,8	34,8
	medio	12	52,2	87,0
	alto	3	13,0	100,0
	Total	23	100,0	

Según los resultados analizados en el cuadro N2 se deduce que, en cuanto a desempeño organizacional el 52.2% tiene un nivel medio, el 34. 8 % bajo y por último con 13% alto. Bajo los resultados alcanzados, se ha encontrado que un porcentaje de maestros planifican sus clases usando algunos métodos y no adaptándolos necesariamente a la realidad de los estudiantes, mostrando un regular compromiso organizacional lo que ocasionaba un desempeño docente medio.

¿EXISTE ASERTIVA COMUNICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS HACIA DOCENTES?

¿existe comunicación asertiva de los directivos hacia docentes?				
	N	F	N	F
Regular	19	82,6	82,6	82,6
Casi siempre	4	17,4	17,4	100
TOTAL	23	100	100.0	

En el siguiente cuadro estadístico N3, se observa que existe una comunicación asertiva de los directivos hacia docentes es regular con un 82,6% mientras que un 17,4% un casi siempre.

La comunicación regular asertiva de los directivos hacia los docentes es un aspecto crucial para el éxito organizacional en el ámbito educativo. Aunque actualmente es adecuada y funcional, siempre hay espacio para mejoras que pueden potenciar aún más la efectividad de la comunicación y, por ende, el desempeño general de la institución. Fomentar una cultura de comunicación asertiva contribuirá a un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo a todos los agentes de la I.E estudiada.

O.E.1.- DESCRIBIR LA RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

¿te sientes satisfecho en tu centro laboral?						
		NUNCA	RARA VEZ	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
¿El trabajo en equipos fomentado y valorado en esta organización?	NUNCA	0	0	0	0	0
	RARA VEZ	0	0	0	0	0
	REGULAR	0	0	0	3	0
	CASI SIEMPRE	0	0	1	12	3
	SIEMPRE	0	0	0	0	1
	SIEMPRE	0	0	0	0	0

En la siguiente tabla N4 donde se estudia la relación de la pregunta 1 y 11 se observa que 12 docentes respondieron en las 2 preguntas que casi siempre se sienten satisfechos y trabajan en equipo, mientras que 2 siempre y 1 de ellos menciona que regular.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la percepción del trabajo en equipo. Los resultados de casi siempre en ambas preguntas sugieren que, aunque los empleados reconocen esfuerzos por parte de la organización para fomentar el trabajo en equipo, estos esfuerzos podrían ser más robustos y estructurados para generar un impacto más positivo.

Para mejorar estos aspectos, sería beneficioso para la organización implementar estrategias más claras y consistentes para fomentar y valorar el trabajo en equipo.

O.E. 2- SEÑALAR LA RELACIÓN ENTRE RELACIONES INTERPERSONALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

		¿sientes en el ámbito laboral es positivo para la organización?				
		NUNCA	RARA VEZ	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
¿Los maestros participan en las actividades de manera autónoma?	NUNCA	0	0	0	0	0
	RARA VEZ	0	0	0	0	0
	REGULAR	0	0	0	3	0
	CASI SIEMPRE	0	0	1	16	2
	SIEMPRE	0	0	0	0	1

En el siguiente cuadro N5 se ha realizado una relación entre la pregunta; ¿sientes que el ambiente laboral es positivo para la organización? Y ¿los maestros participan en las actividades de manera autónoma? Ambas de la variable relaciones interpersonales, de las dimensiones: Relaciones interpersonales y responsabilidad social respectivamente.

En los resultados se observa que 16 maestros casi siempre hacen sus actividades de manera autónoma porque sienten que tienen un ambiente que en algunas ocasiones es positivo, pero en otras existen algunas dificultades lo que contribuye que en la Institución educativa estatal de Piura no exista

siempre un ambiente laborar totalmente positivo.

En resumen, los docentes trabajan casi siempre dentro de sus límites, pero a veces sienten que podrían hacer más si tuvieran mayor libertad y recursos. La administración es receptiva, pero puede beneficiarse de una mayor inclusión de las opiniones de los docentes al tomar sus decisiones.

O.E.3.- ANALIZAR LA RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

¿planifica sus clases de manera estructurada y coherente?

		NUNCA Recuento	RARA VEZ Recuento	REGULAR Recuento	CASI SIEMPRE Recuento	SIEMPRE Recuento
¿Disfruta trabajando en esta institución más que en cualquier otra?	NUNCA	0	0	0	0	0
	RARA VEZ	0	0	0	0	0
	REGULAR	0	0	0	0	0
	CASI SIEMPRE	0	0	0	20	3
	SIEMPRE	0	0	0	0	0

INTERPRETACIÓN

En la siguiente tabla N6 se hizo una relación entre la pregunta ¿planifica sus clases de manera estructurada y coherente? Y ¿Disfruta trabajando en esta institución más que en cualquier otra? De las dimensiones desempeño profesional pedagógico y compromiso organizacional respectivamente.

De los datos se concluye que haciendo una correlación de preguntas se observa que 20 casi siempre disfruta trabajar en la I.E y planificar sus sesiones de clase.

La situación refleja que, aunque los docentes están comprometidos a nivel organizacional y desean conservar su empleo por la seguridad laboral que ofrece, este compromiso no se extiende plenamente al fortalecimiento de su trabajo ya que la planificación de sus clases es regular y tiende a ser poco

estructurada. Esto puede deberse a una composición de factores, como la falta de recursos adecuados, la insuficiente formación continua, o una falta de motivación intrínseca para mejorar sus métodos de enseñanza.

ESTADISTICA INFERENCIAL

PRUEBA DE NORMALIDAD.

	Estadístico	gl	Sig.
clima_org	,322	23	,000
desempeño_doc	,508	23	,000

a. -Corrección de significación de Lilliefors-

En la investigación la muestra de estudio es menor a los cincuenta individuos por ello se ha usado el método de Smirnova. Los resultados del test de Kolmogorov- Smirnov para las variables clima organizacional y desempeño docente indican que ambas siguen una distribución normal, ya que sus respectivos p-values son mayores que 0.05.

Para el clima organizacional con un p-valué de 0.322: No se rechaza la hipótesis nula. Es decir, los datos del clima organizacional siguen una distribución normal. Para el desempeño con un p-valué de 0.508: No se rechaza la hipótesis nula. Siguen una distribución normal los datos de desempeño docente.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de una I.E pública de Piura, en el año 2024.

		Correlaciones		
		C.O	D.D	
Rho de Spearman	clima_org	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	desempeño_doc	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

La presente tabla claramente muestra una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente del docente en la Institución Educativa pública de Piura. El coeficiente de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión pedagógica es de 0.670, lo que indica una relación fuerte entre estos dos aspectos. Esta correlación sugiere que un mejor clima organizacional está asociado con una mayor eficacia pedagógica por parte de los docentes, lo que podría tener implicaciones importantes para la calidad en la I.E.

V.- DISCUSIÓN

En cuanto al Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E de la región Piura, en el año 2024.

Portilla (2003) en su investigación: una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes, concluye que la creación de un ambiente apropiado es una pieza trascendental de las actividades de liderazgo educativo, y que muchos estudios contemporáneos han demostrado cómo los estilos de liderazgo transformacional influyen en los docentes.

Por nuestra parte se ha logrado determinar una correlación altamente significativa y positiva entre las dos variables estudiadas en la Institución Educativa de Piura. Con un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.670, se revela una fuerte relación entre estas dos variables.

En cuanto al Objetivo Especifico 1: Describir la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024. Iglesias (2020) en su investigación: Estudios de clima organizacional: revisión integrativa Medi-Sur- en la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, los resultados de la encuesta de clima organizacional demuestran la importancia y eficacia de lo arriba mencionado.

En el trabajo de investigación se logró determinar correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en una I.E de Piura. El coeficiente de correlación de Spearman es de 1.000 lo que indica una relación lineal perfecta y positiva en la variable clima organizacional

En cuanto al Objetivo Especifico 2: Señalar la relación entre relaciones interpersonales y responsabilidad social en una I.E de Piura, en el año 2024.

Bada (2020) en su estudio, Estrés laboral y clima organizacional en maestros peruanos. Se concluyó que las instituciones educativas necesitan promover una cultura organizacional adecuada teniendo en cuenta adecuadas relaciones interpersonales integrales, proporcionales, sostenibles a largo plazo que permita reducir los síntomas de estrés que ocurren todos los días en el trabajo.

Por nuestra parte se logró determinar correlación significativa y positiva entre las relaciones interpersonales y la responsabilidad social de los maestros en una I.E de Piura. El coeficiente de correlación de Spearman es de 1.000 lo que indica una relación lineal perfecta y positiva en la variable clima organizacional.

En cuanto al Objetivo Especifico 3: Analizar la relación entre desempeño profesional pedagógico y compromiso organizacional en una I.E pública de Piura, en el año 2024.

Esquerre (2021) en su indagación; retos del desempeño del docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano, muestra en sus conclusiones que los docentes deben analizar y adaptarse a su práctica pedagogía basada en las necesidades del contexto, y que esta se implementa y se renueva constantemente.

Por nuestra parte se logró determinar correlación significativa entre relaciones interpersonales y responsabilidad social en una I.E de Piura. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.670, lo que indica una relación fuerte en la variable Desempeño docente.

VI.- CONCLUSIONES

1. Se observó que hay una tendencia en que el clima organizacional afecte regularmente el desempeño docente. Esta asociación sugirió la importancia de fortalecer el clima organizacional como un agente que puede influir positivamente en la calidad de la dimensión relaciones interpersonales.
2. Se pudo observar que existe una tendencia en la que los docentes con unas relaciones interpersonales regulares tienden a tener una satisfacción regular que aquellos con un clima organizacional siempre satisfecho. Esta asociación sugirió la importancia de fortalecer el clima organizacional como un factor que puede incidir positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes, lo que podría contribuir a un mejor ambiente positivo en el entorno educativo.
3. Se evidenció que los docentes con responsabilidades sociales en las relaciones interpersonales regulares tienden a exhibir un trabajo en equipo regular en mayor proporción que aquellos con una responsabilidad que casi siempre colaboran. Esto sugiere la importancia de consolidar el trabajo en equipo como un factor clave para mejorar la dimensión responsabilidad social, lo que podría contribuir relaciones interpersonales más eficiente y efectiva en los procesos educativos en la institución.
4. Se observó que los docentes con compromiso organizacional regular tienden a brindar un medio desempeño docente en mayor proporción que aquellos que acompañan sociafectivamente, motivando a sus estudiantes. Esto resalta la importancia de fortalecer el aspecto organizacional como un factor determinante para enriquecer el desempeño docente.

VII.- RECOMENDACIONES.

1. Las instituciones deben ofrecer programas continuos de desarrollo profesional para docentes y centrarse en habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva y gestión del tiempo. Esto mejorará su desempeño docente y su capacidad para realizar tareas administrativas y educativas de manera efectiva.
2. Es fundamental fomentar una cultura organizacional que valore el trabajo en equipo, la cooperación y la retroalimentación constructiva para mejorar el clima organizacional. Esto se puede obtener a través de actividades integradas, reconocimiento del desempeño y comunicación transparente, creando un ambiente que promueva el desarrollo profesional y las relaciones interpersonales.
3. Las escuelas deberían implementar un sistema de apoyo para los docentes, especialmente aquellos que tienen dificultades para trabajar en equipo y con autonomía. Esto puede incluir coaching, consejos de aprendizaje y espacio de reflexión para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias de desarrollo profesional individualizadas.
4. Es necesario involucrar a los docentes a tomar decisiones y a darles más autonomía en la planificación e implementación de actividades de aprendizaje. Esto permitirá adaptarse mejor a las necesidades individuales de los escolares y así mejorar su desempeño en el aula.

REFERENCIAS

Ayala Cristina (2021) La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos, Dialnet - Universidad Rey Juan Carlos. Nº. 54, 2021, pág 198. [Dialnet-LaResponsabilidadSocialCorporativa-8162269 \(1\).pdf](#)

Bada O; Salas R; Castillo E. (2020).. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruano. MediSur - Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Centro Provincial de Ciencias Médicas Provincia de Cienfuegos, vol. 18, núm. 6, Noviembre-Diciembre, pp.1138-1144. www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009

Bustamante, M. & Anticona D. (2018) Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral del área de electrodomésticos de Supermercados Plaza Vea, Trujillo 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Perú]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13259/Anticona%20Ji%20Diana%20Victoria%20Bustamante%20Rodriguez%20Manuel%20Ilich.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CARRIAZO C; PEREZ M; GAVIRIA K (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 25, núm. Esp.3, Universidad del Zulia, Venezuela. www.redalyc.org/articulo.oa?id=27963600007 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>

Capuano M (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. Invenio.; 7(13):139-150. [fecha de Consulta 26 de Noviembre de 2023].ISSN:0329-3475. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>

Chapé, P. y Long, Y. (2019). El desempeño profesional pedagógico de los docentes que imparten Geografía de Cuba. Revista Científico-Metodológica, 68, 1-9. https://www.researchgate.net/publication/331652271_El_desempeno_profesional_pedagogico_de_los_docentes_que_imparten_Geografia_de_Cuba

Coronado Guzmán G; Valdivia-Velasco, M; Aguilera-Dávila, A; Alvarado- Carrillo, A.(2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias Conciencia Tecnológica, núm. 60. Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México. www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Donoso, Díaz., S Benavides-Moreno N., (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. Revista Brasileira de Educação, vol. 23, pp. 1-28. www.redalyc.org/articulo.oa?id=27554785006

Esquerre L; Pérez M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. Revista Educación, vol. 45, núm. 2, Universidad de Costa Rica, Costa Rica. www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178033. doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846

Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley

García M (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 2, , -Junio, pp. 103-111 Universidad Nacional Hermilio Valdizán Perú doi.org/10.33554/riv.14.2.698

Hervis E, (2018), El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación-Universidad de Costa Rica, Costa Rica, vol. 42, núm. 2. www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021

Iglesias, Torres (2020) Estudios de clima organizacional: revisión integrativa MediSur- Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Centro Provincial de Ciencias Médicas Provincia de Cienfuegos, vol. 18, núm. 6, noviembre-diciembre, pp. 1189-1197. www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015

Martínez J., Tobón S., López E.,-Ramírez; et al. (2020). calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa educational quality: documentary research from a socioformative perspective. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Universidad de Caldas. (Colombia),vol.16,(núm.1),pp.233-258,

www.redalyc.org/journal/1794/179450594005/html/

López, V. y López, M. G. (2019). Evaluación al desempeño docente: concepto, sentido e implicaciones en la instrumentalización. *Rleei*, 3(1), 21–32. cresur.edu.mx/OJS/index.php/RLEEI_CRECUR/article/view/323/241

Montilla A. (2016). CONSIDERACIONES SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA MÁS EFECTIVAS EN LA CONTABILIDAD *Negotium*, vol. 12, núm. 34, , pp. 23-57 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela . www.redalyc.org/articulo.oa?id=78246591002

Orda Ey Terlato A, (2023). Factores sistémicos relevantes para el análisis de riesgo estratégico. Un estudio de caso de universidades privadas colombianas. *Ciencias Administrativas*. 1-18. www.redalyc.org/articulo.oa?id=511675263001

Pilligua, Arteaga, S. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* (En línea), 15(28). doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686

Pujol-Cols, Lucas J.; Dabos, Guillermo E. (2018) Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes *Estudios Gerenciales*, vol. 34, núm. 146, Enero-Marzo, pp. 3-18 Universidad Icesi. doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809. www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002

Portilla Garcia(2023), UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES ESCOLARES. (2023). *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades- Universidad Nacional de Chimborazo*, núm. 20, pp. 228- 241.. doi.org/10.37135/chk.002.20.13

Ramos L; Rueda Mario (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente *Perfiles educativos*, vol. XLII, núm. 169, , Julio- Septiembre, pp. 144-159 Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación [.doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287](https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287)

Reyes L, Ruiz R, Castillo L, Reyes J. (2022) La educación virtual y el desempeño docente en una universidad. Revista Internacional de Humanidades. v11.4242. 1– 13. doi.org/10.37467/revhuman.v11.4242

Rodríguez G, Padilla F., Gallegos Fuentes. (2020). [Calidad educativa, apoyo docente y familiar percibido: la tridimensionalidad de la satisfacción escolar en niños y adolescentes](https://doi.org/10.18861/cied.2020.11.2.2995). Volumen 11 N° 2 Páginas 157 – 173. doi.org/10.18861/cied.2020.11.2.2995

Rodríguez K., Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 79-101. doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452

Romero L; Mariángel K; Baéz T; De la Jara A, Javier; Ávalo P; Ramírez V. (2023). La voz como herramienta profesional: técnica y autocuidado vocal para el desempeño docente. Revista de estudios y experiencias en educación- Universidad Católica de la Santísima Concepción. Facultad de Educación, vol. 22, núm. 48, , pp. 30-47. doi.org/10.21703/0718-5162.v22.n48.2023.002

Rosales A., Montes, A., Gamboa A. (2023). Liderazgo eficaz para la calidad educativa y la acreditación universitaria en el caribe colombiano. Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado. Continuación De La Antigua Revista De Escuelas Normales, 98(37.1). doi.org/10.47553/rifop.v9

Prieto-Peña, Ana Iris, González-Sánchez, Anabel, & Díaz-Díaz, Alejandro Antuán. (2023). Importancia social de la preparación pedagógica del tutor en la formación del médico general integral. Revista Médica Electrónica, 45(3), 486-499. Epub 30 de junio de 2023. Recuperado en 30 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242023000300486&lng=es&tlng=es.

Puig Marbelys, Martínez María, Valdés N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. Revista Cubana de Enfermería, 32(3) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300017&lng=es&tlng=es.

Del Cid, A., Méndez, R. & Sandoval, F. (2017). Research. Foundations and Methodologies.(1 ed.). México: Pearson Educación.

<https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacionfundamentos-y-metodologia.p>

Sánchez, M y García, M. (2017). Job satisfaction in work environments. A qualitative exploration for your study. Scientia Et Technica, 2.

<http://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Revista Iberoamericana de la Educación.December 2021. DOI:[10.31876/ie.vi.126](https://doi.org/10.31876/ie.vi.126) Vol – Especial 1 2021e-ISSN: 2737-632x

Pereyra Lazo, Edson Joao; Rey de Castro Hidalgo, Daniel Enrique; Uribe Kajatt, Justina Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021 Industrial Data, vol. 25, núm. 1, 2022, Enero-Junio, pp. 229-264 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>

Martínez, H. (2017). Metodología de la investigación. Ed. Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/metodologi_a_de_la_investigacio_n_i

Anagrolia, F. y Muneja, M. (2020). Effect of Cooperative Learning on Students' Achievements in Literature in English Subject: A Case of Dodoma City, Tanzania. East African Journal of Education and Social Sciences, 1(3), 68- 76. <https://doi.org/10.46606/eajess2020v01i03.0044>

Mayyadah, A. y Basim, H. (2020). The effect of cooperative learning strategy on the engagement in architectural education. International Conference on Sustainable Engineering Techniques, 881(1), 1-13. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/881/1/012004/pdf>

Addone, A. y De, L. (2021) Chesscards: Making a Paper Chess Game with Primary School Students, a Cooperative Approach. Lecture Notes in Networks and Systems,

240, (1), 141 - 146. DOI: 10.1007/978-3-030-77040-2_19

Dat, V., Loc, T., Van, N., Chau, S. y Ngoc, M. (2019). Does Cooperative Learning May Enhance the Use of Students' Learning Strategies? *International Journal of Higher Education*, 8(4), 1-10. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1220927.pdf>

Emily, H. (2022). *Mind, Motivation, and Meaningful Learning: Strategies for Teaching Adult Learners*, by Melissa L. Miller. *Canadian Journal of Academic Librarianship*, 8(1), 1-3. <https://cjal.ca/index.php/capal/article/view/39167>

Serpa, L., González, S., Pérez, A., Vásquez, G., Mata, P., & Pérez, D. (2020). Fine motor skills stimulation in children: A proposal based on stuffed robots and rules-based reasoning. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2020(E33), 250-262. <http://www.risti.xyz/issues/ristie33.pdf>

Ochoa, M., Ochoa, W., & Rodríguez, M. (2021). Development of fine motor skills with playful activities in preschool children. *Mendive. Revista de Educación*, 19(2), 600-608. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000200600&lng=es&tlng=en

Moreira, M. A., Arcas, B. R., Gómez Sánchez, T. F., García Bermejo, R., & Ruiz Melero, M. J. (2023). Teachers' pedagogical competences in higher education: A systematic literature review. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 20(1), 123-346. doi: 10.53761/1.20.01.07

Hernández, H. (2014). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios*, 9 (1), 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores. ISBN: 978-1-4562-2396-0.

MATRIZ DE CONSISTENCIA.									
TITULO: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E PÚBLICA DE PIURA, EN EL AÑO 2024.									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			Variable (X) Control social e informal.						
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: a.- Describir la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024, b. Señalar la relación entre relaciones interpersonales y responsabilidad social en una I.E pública de Piura, en el año 2024	hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de una I.E pública de Piura, en el año 2024. La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de una I.E pública de Piura, en el año 2024	dimensiones	indicadores	items	escala y valores	niveles y rangos		
			Relaciones interpersonales	satisfacción laboral	1-3	Siempre (5) Casi siempre (4) regularmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	Alto 46-52 Medio 43 a 45 Bajo 40-42		
				comunicación asertiva	4-6				
			Responsabilidad social	autonomía del trabajo	7-9	Siempre (5) Casi siempre (4) regularmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	Alto 46-52 Medio 43-45 Bajo 40-42		
				trabajo en equipo	10-12				
			Desempeño profesional pedagógico	planificación	13-15	Siempre (5) Casi siempre (4) regularmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	Alto 46-52 Medio 43-45 Bajo 40-42		
								estrategias de enseñanza	16-18
								permanencia	22-24
			Compromiso organizacional	afectivo	19-21	Siempre (5) Casi siempre (4) regularmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	Alto 46-52 Medio 43-45 Bajo 40-42		
permanencia	22-24								

	c. Analizar la relación entre desempeño profesional pedagógico y compromiso organizacional en una I.E pública de Piura, en el año 2024.						
--	---	--	--	--	--	--	--

ANEXOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman LICKER. $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ Donde D es la diferencia entre los		
TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. O_1 $M - r$	POBLACIÓN: 23 trabajadores de la I.E pública de Piura TIPO DE MUESTRA: Censal TAMAÑO DE MUESTRA: 23 trabajadores de la I.E pública de Piura	Variable X:CLIMA ORGANIZACIONAL. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Autores: Girón Procedencia: Perú Año: 2024 Estructura. Está conformada por 12 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Satisfacción laboral Comunicación asertiva. Autonomía de trabajo. Trabajo en equipo			

<p>O₂</p> <p>M=muestra O1 y O2= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p>		<p>Variable Y: DESEMPEÑO DOCENTE Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor::: Girón Alva - 2024 Desempeño profesional docente- clima organizacional: Encuesta Estructura. Está conformadapor 12 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Acceso Planificación Estrategias de aprendizaje. Afectivo permanente</p>	<p>correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		
---	--	---	---	--	--

REFERENCIAS ANEXOS.

1.- CUESTIONARIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL.

PRESENTACIÓN:

Reciba mi cordial saludo: El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo relacionado con la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024.

1.- Edad: _____ 2.- Sexo: _____ 3.- Estado civil:

En los ítems a que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuesta correctas e incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	RARAMENTE	NUNCA
5	4	3	2	1

ITEMS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.	5	4	3	2	1
RELACIONES INTERPERSONALES.					
Satisfacción laboral					
1) Te sientes satisfecho en tu centro laboral.					
2) Sientes que el ambiente laboral es positivo para la organización.					
3) Las relaciones laborales en esta organización contribuyen a mi satisfacción en el trabajo					
Comunicación asertiva.					
4) La comunicación entre los miembros del equipo es abierta y honesta					
5) Existe comunicación asertiva de los directivos hacia docentes.					
6) Existe comunicación horizontal para atender las diversas necesidades en tu I.E.					
RESPONSABILIDAD SOCIAL.					
Autonomía					
7) En tu I.E los lideres fomentan la autonomía de sus integrantes.					

8) Siento que mi opinión es valorada al tomar decisiones sobre mi trabajo.					
9) Los maestros participan en las actividades de manera autónoma.					
Trabajo en equipo					
10) Los directivos toman decisiones en equipo en tu I.E.					
11) El trabajo en equipo es fomentado y valorado en esta organización.					
12) Sientes que el trabajo en equipo de los maestros es sostenido por la colaboración y confianza					

2.- CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO DOCENTE.

PRESENTACIÓN:

Reciba mi cordial saludo: El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo relacionado con la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de Piura, en el año 2024. Antes de empezar a marcar complete los siguientes datos:

1.- Edad: _____

civil: _____

2.- Sexo: _____ 3.- Estado

En los ítems a que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuesta correctas e incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas.

¡Muchas Gracias! Los valores son los siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	RARAMENTE	NUNCA
5	4	3	2	1

ITEMS DE DESEMPEÑO DOCENTE	5	4	3	2	1
DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO					
Planificación					
13) planifica sus clases de manera estructurada y coherente.					
14) utiliza variedad de recursos y materiales didácticos en sus clases.					
15) prepara sus clases con antelación y con los objetivos de aprendizaje claros.					
Estrategias de enseñanza.					
16) utiliza métodos de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.					
17) Adapta su metodología a las necesidades y características de sus estudiantes.					
18) Usa las TICS en sus estrategias de enseñanza.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL.					
Afectivo.					
19) Se identifica fuertemente con los objetivos y valores de esta institución.					
20) Se siente parte integral de esta institución Educativa					
21) Disfruta trabajando en esta institución más que en cualquier otra.					
Permanencia.					
22) Considera que esta institución es el lugar adecuado para desarrollar su carrera profesional a largo plazo.					
23) Se ve trabajando en esta institución en los próximos cinco años.					
24) Las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en esta institución influyen en su decisión de quedarse en la I. E					

ANEXO 3

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de gestión privada de la región Piura, en el año 2024.

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:	Yonny Marvin Navarro Yanayaco.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional () Organi
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos denominado “Cuestionario de Comportamiento organizacional y desempeño docente”

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de comportamiento organizacional
Autora:	Nancy Elizabeth Girón Alva.
Procedencia:	UCV
Administración:	Presencial.
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	I.E “Fe y Alegría N 49”

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional.	Relaciones interpersonales	son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal.
	Responsabilidad social	la cantidad de acciones organizadas y planificadas para facilitar que las organizaciones acepten libremente a las personas y su dignidad, por ello este término se refiere a la percepción que tienen los empleados de su autonomía para tomar decisiones sobre el desarrollo laboral. (Ayala, 2021, p.3)

Desempeño docente	Desempeño profesional pedagógico	Prieto (2024) lo define como un proceso de aprendizaje sistemático en el que las personas se desenvuelven en situaciones laborales rutinarias a través de relaciones, normas y procedimientos que deben seguir para lograr resultados positivos.
	Compromiso organizacional	Para Coronado (2020) El compromiso organizacional es conceptualizado como el empleado se preocupa por la empresa o la empresa por el trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Comportamiento organizacional y desempeño docente. elaborado por Nancy Girón Alva. en el año 2014.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

INSTRUMENTO 1.

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Relaciones interpersonales.

Objetivos de la Dimensión: Para Bustamante, (2018) Las relaciones interpersonales “son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal” (p. 153).

El objetivo es señalar la relación entre relaciones interpersonales y sus indicadores; Satisfacción laboral y comunicación asertiva.

Indicadores de Relaciones interpersonales	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Satisfacción laboral	1. Te sientes satisfecho en tu centro laboral.	4	4	4	
	1. Sientes que el ambiente Laboral es positivo para la organización.	4	4	4	
	2. Tienes expectativas positivas en tu trabajo actual.	4	4	4	
Indicador 2: Comunicación asertiva.	3. Consideras que existe una comunicación asertiva entre docentes.	4	4	4	
	4. Existe comunicación asertiva de los directivos hacia docentes	4	4	4	
	5. Existe comunicación horizontal para atender las diversas necesidades en tu I.E.	4	4	4	

Segunda dimensión: Responsabilidad social.

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es señalar la relación entre responsabilidad social con los indicadores; Autonomía de trabajo y trabajo en equipo.

Indicadores de Responsabilidad social.	Ítem	Claridad	Coherenc	Relevan	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Autonomía de trabajo.	7.- En tu I.E los líderes fomentan la autonomía de sus integrantes.	4	4	4	
	8.- Los directivos delegan las funciones y responsabilidades en la I. E	4	4	4	
	9.- Los maestros participan en las actividades de manera autónoma.	4	4	4	
Indicador 2: Trabajo en equipo.	10.- Los directivos toman decisiones en equipo en tu I.E.	4	4	4	
	11.- Los maestros trabajan en equipo en tu I. E	4	4	4	
	12.- Sientes que el trabajo en equipo de los maestros es sostenido por la colaboración y confianza.	4	4	4	

INSTRUMENTO 2

Dimensiones del instrumento 2:

Primera dimensión: Desempeño profesional pedagógico.

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es analizar la relación entre desempeño profesional pedagógico con sus indicadores; Planificación y estrategias de enseñanza.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Indicador 1: Planificación	1. Los docentes planifican diariamente sus sesiones.	4	4	4	
	2. Los docentes tienen capacidad de enseñanza en el aula.	4	4	4	
	3. Los maestros planifican curricularmente de acuerdo al contexto.	4	4	4	
Indicador 2: Estrategias de enseñanza	4. Los docentes diseñan estrategias de enseñanza atendiendo la diversidad.	4	4	4	
	5. Los maestros diseñan estrategias de enseñanza que promueva el análisis y reflexión	4	4	4	
	6. Los docentes usan TICS en las estrategias de enseñanza.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso organizacional.

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es analizar la relación entre compromiso organizacional con los indicadores; afectivo y permanencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Compromiso organizacional: Afectivo	7.- Los maestros acompañan socioafectivamente a sus estudiantes.	4	4	4	
	8.- Los docentes motivan a sus estudiantes fomentando la participación y actitudes positivas.	4	4	4	

	9.- Gestionan y dinamizan al grupo resolviendo conflictos y estableciendo límites.	4	4	4	
Indicador 2: Permanencia.	10.- Los maestros se sienten comprometidos con su trabajo.	4	4	4	
	11.- Los maestros muestran productividad en su trabajo.	4	4	4	
	12.- Los docentes permanecen en sus horas de trabajo	4	4	4	



Firma de evaluador.
Yonny Navarro Yanayaco.
DNI 02873566
Magíster en Educación con
Mención en Docencia y Gestión
Educativa

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de gestión privada de la región Piura, en el año 2024.

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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Joel Blas Castillo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente. Magister en Educación con mención en docencia universitaria y gestión educativa
Institución donde labora:	Institución Educativa Colegio Nacional “Dos de Mayo” de Caraz.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos denominado “Cuestionario de Comportamiento organizacional y desempeño docente”

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de comportamiento organizacional
Autora:	Nancy Elizabeth Girón Alva.
Procedencia:	UCV
Administración:	Presencial.
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	I.E “Fe y Alegría N 49”

9. Soporte técnico

Escala/ÁREA Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional.	Relaciones interpersonales	son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal.
	Responsabilidad social	la cantidad de acciones organizadas y planificadas para facilitar que las organizaciones acepten libremente a las personas y su dignidad, por ello este término se refiere a la percepción que tienen los empleados de su autonomía para tomar decisiones sobre el desarrollo laboral. (Ayala, 2021, p.3)

Desempeño docente	Desempeño profesional pedagógico	Prieto (2024) lo define como un proceso de aprendizaje sistemático en el que las personas se desenvuelven en situaciones laborales rutinarias a través de relaciones, normas y procedimientos que deben seguir para lograr resultados positivos.
	Compromiso organizacional	Para Coronado (2020) El compromiso organizacional es conceptualizado como el empleado se preocupa por la empresa o la empresa por el trabajo.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Comportamiento organizacional y desempeño docente. elaborado por Nancy Girón Alva. en el año 2014.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA A El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

INSTRUMENTO 1.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales.**

Objetivos de la Dimensión: Para Bustamante, (2018) Las relaciones interpersonales “son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal” (p. 153).

El objetivo es señalar la relación entre relaciones interpersonales y sus indicadores; Satisfacción laboral y comunicación asertiva.

Indicadores de Relaciones interpersonales.	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Satisfacción laboral	7. <i>Te sientes satisfecho en tu centro laboral.</i>	4	4	4	
	8. <i>Sientes que el ambiente laboral es positivo para la organización.</i>	4	4	4	
	9. <i>Tienes expectativas positivas en tu trabajo actual.</i>	4	4	4	
Indicador 2: Comunicación asertiva.	10. <i>Consideras que existe una comunicación asertiva entre docentes.</i>	4	4	4	
	11. <i>Existe comunicación asertiva de los directivos hacia docentes.</i>	4	4	4	
	12. <i>Existe comunicación horizontal para atender las diversas necesidades en tu I.E.</i>	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad social.**

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es señalar la relación entre responsabilidad social con los indicadores; Autonomía de trabajo y trabajo en equipo.

Indicadores de Responsabilidad social.	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Autonomía de trabajo.	7.- En tu I.E los lideres fomentan la autonomía de sus integrantes.	4	4	4	
	8.- Los directivos delegan las funciones y responsabilidades en la I.E	4	4	4	
	9.- Los maestros participan en las actividades de manera autónoma.	4	4	4	
Indicador 2: Trabajo en equipo.	10.- Los directivos toman decisiones en equipo en tu I.E.	4	4	4	
	11.- Los maestros trabajan en equipo en tu I.E	4	4	4	
	12.- Sientes que el trabajo en equipo de los maestros es sostenido por la colaboración y confianza.	4	4	4	

INSTRUMENTO 2

Dimensiones del instrumento 2:

Primera dimensión: Desempeño profesional pedagógico.

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es analizar la relación entre desempeño profesional pedagógico con sus indicadores; Planificación y estrategias de enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Planificación.	1.- Los docentes planifican diariamente sus sesiones.	4	4	4	
	2.- Los docentes tienen capacidad de enseñanza en el aula.	4	4	4	
	3.- Los maestros planifican curricularmente de acuerdo al contexto.	4	4	4	
Indicador 2: Estrategias de enseñanza	4.- Los docentes diseñan estrategias de enseñanza atendiendo la diversidad.	4	4	4	
	5.- Los maestros diseñan estrategias de enseñanza que promueva el análisis y reflexión	4	4	4	
	6.- Los docentes usan TICS en las estrategias de enseñanza.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Compromiso organizacional.**

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es analizar la relación entre compromiso organizacional con los indicadores; afectivo y permanencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Compromiso organizacional: Afectivo	7.- Los maestros acompañan socioafectivamente a sus estudiantes.	4	4	4	
	8.- Los docentes motivan a sus estudiantes fomentando la participación y actitudes positivas.	4	4	4	
	9.- Gestionan y dinamizan al grupo resolviendo conflictos y estableciendo límites.	4	4	4	
Indicador 2: Permanencia.	10.- Los maestros se sienten comprometidos con su trabajo.	4	4	4	
	11.- Los maestros muestran productividad en su trabajo.	4	4	4	
	12.- Los docentes permanecen en sus horas de trabajo	4	4	4	



Firma del evaluador
Joel Blas Castillo
DNI 10227162.
Magíster en Educación con
Mención en Docencia
universitaria y gestión educativa.

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E pública de gestión privada de la región Piura, en el año 2024.

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.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Vicente Ricardo Cerna Caururo.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa(x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde.

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos denominado “Cuestionario de Comportamiento organizacional y desempeño docente”

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de comportamiento organizacional y desempeño docente.
Autora:	Nancy Elizabeth Girón Alva.
Procedencia:	UCV
Administración:	Presencial.
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	I.E “Fe y Alegría N 49”

Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional.	Relaciones interpersonales	son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal.
	Responsabilidad social	la cantidad de acciones organizadas y planificadas para facilitar que las organizaciones acepten libremente a las personas y su dignidad, por ello este término se refiere a la percepción que tienen los empleados de su autonomía para tomar decisiones sobre el desarrollo laboral. (Ayala, 2021, p.3)
Desempeño docente	Desempeño profesional pedagógico	Prieto (2024) lo define como un proceso de aprendizaje sistemático en el que las personas se desenvuelven en situaciones laborales rutinarias a través de relaciones, normas y procedimientos que deben seguir para lograr resultados positivos.

Compromiso organizacional	Para Coronado (2020) El compromiso organizacional es conceptualizado como el empleado se preocupa por la empresa o la empresa por el trabajo.
----------------------------------	---

14. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Comportamiento organizacional y desempeño docente. elaborado por Nancy Girón Alva. en el año 2014.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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

<p>Conclusiones de validez de instrumento:</p> <p>.....</p>

INSTRUMENTO 1.

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Relaciones interpersonales.**

Objetivos de la Dimensión: Para Bustamante, (2018) Las relaciones interpersonales “son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal” (p. 153).

El objetivo es señalar la relación entre relaciones interpersonales y sus indicadores; Satisfacción laboral y comunicación asertiva.

Indicadores de Relaciones interpersonales.	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Satisfacción laboral	<i>13. Te sientes satisfecho en tu centro laboral.</i>	4	4	4	
	14. Sientes que el ambiente laboral es positivo para la organización.	4	4	4	
	<i>15. Tienes expectativas positivas en tu trabajo actual.</i>	4	4	4	
Indicador 2: Comunicación asertiva.	16. Consideras que existe una comunicación asertiva entre docentes.	4	4	4	
	17. Existe comunicación asertiva de los directivos hacia docentes.	4	4	4	
	18. Existe comunicación horizontal para atender las diversas necesidades en tu I.E.	4	4	4	

Segunda dimensión: Responsabilidad social.

Indicadores de Responsabilidad social.	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendacione s
Indicador 1: Autonomía de trabajo.	7.- En tu I.E los lideres fomentan la autonomía de sus integrantes.	4	4	4	
	8.- Los directivos delegan las funciones y responsabilidades en la I.E	4	4	4	
	9.- Los maestros participan en las actividades de manera autónoma.	4	4	4	
Indicador 2: Trabajo en equipo.	10.- Los directivos toman decisiones en equipo en tu I.E.	4	4	4	
	11.- Los maestros trabajan en equipo en tu I.E	4	4	4	
	12.- Sientes que el trabajo en equipo de los maestros es sostenido por la colaboración y confianza.	4	4	4	

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es señalar la relación entre responsabilidad social con los indicadores; Autonomía de trabajo y trabajo en equipo.

INSTRUMENTO 2

Dimensiones del instrumento 2:

Primera dimensión: Desempeño profesional pedagógico.

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es analizar la relación entre desempeño profesional pedagógico con sus indicadores; Planificación y estrategias de enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendacione s
Indicador 1: Planificación.	1.- Los docentes planifican diariamente sus sesiones.	4	4	4	
	2.- Los docentes tienen capacidad de enseñanza en el aula.	4	4	4	
	3.- Los maestros planifican curricularmente de acuerdo al contexto.	4	4	4	
Indicador 2: Estrategias de enseñanza	4.- Los docentes diseñan estrategias de enseñanza atendiendo la diversidad.	4	4	4	
	5.- Los maestros diseñan estrategias de enseñanza que promueva el análisis y reflexión	4	4	4	
	6.- Los docentes usan TICS en las estrategias de enseñanza.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso organizacional.

Objetivos de la Dimensión: El objetivo es analizar la relación entre compromiso organizacional con los indicadores; afectivo y permanencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc ia	Observacione s/ Recomendacion es
Indicador 1: Compromiso organizacional:	7.- Los maestros acompañan socioafectiva mente a sus estudiantes.	4	4	4	

Afectivo	8.- Los docentes motivan a sus estudiantes fomentando la participación y actitudes positivas.	4	4	4	
	9.- Gestionan y dinamizan al grupo resolviendo conflictos y estableciendo límites.	4	4	4	
Indicador 2: Permanencia.	10.- Los maestros se sienten comprometidos con su trabajo.	4	4	4	
	11.- Los maestros muestran productividad en su trabajo.	4	4	4	
	12.- Los docentes permanecen en sus horas de trabajo	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 31617969

**Magíster en Administración de la Educación
Vicente Ricardo Cerna Caururo.**

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.

GRAFICO 1: CUADRO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

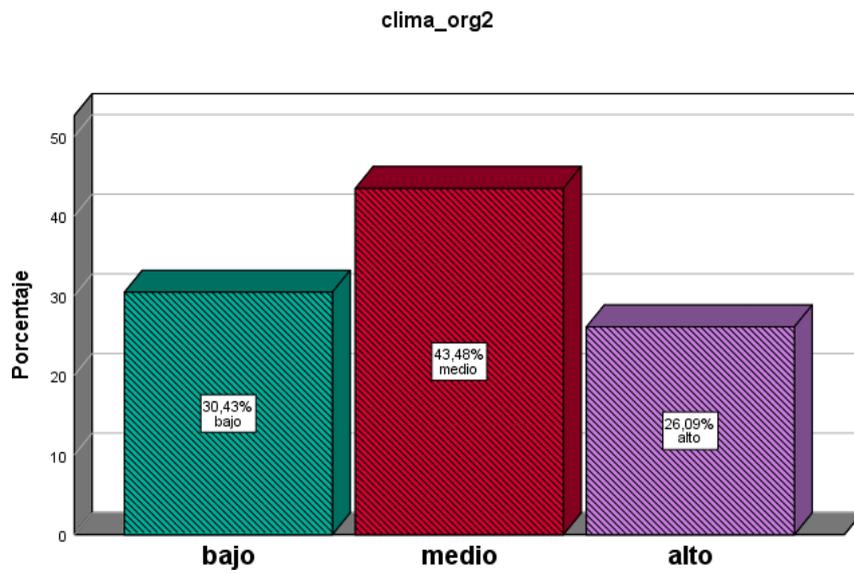


GRAFICO 2: DESEMPEÑO DOCENTE

