



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Desempeño docente y clima organizacional en una institución  
educativa del nivel primario de Marcará - Carhuaz, 2024.**

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

**AUTORA:**

Suarez De la Cruz, Rocio del Pilar (orcid.org/0009-0003-5573-5346)

**ASESORA:**

Mtra. Villa Calderon, Adonias Julia (orcid.org/0000-0003-3785-5427)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención Integral del Infante, Niño y Adolescente

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mis queridas hijas Rocío y Danessy, mi esposo y mis padres por su apoyo constante e incondicional en esta nueva experiencia.

Rocío del pilar Suarez de la Cruz

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los docentes de la Universidad César Vallejo quienes con sus conocimientos y apoyo contribuyeron al logro de las metas propuestas que influyeron en la mejora de la calidad profesional y personal.

Rocío del Pilar Suarez de la Cruz



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLA CALDERON ADONIAS JULIA, 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: "Desempeño docente y clima organizacional en una Institución Educativa del nivel Primario de Marcará- Carhuaz, 2024.", cuyo autor es SUAREZ DE LA CRUZ ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 20 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLA CALDERON ADONIAS JULIA DNI: 40394145 ORCID: 0000-0003-3785-5427	Firmado electrónicamente por: AJVILLA el 09-08- 2024 22:53:36

Código documento Trilce: TRI - 0824932





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SUAREZ DE LA CRUZ ROCIO DEL PILAR 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: "Desempeño docente y clima organizacional en una Institución Educativa del nivel Primario de Marcará- Carhuaz, 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
ROCIO DEL PILAR SUAREZ DE LA CRUZ DNI: 31676097 ORCID: 0009-0003-5573-5346	Firmado electrónicamente por: DSUAREZCR10 el 19- 07-2024 20:10:59

Código documento Trilce: TRI - 0822904

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE LA AUTENTICIDAD DE ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	
ÍNDICE	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
III. DISCUSIÓN	19
IV. CONCLUSIONES	21
V. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	29

## RESUMEN

La presente investigación se plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024. En cuanto al enfoque metodológico, el tipo de investigación será básica, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional; la población estará compuesta por 29 docentes de una I.E. de Marcará, y la muestra por 28 docentes de una I.E. de Marcará. En cuanto a los resultados que se esperan está que exista una relación significativa entre las variables, para concluir que el clima organizacional positivo parece estar estrechamente vinculado a un mejor desempeño de los docentes, lo cual sugiere que un entorno de trabajo favorable puede potenciar las habilidades y la efectividad del personal docente.

**Palabras clave:** Desempeño, clima organizacional, docentes.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the relationship between teacher performance and organizational climate in an educational institution in Marcará- Carhuaz, 2024. Regarding the methodological approach, the type of research will be basic, with a quantitative approach and correlational scope; the population will be composed of 29 teachers from an educational institution in Marcará, and the sample will be composed of 28 teachers from an educational institution in Marcará. As for the expected results is that there is a significant relationship between the variables, to conclude that the positive organizational climate seems to be closely linked to better performance of teachers, suggesting that a favorable work environment can enhance the skills and effectiveness of teachers.

**Keywords:** performance, organizational climate, teachers.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se evidencia en las organizaciones ciertas condiciones necesarias para que los trabajadores tengan plena confianza de alcanzar las metas y objetivos que persiguen para el buen desempeño, por lo que un gerente exitoso debe lograr siempre retos que lo conlleven a tener un funcionamiento adecuado (Hincapié et al.2018). Esto les permitiría tener un talento humano comprometido sinérgicamente con cada una de las labores que se ejecutan a diario (López y Escalante, 2023).

Es por ello que, la Unión de las Naciones para la Educación Científica y Cultural (en adelante Unesco), determina que la adecuación educativa necesita mayormente de un buen gerente, un clima adecuado y un buen desempeño docente basado en valores y procesos administrativos que conlleven al éxito de la institución (Hincapié et al., 2018). Esto se visualiza en el informe PISA donde los países que poseen mejor desempeño y clima organizacional adecuado en el sistema educativo es Finlandia y Singapur en un 87, 8%, y países como Hungría, Japón, Corea del Sur en un 65%, dato relevante para caracterizar una educación de calidad (Ángel y Ávila, 2022).

Realidad distinta se percibe en Hispanoamérica, una vez que apareció el COVID 19 los sistemas educativos hicieron una reinvención de los procesos, lo que condujo a un desajuste del ambiente de la organización y un buen desempeño docente, porque esto influyó en la comunicación, el sentido de pertenencia, generar un ambiente agradable, aceptación de los nuevos procesos y estímulo a diario por parte del directivo de la institución (Yahsahuanca et al., 2022).

Por tanto, los líderes escolares deben apostar a que las organizaciones mantengan un clima armonioso, con buenas prácticas educativas para el proceso de enseñanza aprendizaje, permitiendo operar de buena manera en las tareas ejecutadas a diarias por parte de todos los integrantes (Unesco, 2023).

A eso hace hincapié el Banco de América Latina (2019), donde indica que los líderes deben apostar por mejorar las capacidades y habilidades del talento humano, debido a que son ellos la pieza primordial de todas las organizaciones,

esto se lograría ejerciendo políticas integrales y sistémicas que fortalezcan el entorno laboral, el rol que ejerce la familia y la formación constante del capital humano, sobre todo en los recintos educativos, debido que es allí donde se forman todos los futuros profesionales de la sociedad a nivel Mundial y latinoamericano (Ramírez et al., 2023).

Asimismo, el Programa de Promoción de Reformas Educativas en América Latina y el Caribe (2019) enfatizó que el docente enfrenta dificultades en su convivencia laboral, vinculados al entorno escolar y familiar. Por ende, es necesario que existan espacios de colaboración entre todo los involucrados, para generar un ambiente favorable organizacional y un desempeño pedagógico adecuado (Ángel y Ávila, 2022). Una educación de calidad recae en la buena distribución de los recursos educativos, la infraestructura, la organización, un gerente comprometido, que exista estimulación, apoyo y participación de los grupos involucrados para que se genere un clima organizacional y un desempeño docente satisfactorio (Escribano, 2018).

En el Perú, Tello (2018) menciona que teóricamente los sistemas están organizados de manera distinta en cada institución, donde los involucrados bien fortalecidos generan un entorno agradable y esto conduce a una buena respuesta del desempeño docente. Pero esto no ocurre de manera satisfactoria en diversas instituciones a nivel nacional, Quispe et al. (2023) en su estudio de cómo el liderar impacta en el ambiente y desempeño docente encontró que un 49,5 % de los involucrados en la investigación determinaron que es imprescindible tener un buen líder para que estas dos variables fluyan de manera satisfactoria.

Por otro lado, More y Morey (2021) aseveran que el ambiente y el desempeño docente tiene que estar direccionado por la reciprocidad en un 78,8%, y la participación de los involucrados en un 48,6 % dato relevante de su investigación para indicar que ambas variables deben estar estrechamente vinculadas para que pueda existir un buen ejercicio docente y una organización capaz de generar motivación, reciprocidad, participación, entre todos los involucrados que hacen vida en las instituciones enseñanza.

Desde el enfoque local, en la institución educativa ubicado en Marcará-Carhuaz se observa que los maestros muestran una realidad distinta a la planteada anteriormente, el clima organizacional se ve afectado por la falta de motivación, liderazgo y desempeño de cada uno de los profesores que hacen vida en la institución, se observa con preocupación una comunicación inadecuada, falta de compromiso y participación en las actividades desarrolladas a diario.

Por lo tanto, se planteó la interrogante general ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará - Carhuaz, 2024? y de manera específica se plantearon ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y liderazgo?; ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales? y ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la motivación?

Asimismo, se tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará – Carhuaz, 2024, y como primer objetivo específico: identificar la relación que existe entre el desempeño docente y liderazgo; así mismo establecer la correlación que existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales y como último reconocer la relación que existe entre el desempeño docente y la motivación.

La justificación de esta investigación parte desde una visión teórica, porque permitió conocer a gran escala sobre las variables de estudio en una institución, generando cambios en el logro de objetivos trazados, sustentado por estudios teóricos. En el enfoque práctico brindó herramientas necesarias para potenciar las actividades escolares y las directrices que emane el líder de la institución, permitiendo un mejor desempeño entre los involucrados. Desde el aspecto metodológico este estudio, servirá como base para futuras investigaciones según las variables estudiadas.

En cuanto a la hipótesis general, se planteó: existe correlación entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará – Carhuaz, 2024 y como específicas se plantea que sí existe

relación entre el desempeño docente y liderazgo; de igual manera, existe relación entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales, finalmente existe relación entre el desempeño docente y la motivación.

## II. MARCO TEÓRICO

En este acápite se presentarán cada uno de los referentes teóricos que le darán el sustento científico a la investigación. En cuanto a los antecedentes internacionales, Rojas et al. (2023) llevaron a cabo una investigación básica, no experimental y correlacional para analizar la conexión del ambiente organizacional y la competencia docente en las Escuelas Municipales de Talca. Los hallazgos indicaron entre la enseñanza competitiva y el clima laboral una relación significativa y directa. Concluyeron que cualquier institución educativa que cultive un clima laboral superior, fundamentado en la iniciativa, compromiso y desempeño del docente, alcanzará la rivalidad en la praxis educativa.

Widyaningsih et al. (2021) investigaron la influencia del clima laboral y la motivación en el desempeño de los profesores de educación física mediante una metodología cuantitativa, no experimental de nivel explicativo. Concluyeron que tanto el clima laboral como la estimulación para la enseñanza influyen positivamente en la mejora del desempeño de estos profesores. Al-Kurdi et al. (2020) desarrollaron un estudio cuya intención fue evaluar el papel del clima organizativo operacionalizado por el liderazgo organizativo y la familiaridad en el desempeño de los profesores en las IES. Se empleó un método cuantitativo, no experimental de alcance explicativo bajo un guía de ecuaciones estructurales basado en la varianza a 257 académicos encuestados. Las respuestas evidenciaron que el clima laboral tiene una contribución excepcionalmente fuerte en el desempeño de los académicos. Además, el liderazgo organizativo y la confianza tienen una relación positiva con la conducta de los profesores. Concluyeron que es necesario tener en cuenta los elementos organizativos y sus interacciones a la hora de la comprensión y el fomento del comportamiento de intercambio de conocimientos de los profesores en el contexto de su práctica educativa.

Balkar (2020) investigó la relación entre el clima organizativo, la práctica innovadora y el servicio del maestro utilizando un método cuantitativo de alcance correlacional transversal cuya muestra fue 398 maestros del nivel primario y

secundario. Encontraron que el ambiente organizativo posee una influencia significativa y positiva respecto al desempeño de los profesores.

Baluyos y Baluyos (2019) elaboraron una investigación cuantitativa, no experimental de nivel correlacional entre el clima laboral y el compromiso, aplicado a 230 profesores. Los hallazgos indicaron de forma positiva la relación entre las variables. Concluyeron sobre este estudio que ayuda a que los gestores de las instituciones educativas tomen medidas para crear un clima laboral positivo y así fortificar el compromiso de los maestros.

En el ámbito nacional, Acuña et al. (2023) investigaron la dependencia que hay en el desempeño docente y clima laboral del nivel primario en el distrito de Santa Ana, Cusco. Fue correlacional con diseño no experimental y cuantitativa. Encuestando a 180 docentes mediante un formulario de ambiente institucional y una rúbrica de desempeño docente. Los resultados evidenciaron una correspondencia positiva significativa de 0.860 ( $p < 0.05$ ), y los datos descriptivos indicaron que el 71.01% percibió el clima laboral como moderado. Existiendo entre las variables una relación positiva.

Quispe et al. (2023) investigaron la influencia del liderazgo transformativo en el ambiente que hay en la institución de Lima y su desempeño. Utilizaron un enfoque cuantitativo con trayectoria explicativo y de diseño no experimental, encuestando a 106 docentes mediante tres cuestionarios validados por expertos. Las conclusiones mostraron que el liderazgo transformacional tiene una incidencia significativa entre las variables de estudio, concluyendo que se vieron significativamente relacionadas.

Jauregui (2023) en su investigación evaluó el desempeño y clima laboral su correlación en un Colegio Juventud Científica de Lima, utilizando un enfoque cuantitativo con alcance correlacional. Encuestaron a 145 docentes. Entre las dos variables se consideró que existe una correlación positiva, lo que permitió admitir la hipótesis alterna.

Mamani (2022) Se propuso hallar la relación del clima laboral y desempeño docente en una escuela pública peruana. Su diseño fue no experimental, de método cuantitativo básico y correlacional, tomando en cuenta a 80 docentes, usaron dos encuestas. Las respuestas demostraron la existencia significativa y

positiva en su correlación de las variables. Por ello dedujo que un buen clima laboral incide de manera satisfactoria del desempeño docente.

More y Morey (2021) investigaron la incidencia de la administración del clima y desempeño institucional en Chorrillos. Utilizaron una metodología cuantitativa de nivel explicativo - no experimental, encuestando a 245 estudiantes con dos cuestionarios validados por expertos. Su correlación fue positiva. Concluyendo que los docentes se desempeñan satisfactoriamente en todas las dimensiones.

Según Syslová (2019), el desempeño docente abarca el dominio de contenidos, el uso de métodos de aprendizaje, la formación de un clima propicio en el aula y la reflexión sobre la práctica pedagógica. Asimismo, Otrębski (2022) indicó que el desempeño docente está influenciado por factores como las condiciones laborales, la motivación, las relaciones interpersonales y el liderazgo escolar. Destacó que el clima laboral escolar posee una fuerte conexión entre sus variables.

La primera dimensión hace referencia al trabajo en equipo; donde Satorre (2022) señala que facilita el compartir conocimientos, retroalimentación y apoyo entre pares para mejorar prácticas pedagógicas. Por su parte, Adriana et al. (2023) definieron el trabajo en equipo como la disposición de los maestros para planificar, discutir problemas y compartir recursos de manera colaborativa.

Como primer indicador, delegar, según Shalihin et al. (2018) la delegación efectiva por parte de los maestros promueve el trabajo colaborativo, reduce la carga individual y mejora el desempeño docente. Por su parte, Canli y Özdemir (2022) definieron la delegación como la asignación de funciones, sobre una tarea o proceso a otro miembro de la organización. Como segundo indicador, fortalecimiento, de acuerdo al argumento de Itje (2018), refiere que el maestro debe desplegar acciones en la mejora de las capacidades y el desempeño de otros miembros del equipo escolar. Como tercer indicador, incentivos, en acuerdo con Panduro (2021), y Hisyam et al. (2019) este indicador se refiere a estímulos materiales que reconocen y recompensan el buen desempeño de los docentes.

La segunda dimensión es la efectividad; según Rahmah et al. (2022) y Bule et al. (2023) definieron la efectividad como la capacidad de los maestros para producir los resultados deseados de aprendizaje. Como primer indicador, según Rivai y Moh (2019), la eficacia implica que el maestro realice de manera competente sus roles de enseñanza, tutoría, evaluación y relaciones interpersonales. Asimismo, Panduro (2021) definió la eficacia como el resultado de los objetivos educativos mediante el uso responsable de los recursos y tiempo. Como segundo indicador, productividad, según Syslová, Z. (2019) y Luqman et al. (2020), referidos a la relación entre los resultados educativos y los recursos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Como último indicador se menciona a la eficiencia, de acuerdo con Seknun y Bugis (2022) es la capacidad del docente para realizar su labor educativa de manera ordenada y optimizando el uso de recursos.

La tercera dimensión correspondiente a la segunda variable, compromiso laboral; para Estrada y Mamani (2020) implica la interiorización de los valores y objetivos escolares por parte del maestro. Asimismo, Emengini et al. (2020) definieron el compromiso docente como la lealtad y orgullo de pertenencia a la institución escolar. Tal como muestra el primer indicador hace referencia al compromiso afectivo, según Rizky et al. (2022), el desempeño afectivo implica mostrar empatía, respeto y motivación hacia el aprendizaje de los alumnos. Asimismo, Shanti et al. (2020) definieron el desempeño afectivo como la capacidad del docente para conectar emocionalmente con los estudiantes. Como segundo indicador, está el compromiso normativo, en acuerdo con Asio (2020) y Lestari et al. (2020), se refiere a la realización de las normativas y obligaciones dadas para la labor docente. Asimismo, Estrada y Mamani (2020) definieron el desempeño normativo como el cumplimiento de los docentes de sus funciones y obligaciones de manera ética.

En cuanto a la segunda variable ambiente organizacional, cimentado en la especulación de la motivación, teoría del intercambio social y de la contingencia, estas teorías ofrecen perspectivas y principios que pueden aplicarse para mejorar el ambiente laboral (Ramkrishna et al.,2023). Por su parte, Shanti et al. (2020) y Bule et al. (2023) definieron esta variable como las apreciaciones



compartidas sobre las políticas, métodos organizacionales en lo formal e informal. Asimismo, Estrada y Mamani (2020) sostuvieron que el ambiente laboral es el clima ocasionado por las emociones y sentimientos que los asociados de la organización reciben en su centro de trabajo.

Entre las dimensiones se destaca el modo de liderazgo, según Purnama et al. (2021) se relaciona con la manera en que los directores escolares guían, motivan e influyen al personal docente. Estos autores hallaron que el estilo de liderazgo modera el vínculo entre la ética de trabajo islámica y el desempeño docente en escuelas de Indonesia. Por otro lado, Barnová et al. (2022) definieron los estilos de liderazgo como las perspectivas y comportamientos característicos que utilizan los directores escolares para dirigir a los maestros; encontrando que, las formas de liderazgo transformacional y transaccional se asocian positivamente con un clima organizacional abierto y un mejor desempeño docente en escuelas.

El primer indicador de la dimensión corresponde a liderazgo carismático, la cual se caracteriza por la habilidad del líder para inspirar y motivar a los seguidores. Según Parwati et al. (2023) y Umaimah et al. (2022) estos líderes, demuestran comportamientos modelo, comunican altas expectativas y expresan confianza en los demás para alcanzar sus metas. El segundo indicador de la dimensión concierne a liderazgo motivacional, para Rahmah et al. (2022), define este liderazgo como la habilidad para articular una visión convincente y usar símbolos y metáforas para enfocar los esfuerzos de los seguidores.

Como segunda dimensión se considera que las relaciones interpersonales positivas, caracterizadas por respeto y apoyo mutuo, contribuyen a un mejor desempeño docente Itje (2018). En consideración de su primer indicador de comunicación, Syahril (2018) señala que la comunicación abierta y fluida entre directivos y docentes, caracterizada por el diálogo y la retroalimentación constructiva, mejora el ambiente escolar y el desempeño de los maestros. Por su parte, Adriana et al. (2023) definió la comunicación organizacional como los patrones de intercambio formal e informal de información en las escuelas; identificando que, la comunicación ascendente, descendente y horizontal clara y oportuna entre directivos y maestros se asocia positivamente con el ambiente

organizacional y el desempeño del maestro. El segundo indicador de la comprensión se refiere capacidad de los integrantes de la organización escolar de entenderse mutuamente (Rivai y Moh, 2019). Asimismo, Kriswanto et al. (2021) definieron la comprensión como la habilidad de ponerse en el lugar del otro; señalando que altos niveles de comprensión entre pares se asociaban con un mejor desempeño laboral. El tercer indicador del respeto se refiere al reconocimiento y valoración de los integrantes de la organización escolar, que según Shalihin et al. (2018), el respeto mutuo entre la plana jerárquica y la plana docente, evidenciado en un buen trato y considerado, contribuye al desempeño y satisfacción laboral.

La motivación, corresponde a la tercera dimensión de la variable clima organizacional, como lo define Itje (2018) está determinada por los salarios, las condiciones laborales y la comunicación interpersonal. Asimismo, Hisyam et al. (2019) definieron la motivación como el deseo de realizar continuamente un impulso para lograr las metas organizacionales. La autonomía laboral, como primer indicador de la dimensión en cuestión, se refiere al grado de libertad, independencia y discreción que tienen los empleados en su trabajo; que según Syslova (2019), la autonomía docente para tomar decisiones pedagógicas y curriculares se asocia positivamente con el desempeño y la innovación educativa. La participación, como segundo indicador, que según Putra et al. (2020), se da en la formulación del proyecto educativo institucional y otras políticas escolares incrementa su motivación y compromiso con la escuela. Por su parte, Seknun y Bugis (2022) definieron la participación como la contribución de ideas y sugerencias de los maestros en la gestión escolar. El ambiente como tercer indicador, de acuerdo con Panduro (2021), un ambiente escolar seguro, limpio y con los recursos promueve un mejor desempeño docente. De manera similar, Emengini et al. (2020) lo definieron como la infraestructura, las normas sociales y el clima emocional donde laboran maestros y directivos.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Regido bajo una investigación de tipo básica, la cual permite ampliar los conocimientos sobre un campo en específico para lograr una mayor comprensión de los hechos en un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018). Se enfoca en ampliar el conocimiento científico sin considerar aplicaciones prácticas inmediatas. Su objetivo principal es comprender fenómenos naturales, leyes fundamentales, principios teóricos o conceptos sin tener en mente una aplicación comercial directa, este tipo de investigación busca descubrir, entender y explicar los fundamentos subyacentes de un fenómeno sin preocuparse necesariamente por su utilidad inmediata en la práctica

En concordancia con Álvarez (2020) la investigación científica será de enfoque cuantitativo debido a que se rige bajo la imperidad de medir magnitudes de un fenómeno en cuestión de su magnitud y frecuencia. Los estudios cuantitativos delimitan el problema de investigación desde un marco teórico específico, el cual guía el estudio y produce una serie de hipótesis con sustento empírico.

En cuanto al nivel será de corte transversal, ya que se miden variables con el propósito de establecer asociación entre ellas. De esta manera, se pueden identificar relaciones estadísticamente significativas entre variables estudiadas, sea en forma directa o inversa, así como diverso en cuanto al tamaño de la correlación (Arias et al.,2022).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Desempeño docente**

**Definición conceptual:** Son los logros y metas alcanzadas por los docentes inmerso en su institución, lo que denomina contenidos, métodos de enseñanza efectivos y la reflexión sobre la práctica pedagógica (Syslová, 2019).

**Definición operacional:** Esta variable se medirá con base en las siguientes dimensiones: Trabajo en equipo, efectividad y compromiso laboral.

## **Clima organizacional**

**Definición conceptual:** concebido como un ambiente positivo concebido por las diversas emociones y sentimientos que los agentes involucrados perciben en su centro de trabajo (Estrada y Mamani, 2020).

**Definición operacional:** esta variable es tridimensional y está compuesta por las siguientes dimensiones: estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la motivación.

### **3.3. Población y censo**

#### **3.3.1 Población:**

Siguiendo con Hernández y Mendoza (2018) los autores establecen sobre dicho término como la agrupación de casos o sujetos que comparten peculiaridades similares de acuerdo a ciertos criterios previamente establecidos. Con respecto a ello, en esta pesquisa, la población se encuentra constituida por 29 maestros que integran la plana docente en dicha institución. Por ello, para esta investigación fue necesario tomar a toda la población, es decir fue un estudio censal.

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

La encuesta es la técnica que se utilizó para esta pesquisa. En base a ello, permitió recoger datos pertinentes que faciliten la verificación de las hipótesis y sostener el estudio. En relación al instrumento empleado, se aplicó el Cuestionario de medición de Clima organizacional y desempeño docente desarrollado por Bermejo (2020), con el propósito de medir las variables.

Respecto a la estructura del instrumento mencionado, contó con 25 ítems que miden la variable Clima Organizacional a través de tres dimensiones: Estilo de liderazgo, Relaciones Interpersonales y Motivación. Al igual que a la variable Desempeño docente mediante tres dimensiones: Trabajo en equipo, Efectividad, Compromiso laboral. Para ello, se utilizó una escala Likert de 5 alternativas (Bermejo, 2020).

#### **3.4.1. Validez y confiabilidad:**

Respecto a la validez, el instrumento original fue analizado por juicios de expertos bajo los criterios de claridad, relevancia y coherencia para contrastar la consistencia de las dimensiones e indicadores. Ello permitió corroborar la validez del instrumento, asegurando que mida lo que pretende medir.

Para ello se solicitó a dos expertos en la materia: Mgtr. Máximo Simón Zavaleta Ibáñez y al Dr. Edi Mio Suyon, ambos expertos concluyeron que el instrumento es válido en su totalidad para su aplicación.

El Alfa de Cronbach se utilizó para medir la confiabilidad, siendo procesado por el SPSS con un resultado de Desempeño docente de 0.731 y clima organizacional 0.977. estos coeficientes son altamente representativos para la detección de los datos en la muestra de estudio. De esta manera, se contrasta la validez y confiabilidad de los instrumentos (Bermejo, 2020). No obstante, en el presente trabajo se emitirá nuevamente la observación en mención para verificar la consistencia del instrumento con la población actual a estudiar.

### **3.5. Procedimiento**

Respecto al procedimiento, se siguió los siguientes pasos:

1. Primero, se procedió a solicitar los permisos correspondientes a la institución educativa para desarrollar la investigación.
2. Se brindó el consentimiento informado a los colaboradores.
3. Se aplicó el instrumento a los participantes.
4. Los datos recolectados fueron recolectados por el SPSS
5. Se procedió con el análisis descriptivo e inferencial correspondiente a las variables y dimensiones respectivas.
6. Por último, se contrastó las hipótesis.

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

La recolección de datos recolectados estuvo desde un inicio codificados y tabulados mediante una base. Seguido se procedió con el análisis desde el SPSS versión 26. En base a ello, como primer paso se obtuvo el análisis descriptivo expresado mediante cuadros, con porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones. Seguido, desde el análisis inferencial, en un inicio, se emitió la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos.

De acuerdo a ello, se eligió la aplicación de pruebas paramétricas o no paramétricas, de ser el caso del primero, se aplicó la estadística de correlación de Pearson, en el caso del segundo, se aplicó el Rho de Spearman. En base a estos resultados se determinó la contrastación de hipótesis general y específicas elaboradas en el presente estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Desde un inicio, se brindó información del estudio para obtener su consentimiento de los participantes. A través del documento en mención, se señaló la información precisa del estudio, sus implicancias, el tratamiento de datos y el derecho a retirarse. Cabe resaltar que los datos de los participantes fueron recopilados bajo una estricta confidencialidad, de esta forma se respeta la integridad de todo participante.

## IV. RESULTADOS

### Inferenciales

#### Prueba de normalidad

Ho: Los datos presentan distribución normal

Ha: Los datos no presentan distribución normal

Decisión

P. valor < 0.05 (p. valor <  $\alpha$ ) : Rechazar la Ho

#### Tabla 1

*Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.*

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	0.980	28	0.008
Trabajo en equipo	0.971	28	0.002
Efectividad	0.921	28	0.038
Compromiso laboral	0.939	28	0.004
Clima organizacional	0.925	28	0.045
Estilos de liderazgo	0.961	28	0.004
Relaciones interpersonales	0.904	28	0.014
Motivación	0.893	28	0.008

De acuerdo a la cantidad de los datos mayores a 50 se asumió la prueba de distribución normal a Kolmogorov, Cuyos resultados detallan el valor de, p. valor < 0.05, rechazar el Ho; los datos del desempeño docente y clima organizacional no provienen de distribuciones normales. Por ello, se tomó la prueba no paramétrica. Según la intención, el diseño y estudio de la investigación al coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

#### Hipótesis general.

#### Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional

Ha: Existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional

#### Nivel de significación

Se asumió a  $\alpha = 0.05$ ; con nivel de confianza del 95%

#### Estadístico de prueba

Correlación de Rho Spearman

**Tabla 2***Correlación entre el desempeño docente y clima organizacional*

Correlaciones			
		Desempeño docente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	1,000	,712**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	28	28
	N		
	Clima organizacional	,712**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	28	28
	N		

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

Al ser p. valor  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ), implica rechazar la hipótesis nula. Por ello, existe una correlación alta y directamente proporcional (0.712) entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo.

Ha: Existe relación entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo

**Tabla 3***Correlación entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo*

Correlaciones			
		Desempeño docente	Estilos de liderazgo
Rho de Spearman	Desempeño docente	1,000	,801**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	28	28
	N		
	Estilos de liderazgo	,801**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	28	28
	N		

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

Al ser, p. valor  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ), implica rechazar Ho y aceptar la Ha. Por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional (0.801) entre la V1 y la primera dimensión de la V2 (estilos de liderazgo).

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales.

Ha: Existe relación entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales.



**Tabla 4**

*Correlación entre el desempeño docente y la segunda dimensión de la V2 (relaciones interpersonales)*

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño docente	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	de Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Al ser p. valor  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ), esta analogía permite contradecir  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . Por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional (0.694) entre la V1 y las relaciones interpersonales (segunda dimensión del V2).

### **Hipótesis específica 3**

$H_0$ : No Existe relación entre el desempeño docente y la motivación.

$H_a$ : Existe relación entre el desempeño docente y la motivación.

**Tabla 5**

*Correlación entre el desempeño docente y la motivación*

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño docente	Motivación
Rho de Spearman	de Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Motivación	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Al ser p. valor  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ), esta comparación permite rechazar  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . Por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional (0.712) entre V1 y la tercera dimensión de la V2 (motivación).

## V. DISCUSIÓN:

Los resultados del estudio, han detectado que, existe una correlación directamente proporcional y alta (0.712) entre la V1 y la V2. De igual manera encontramos a Jauregui (2023). El cual revela que existe una correlación positiva considerable entre el clima y desempeño laboral. Concluye que la existencia de una correlación positiva dio pie para aceptar la hipótesis alterna. Del mismo modo este resultado concuerda con el de Acuña et al. (2023), quienes también encontraron una relación positiva en un contexto similar. La importancia de un clima organizacional favorable se reafirma como un factor crucial para su desempeño eficiente.

En cuanto a los resultados se mostró que existe una correlación alta y directamente proporcional (0.977) entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo. De igual manera, Quispe et al. (2023) resalta que un liderazgo transformacional tiene una incidencia significativa en el clima laboral y en el desempeño docente, un hallazgo que también se observó en la escuela de estudio. Esto sugiere que los directivos escolares deben enfocarse en desarrollar habilidades de liderazgo que promuevan un ambiente colaborativo y motivador. Igualmente, los estudios de Balkar (2020) y Mamani (2022) refuerzan la idea de que un clima organizacional favorable mejora el desempeño docente. La influencia del liderazgo en el desempeño docente también se sostiene en la literatura existente. La investigación de Purnama et al. (2021) y Barnová et al. (2022) apoya la necesidad de estilos de liderazgo que fomenten un ambiente positivo y colaborativo.

Tomando en cuenta los resultados se ha encontrado que existe una correlación alta y directamente proporcional (0.694) entre la V1 y la segunda dimensión de la V2 (relaciones interpersonales). Además, las relaciones interpersonales también demostraron tener un impacto considerable en el desempeño docente. La comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los docentes y la administración son elementos esenciales para mantener un clima

organizacional saludable (Syahril, 2018; Adriana et al., 2023). La falta de comunicación adecuada y el compromiso observado en la institución de Marcará- Carhuaz reflejan la necesidad de mejorar estos aspectos para optimizar el desempeño docente.

Finalmente, con respecto al resultado, existe una correlación alta relación y directamente proporcional (0.712) entre la V1 y tercera dimensión (motivación). El cual guarda relación con More y Morey (2021) demostraron entre las variables una correlación positiva, el cual consideró que los estudiantes concluyen que el docente se desempeña de manera satisfactoria en todas las dimensiones estudiadas, motivación y aprendizaje. Por otro lado, hay una motivación directa de los docentes por el reconocimiento y la valoración de su trabajo, así como por el apoyo y estímulo proporcionados por la administración (Rahmah et al., 2022; Rivai y Moh, 2019). La falta de motivación identificada en la institución estudiada sugiere que se necesita implementar estrategias para asumir compromisos y estar constantemente motivados.

## VI. CONCLUSIONES:

- La investigación muestra que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el clima laboral de una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024 de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman de 0.712; representando así una correlación alta y directamente proporcional. Esto muestra que la presencia de un ambiente de trabajo armónico y de apoyo mutuo mejora la eficacia de la enseñanza y la satisfacción laboral de los docentes.
- Existe relación entre el desempeño docente y los tipos de liderazgo en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024 de acuerdo a los resultados específicos de la relación detectada por la prueba de Rho de Spearman de 0.801 el cual demuestra una relación alta y directamente proporcional.
- Se muestra la relación existente entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024 detectada por la prueba de Rho de Spearman de 0.694 quien demuestra alta relación y es directamente proporcional. Y es así que se llegó a la conclusión de que las relaciones interpersonales sólidas y positivas entre el personal docente son fundamentales para un buen desempeño.
- La motivación docente es un factor determinante en su desempeño. Tal como se muestra la relación existente entre el desempeño docente y la motivación en una institución educativa primario de Marcará- Carhuaz, 2024 detectada por la prueba de Rho de 0.712 quien demuestra alta relación y directamente proporcional. Mostrando así que los docentes motivados muestran mayor entusiasmo y dedicación en su labor educativa, lo que impacta positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

- Incentivar a un ambiente que sea inclusivo y se fomente el respeto, así mismo se valoren las diferencias individuales y se apoye la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la comunidad educativa. Proporcionando herramientas y recursos para la programación y evaluación efectiva de las dinámicas pedagógicas, facilitando un mejor desempeño docente.
- Para el mejoramiento del liderazgo institucional se recomienda implementar programas de formación continua para los docentes, enfocándose en habilidades de liderazgo transformacional que promuevan un ambiente de confianza y motivación entre los docentes. Así como también fomentar una comunicación abierta y efectiva entre los directivos y el cuerpo docente, estableciendo canales claros de retroalimentación constructiva.
- Se recomienda crear espacios y tiempos específicos dentro de la jornada laboral para la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de experiencias y prácticas pedagógicas efectivas. Ocasionando el fortalecimiento de los lazos entre los docentes, mejorando la cooperación y el apoyo mutuo.
- Establecer un sistema de reconocimientos para los docentes que demuestren un desempeño sobresaliente y contribuyan positivamente al clima organizacional.

## REFERENCIAS

- Acuña Gutiérrez, J. J., Chui Betancur, H. N., Pérez Argollo, K., Roque Huanca, E. O., Roque Huanca, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(30), 1673–1684. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
- Adriana, M., Santoso, D., Adijaya, Y. H., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. Nidhomul Haq : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152–165.
- Arias, J; Holgado, J; Tafur, T y Vásquez, M (2020). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. (2022). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Ángel, S y Ávila, E (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa 14* (1) <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/138>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Asio, J. M. R. (2020). Effect of Performance Review and Faculty Development to Organizational Climate. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0099>
- Balkar, B. (2020). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2015.02.007>

- Baluyos, G.R., Rivera, H.L. and Baluyos, E.L. (2019) Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Bermejo, C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil - 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48872/Bermejo\\_GCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48872/Bermejo_GCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bule, A., Bafadal, I., Ulfatin, N., & Burhanuddin, U. (2023). European Journal of Educational Research. *European Journal of Educational Research*, 12(2), 749–758. [https://pdf.eu-jer.com/EU-JER\\_13\\_1\\_131.pdf](https://pdf.eu-jer.com/EU-JER_13_1_131.pdf)
- Emengini, B., Omenyi, A. S., & Nwankwo, C. A. (2020). Organizational culture as correlate of teachers' job performance and attitude to work in secondary schools in anambra state nigeria. *Ogirisi: A New Journal of African Studies*, 16(8), 28–61. <http://dx.doi.org/10.4314/og.v16i1.3>
- Escribano, E (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill Educación.
- Hincapié Parejo, N; Orellana, E & Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista oratores* 9 <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/html/index.html>
- Hisyam, M., Sridana, N., & Waluyo, U. (2019). Relationship between Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Climate with Teachers' Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 216. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i6.1218>

- Itje, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Halmahera Utara. *Indonesian Journal of Educational Studies*, 21(1), 86–98. <https://doi.org/10.26858/ijes.v21i1.6697>
- Jauregui Escudero, L. M. (2023). *Clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal del colegio Juventud Científica-Lima 2022*. [Tesis de titulación. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115282>
- Kusumawati, E. (2023). Analysis of the Relationship Between the School Principal's Visionary Leadership and Kindergarten Teachers' Performance. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 89-97. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.526>
- Kriswanto, H. D., Shofwan, I., Muarifuddin, & Siswanto, Y. (2021). Tutors' job performance: the role of work motivation and organizational climate. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 15, 3470–3480. <https://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/961.pdf>
- Lestari, N. P. N. E., Putra, P. E. A. P., Gorda, A. O. S., & Gorda, A. E. S. (2020). Situational Leadership, school of organizational climate teacher work and performance motivation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 169-172. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/58>
- López, R y Escalante M (2023) Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra -Lima 2022. *Rev. Igobernanza*. Vol.6 / n°22. DOI: <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023>.
- Mamani Delgado, N. E. . (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3 (2), 493–501. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- More Espinoza, R & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N 7044 San



- Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Otrębski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Panduro, A. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *Psychology and Education*, 58(4), 1191–1204. [www.psychologyandeducation.net](http://www.psychologyandeducation.net)
- Parwati, W., Gede, A., & Wisna, P. (2023). The Effect of Servant Leadership, Work Ethics, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Teacher Performance in State Vocational High School in Denpasar City. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(1), 127–132. <https://doi.org/10.47750/pegegog.14.01.15>
- Purnama, C., Fatmah, D., Hasani, S., & Rahmah, M. (2021). Leadership style as moderating variable influence between islamic work ethic with performance. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(2), 233–238. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.2.02>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rahmah, M., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2022). Spiritual work motivation in mediating the influence of organizational climate on teacher performance during the COVID-19 pandemic. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(3), 749–754. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.3.29>
- Ramírez-Hernández, Y. & Comas-Rodríguez, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 982-1000. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1112>
- Ramkrishna Mohanta, Prasanta Gayen, Indranil Pal, Ramesh Chandra Mahato, & Dr. Subir Sen. (2023). Comparison among different dimensions of

- organizational climate of secondary school teachers of west bengal by mahalanobis distance. *Epra International Journal of Research and Development (IJRD)*, 8(4), 129–133. Retrieved from <http://eprajournals.net/index.php/IJRD/article/view/1826>
- Rivai, U & Moh, Z (2019). *Cultura Organizacional y Clima Organizacional como Determinante de la Motivación y el Desempeño Docente*. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://www.mdpi.com/2075-4698/12/6/192>
- Rojas, O.; Ortega, F.; Espinosa, M.; Campbell, I. (2023). Relationship between the organizational climate and the competitive teacher in Talca municipal schools. *Revista on line de Política e Gestão Educacional, Araraquara*, v. 27, n. 00, e023004. e-ISSN: 1519-9029. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v27i00.17736>
- Seknun, M. F., & Bugis, F. (2022). The Effect Of The Work Climate And Motivation On Teacher`S Job Performance At Smp Negeri 2 Masohi, Central Maluku Regency. *Res Militaris*, 12(2), 1729–1737. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/download/286/186/418#:~:text=The participants of this research,on teacher%60s teaching performance.>
- Shanti, C. M., Gunawan, I., & Sobri, A. Y. (2020). Relationship of School Visionary Leadership and Organizational Climate with Teacher Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 508(Icite), 624–629. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.308>
- Syahril, H. (2018). Improving School Climate for Better Quality Educational Management. *Journal of Educational and Learning Studies*, 1(1), 16. <https://doi.org/10.32698/0182>
- Syslová, Z. (2019). The relation between reflection and the quality of a preschool teacher’s education performance. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40723-019-0060-y>
- Tello, E. D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123-130. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Umaimah, S., Musfiqon, M., & Prasetya, B. (2022). The Influence of Democratic Leadership and Organizational Climate on The Performance of Teachers.

Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 11(03), 661.  
<https://doi.org/10.30868/ei.v11i03.2406>

UNESCO (15 de octubre del 2023). "Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo <https://unesdoc.unesco.org/search/N-EXPLORE-75a31de0-21d7-4176-9074-1d3714037446>

Yacsahuanca, N; Mantilla, M; Reyes, L; Gaibor, S; Naranjo, A; Oblea, M & Nieves, G. (2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234.  
<https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>

## **ANEXOS**

**Anexo 1** *Matriz de operacionalización de la variable*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Variable 1: Desempeño docente	Nivel de ejecución alcanzado por el docente en el logro de las metas dentro de la institución, lo que dominar contenidos, métodos de enseñanza efectivos y la reflexión sobre la práctica pedagógica (Syslová, 2019).	Esta variable se medirá con base en las siguientes dimensiones: Trabajo en equipo, efectividad y compromiso laboral.	Trabajo en equipo Efectividad Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Fortalecimiento</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Productividad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Afectivo</li> <li>• Normativo</li> </ul>	Ordinal
Variable 2: Clima organizacional	Concebido como el ambiente generado por las emociones y sentimientos que los miembros de la organización perciben en su centro de trabajo (Estrada y Mamani, 2020).	Esta variable es tridimensional y está compuesta por las siguientes dimensiones: el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la motivación.	Estilo de liderazgo Relaciones interpersonales Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo carismático</li> <li>• Liderazgo motivacional</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Respeto</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Participación</li> <li>• Ambiente</li> </ul>	Ordinal

**Anexo 2 Matriz de consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: Desempeño docente y clima organizacional en una I.E. del nivel Primario de Marcará- Carhuaz, 2023.**

**AUTOR: Rocío del Pilar Suárez**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará-Carhuaz, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará-Carhuaz, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo en una institución educativa del nivel primario de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará-Carhuaz, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo en una institución educativa del nivel primario de Marcará-Carhuaz, 2024.</p>	Variable 1. Desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Trabajo en equipo  Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Fortalecimiento</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Productividad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Normativo</li> </ul>	1-5  6-9	Ordinal
			Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colaborativo</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	10-13	
Variable 2. Clima organizacional						

<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la motivación en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024?</p>	<p>Marcará- Carhuaz, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.</p> <p>Reconocer la relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en una institución educativa nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.</p>	<p>Existe relación entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024</p> <p>Existe relación entre el desempeño docente y la motivación en una institución educativa primario de Marcará- Carhuaz, 2024.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo carismático</li> <li>Liderazgo motivacional</li> </ul>	14-17	Ordinal
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Comprensión</li> </ul>	18-21	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto</li> <li>Autonomía</li> <li>Participación</li> <li>Ambiente</li> </ul>	22-25				
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>			
TIPO: Básico ENFOQUE:	Población: 29 en docentes de una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.	Variable 1. Desempeño docente Técnicas. Encuesta Instrumentos. Cuestionario	DESCRIPTIVA: INFERENCIAL: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Prueba no paramétrica, coeficiente de correlación de Spearman			

<p>Cuantitativo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Diseño no experimental de tipo correlacional</p>	<p>Muestra.: 29 en docentes de una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico, por conveniencia.</p>	<p>Autor: Rocío del Pilar Suarez De la Cruz</p> <p>Año: 2024</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes de la I.E Carhuaz.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	
		<p>Variable 2. Clima organizacional</p> <p>Técnicas. Encuesta</p> <p>Instrumentos. Cuestionario</p> <p>Autor: Rocío del Pilar Suarez De la Cruz</p> <p>Año: 2024</p> <p>Ámbito de Aplicación: Estudiantes de primaria</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	





## PROGRAMA ACADÉMICO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**TITULO: Desempeño docente y clima organizacional en una Institución Educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.**

### Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.

### Objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre el desempeño docente y liderazgo en una institución educativa nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.
- Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.
- Reconocer la relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024.

**Instrucciones:** Estimados participantes, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información desempeño docente y clima organizacional, es completamente anónimo por ello le pido la sinceridad en sus respuestas.

En el siguiente cuadro encontrará preguntas que se debe marcar con una ( X ) de acuerdo a la valoración que le asigne:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

V1: Desempeño docente	1	2	3	4	5
<b>Trabajo en equipo</b>					
1. ¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente					

establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?					
2. ¿El directivo de la institución programa reuniones periódicas con la finalidad de establecer trabajos colegiados por cada ciclo educativo?					
3. ¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es reconocido con base en el rendimiento que han obtenido por cumplir sus labores?					
4. ¿Cómo se promueve la participación activa y el compromiso de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones?					
5. ¿Considera que los profesores trabajan en equipo, comparten información experiencias, se apoyan mutuamente?					
<b>Efectividad</b>					
6. ¿Los docentes de la institución brindan a los estudiantes una educación de calidad?					

7. ¿Los docentes promueven un aprendizaje significativo basado en el desarrollo de competencias?					
8. ¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?					
9. ¿Los docentes se aseguran de que los estudiantes logren aprendizajes significativos previstos para el ciclo?					
<b>Compromiso laboral</b>					
10. ¿Los docentes de la institución muestran compromiso en la función que desempeñan?					
11. ¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir las normas nacionales y el reglamento interno?					
12. ¿Los docentes de la institución promueven un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que fomente el compromiso?					


13. ¿los maestros se involucran en la toma de decisiones y en la planificación de actividades?					
<b>V2: Clima Organizacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Estilos de liderazgo</b>					
14. ¿El director de su institución ejerce actitudes diferenciadas hacia algunos docentes?					
15. ¿El director de la institución motiva a la mejora permanente convirtiendo al error en una oportunidad de aprendizaje?					
16. ¿El director de la institución promueve la innovación y la mejora continua en el proceso educativo?					
17. ¿El director gestiona los desafíos y conflictos dentro del entorno institucional?					
<b>Relaciones interpersonales</b>					
18. ¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta fortaleciendo las relaciones interpersonales?					

19. ¿El director muestra actitud discriminadora en algún caso?					
20. ¿El directivo respeta las creencias y sentimientos de los demás?					
21. ¿ El director involucra a los padres en el desarrollo de las relaciones constructivas y colaborativas con la escuela?					
<b>Motivación</b>					
22. ¿El director motiva a los docentes para contribuir con ideas en beneficio de la institución?					
23. ¿El director delega responsabilidades y permitiendo la participación de los miembros de la comunidad, lo que conlleva a un clima armonioso?					
24. ¿El director promueve un clima favorable para desempeñarse con autonomía?					
25. ¿El director propicia un ambiente de respeto y acogedor?					

## Anexo 4

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de medición de Clima organizacional y desempeño docente" desarrollado por Bermejo (2020). 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

<b>Nombre del juez I:</b>	Máximo Simón Zavaleta Ibáñez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)    Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )    Social (    ) Educativa (x)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL Morropón
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Realización de trabajos de investigación científica.

<b>Nombre del juez II:</b>	<u>Edi Mij Suyon</u>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (    )    Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )    Social (    ) Educativa (x)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Educativa

Institución donde labora:	UGEL <u>Huarmaca</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u>1</u> Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Realización de trabajos de investigación educativa científica.



2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de medición de Clima organizacional y desempeño docente
Autora:	Rocio Suarez De la Cruz
Procedencia:	Adaptado de Bermejo (2020)
Administración:	29 docentes
Tiempo de aplicación:	45 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Una Institución de educación primaria de Marcará- <u>Carhuaz</u>
Significación:	El objetivo del instrumento es describir el clima organizacional y el desempeño docente. Cuya escala de medición es ordinal y la escala de valoración será según Likert que son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3. **Datos de la escala**

Cuestionario de opción múltiple sobre desempeño docente y clima organizacional

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Desempeño docente	Trabajo en equipo Efectividad Compromiso laboral	<p><b>Definición Conceptual:</b></p> <p>Nivel de ejecución alcanzado por el docente en el logro de las metas dentro de la institución, lo que dominar contenidos, métodos de enseñanza efectivos y la reflexión sobre la práctica pedagógica (Sysloyá, 2019).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Esta variable se medirá con base en las siguientes dimensiones: Trabajo en equipo, efectividad y compromiso laboral.</p>
Variable 2: Clima organizacional	Estilo de liderazgo Relaciones interpersonales Motivación	<p><b>Definición Conceptual:</b></p> <p>Concebido como el ambiente generado por las emociones y sentimientos que los miembros de la organización perciben en su centro de trabajo (Estrada y Mamani, 2020).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Esta variable es tridimensional y está compuesta por las siguientes dimensiones: el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la motivación.</p>

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

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de medición de Desempeño docente y clima organizacional, elaborado por **Rocío del pilar Suarez de la Cruz** en el año 2024, desarrollado por Bermejo (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



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

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

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



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de medición de Desempeño docente y clima organizacional

Primera dimensión: Trabajo en equipo de la Variable desempeño Docente

- Objetivos de la Dimensión: (Es la disposición de los maestros para planificar, discutir problemas y compartir recursos de manera colaborativa).

Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
• Organización	¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿El directivo de la institución programa reuniones periódicas con la finalidad de establecer trabajos colegiados por cada ciclo educativo?	4	4	4	Listo para aplicar
• Fortalecimiento	¿Cómo se promueve la participación activa y el compromiso de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿Considera que los profesores trabajan en equipo, comparten información experiencias, se apoyan mutuamente?	4	4	4	Listo para aplicar
• Incentivos	¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es reconocido con base en el rendimiento que han obtenido por cumplir sus labores?	4	4	4	Listo para aplicar

Segunda dimensión: Efectividad

- **Objetivos de la Dimensión:** (Es la capacidad de los maestros para producir los resultados deseados de aprendizaje mediante el uso de prácticas pedagógicas apropiadas).

INDICADORES	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
• Eficacia	¿Los docentes de la institución brindan a los estudiantes una educación de calidad?	4	4	4	Listo para aplicar
• Productividad	¿Los docentes promueven un aprendizaje significativo basado en el desarrollo de competencias?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?	4	4	4	Listo para aplicar
• Eficiencia	¿Los docentes se aseguran de que los estudiantes logren aprendizajes significativos previstos para el ciclo?	4	4	4	Listo para aplicar

Tercera dimensión: Compromiso Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** (Es el compromiso docente como la lealtad y orgullo de pertenencia a la institución escolar).

Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones

● Normativo	¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir las normas nacionales y el reglamento interno?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿Los docentes de la institución muestran compromiso en la función que desempeñan?	4	4	4	Listo para aplicar
● Trabajo colaborativo	¿Los docentes de la institución promueven un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que fomente el compromiso?	4	4	4	Listo para aplicar
● Toma de decisiones	¿Los maestros se involucran en la toma de decisiones y en la planificación de actividades?	4	4	4	Listo para aplicar

Cuarta dimensión: Estilos de Liderazgo de la Variable Clima organizacional

- Objetivos de la Dimensión: (Que los directores adopten estilos de liderazgo que motiven a los maestros e incentiven su creatividad).

Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
● Liderazgo carismático	¿El director de su institución ejerce actitudes diferenciadas hacia algunos docentes?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿ El director gestiona los desafíos y conflictos dentro del entorno institucional?	4	4	4	Listo para aplicar
● Liderazgo motivacional	¿El director de la institución motiva a la mejora permanente convirtiendo al error en una oportunidad de aprendizaje?	4	4	4	Listo para aplicar

	¿El director de la institución promueve la innovación y la mejora continua en el proceso educativo?	4	4	4	Listo para aplicar
--	---	---	---	---	--------------------

Quinta dimensión: relaciones Interpersonales

- Objetivos de la Dimensión: (Que las relaciones interpersonales positivas en las escuelas, evidenciadas en una comunicación abierta y apoyo mutuo).

Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
• Comunicación	¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta fortaleciendo las relaciones interpersonales?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿El directivo de la institución programa reuniones periódicas con la finalidad de establecer trabajos colegiados por cada ciclo educativo?	4	4	4	Listo para aplicar
• Comprensión	¿ El director involucra a los padres en el desarrollo de las relaciones constructivas y colaborativas con la escuela?	4	4	4	Listo para aplicar
• Respeto	¿El director muestra actitud discriminadora en algún caso?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿El directivo respeta las creencias y sentimientos de los demás?	4	4	4	Listo para aplicar

Sexta dimensión: Motivación

- Objetivos de la Dimensión: (la motivación es un factor clave que predice el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
● Autonomía	¿El director promueve un clima favorable para desempeñarse con autonomía?	4	4	4	Listo para aplicar
● Participación	¿El director motiva a los docentes para contribuir con ideas en beneficio de la institución?	4	4	4	Listo para aplicar
	¿El director delega responsabilidades y permitiendo la participación de los miembros de la comunidad, lo que conlleva a un clima armonioso?	4	4	4	Listo para aplicar
● Ambiente	¿El director propicia un ambiente de respeto y acogedor?	4	4	4	Listo para aplicar



Firma del evaluador  
N° DNI 73201606



Firma del evaluador  
N° DNI 17606941

## Anexo 5

### Autorización y Consentimiento

### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN

Marcará, 04 de mayo de 2024

#### Señor (a):

SUAREZ DE LA CRUZ ROCIO DEL PILAR  
DIRECTOR  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MARCARÁ -CARHUAZ

#### Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del II ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mis estudios de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **“DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MARCARÁ- CARHUAZ, 2024.”**.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la IE, así como de los participantes, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la IE.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

ROCÍO DEL PILAR SUAREZ DE LA CRUZ

## Anexo 6

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MARCARÁ- CARHUAZ, 2024.**

Investigador (a): Rocío del Pilar Suarez de la Cruz.

#### **Propósito del estudio:**

Se le solicita autorizar realizar una investigación en la institución educativa que usted dirige a los docentes, titulada “**DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MARCARÁ- CARHUAZ, 2024**”, cuyo objetivo Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima organizacional en una institución educativa de Marcará, Carhuaz.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo y aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Marcará- Carhuaz.

#### **Impacto del problema de la investigación.**

Esta investigación es importante porque ayudará a los docentes y director a mejorar el clima organizacional y ende tener un buen desempeño docente en bien de los estudiantes.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Responderá una encuesta que como tiene el propósito de recopilar información de desempeño docente y clima organizacional, en el cual encontrará un cuadro con preguntas que se debe marcar con una (X) y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir continuar y puede hacerlo sin ningún problema.



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

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

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Rocío del Pilar Suarez De la Cruz, email: [danessyadrianaminaya@gmail.com](mailto:danessyadrianaminaya@gmail.com) y asesor Mgtr. Adonías Julia Villa Calderón, email: [ajvilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ajvilla@ucvvirtual.edu.pe)

### **Consentimiento**

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

## Anexo 7

### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Niveles del desempeño docente en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024*

<b>Desempeño docente</b>			
<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Regular	11	39,3	39,3
Eficiente	17	60,7	60,7
Total	28	100,0	100,0

En la tabla, se muestran los niveles del desempeño docente en una institución educativa del nivel primario de Marcará, de ellos se tiene al 39.29% presentan nivel regular en desempeño docente, mientras que el 60.71% presentan eficiente nivel de desempeño docente en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024

### Descripciones de las dimensiones

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones del desempeño docente en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024*

<b>Niveles</b>	<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Efectividad</b>		<b>Compromiso laboral</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	0.0	0.0	2	7.1	0	0
Regular	11	39.3	12	42.9	19	67.9
Eficiente	17	60.7	14	50.0	9	32.1
Total	28	100.0	28	100.0	28	100.0

Los resultados de la dimensión del desempeño docente en una institución educativa. De ellos en la dimensión Trabajo en equipo se tiene al 39.3% de los profesores se encuentran en nivel regular y el 60.7% en nivel eficiente. En referencia a la dimensión efectividad, se tiene al 42.9% de los maestros se encuentran en nivel regular y el 50% en nivel eficiente. Finalmente, en la dimensión compromiso laboral, el 67.9% de los docentes se encuentran en nivel regular y el 32.1% en nivel eficiente. en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024

**Tabla 3**

*Niveles del clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024*

<b>Clima organizacional</b>			
<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Malo	3	10,7	10,7
Moderado	12	42,9	42,9
Bueno	13	46,4	46,4
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Asimismo, se tienen los niveles en la tabla y figura clima organizacional en una institución educativa del nivel primario, de los cuales el 10.71% perciben que el clima organizacional es malo, mientras que el 42.86% perciben moderado nivel y el 46.43% perciben buen nivel del clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del clima organizacional en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024*

<b>Niveles</b>	<b>Estilos de liderazgo</b>		<b>Relaciones interpersonales</b>		<b>Motivación</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	4	14.3	5	17.9	3	10.7
Moderado	20	71.4	22	78.6	14	50.0
Bueno	4	14.3	1	3.6	11	39.3
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>

Los resultados que se muestran en la tabla y figura detectan los niveles de las dimensiones del clima organizacional. Con respecto a la dimensión estilo de liderazgo el 14.3% perciben que el estilo es malo, mientras que el 71.4% perciben moderado nivel y el 14.3% perciben buen nivel del de estilo, con respecto a la dimensión relaciones interpersonales, el 17.9% perciben que las relaciones personales son malas, mientras que el 78.6% perciben moderado nivel y el 3.6% perciben buen nivel del de estilo. Finalmente, con respecto a la dimensión motivación, el 10.7% perciben que la motivación es mala, el 50% perciben moderado nivel y el 39.3% perciben buen nivel de motivación en una institución educativa del nivel primario de Marcará- Carhuaz, 2024

## Anexo 8

### *Confiabilidad de los instrumentos de la Desempeño docente y el Clima organizacional*

Variables	Coefficiente de Alfa de Crombach	N° de elementos
Desempeño docente	0.731	13
Clima organizacional	0.977	11

De acuerdo a los resultados, la confiabilidad de los instrumentos presenta buen nivel de validez interna, al respecto a la variable Desempeño docente con 13 elementos su coeficiente es de 0.731, mientras que de la variable las y Clima organizacional con 12 elementos presenta una confiabilidad de 0.977. estos coeficientes son altamente representativos para la detección de los datos en la muestra de estudio.

## Anexo 9

feedback studio ROCIÓ DEL PILAR SUAREZ DE LA CRUZ | Desempeño docente y clima organizacional en una Institución Educativa del nivel Primario de Marcará- Carhuaz, 2024

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLITICAS EDUCATIVAS**

**Desempeño docente y clima organizacional en una Institución Educativa del nivel Primario de Marcará- Carhuaz, 2024.**

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

**AUTOR:**  
Suarez De la Cruz Rocio del Pilar (orcid.org/0009-0003-5573-5346)

**ASESOR(A):**  
Mgtr. Villa Calderón Adonias Julia (orcid.org/0008-0003-3785-5427)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
EDUCACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
APOYO A LA REDUCCIÓN DE BRECHAS Y CARENCIAS EN LA EDUCACIÓN EN TODOS SUS NIVELES

**OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE**  
EDUCACIÓN

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
20	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.urooseveit... Fuente de Internet	<1 %
7	Alexander Gutierrez M... Publicación	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 22 | Número de palabras: 5744 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activo