

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la
I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

Tesis para obtener grado académico de: Magister en Docencia
Universitaria y Gestión Educativa.

Autor– Código ORCID

López Pajares, José Andrés - 0009-0006-9185-6331

Asesor

Vera Bocanegra, Julio Vicente

TRUJILLO-PERÚ

2024

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	18
3. Resultados	21
4. Analisis y discusion.....	31
5. Conclusiones y recomendaciones.....	35
6. Referencias bibliograficas	37
7. Anexos y apèndices	42

Índice de tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	Determinación del nivel del clima organizacional	21
Tabla 2:	Determinación del nivel del desempeño de los docentes	22
Tabla 3:	Distribución según tipos de clima organizacional	23
Tabla 4:	Distribución de los docentes según factores del clima organizacional	24
Tabla 5:	Distribución de las Habilidades Profesionales	25
Tabla 6:	Distribución de las Estrategias Organizacionales	26
Tabla 7:	Pruebas de normalidad de variables investigadas	27
Tabla 8:	Correlación de Pearson entre el clima organizacional y desempeño laboral	28
Tabla 9:	Correlaciones mediante Pearson entre las dimensiones tipos del clima y el desempeño docente	29
Tabla 10:	Correlaciones mediante Pearson entre Factores del clima y el desempeño docente	30

Índice de figuras

Fig. 1	Determinación del nivel del clima organizacional	21
Fig. 2	Determinación del nivel del desempeño de los docentes	22
Fig. 3	Distribución según tipos de clima organizacional	23
Fig. 4	Distribución de los docentes según factores del clima organizacional	24
Fig. 5	Distribución de las Habilidades Profesionales	25
Fig. 6	Distribución de las Estrategias Organizacionales	26

Palabras Claves:

Tema	Clima organizacional, desempeño laboral
Especialidad	Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Keywords

Theme	Organizational climate, work performance
Specialty	University Teaching and Educational Management

Línea de Investigación

Línea de investigación	Organización y dirección de las instituciones educativas
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General (incluyemcapacitación, pedagogía)



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo - 2016" del (a) estudiante: **LOPEZ PAJARES JOSE ANDRES**, identificado(a) con Código N° 1312200066, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de noviembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.

María Goretti de Pacasmayo – 2016

Resumen

Este estudio se basó en analizar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016. El acto metodológico fue de tipo descriptivo que buscó medir el nivel correlacional así mismo se mantuvo en un diseño donde no se manejan el comportamiento de sus variables, la muestra fue toda la población, por 20 docentes de la institución educativa; la técnica es la encuesta que nos brindó importante información mediante un cuestionario, confiable por el Alfa de Cronbach, se procesó la información mediante el soporte del SPSS, donde agrupó los resultados en frecuencias a cada tabla. Concluimos que hay relaciones positivas media entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes, por tener mediante Pearson $r=0,462$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$. Permittiéndonos sustentar la hipótesis alterna dada. Buscar convenios con instituciones relevantes para la capacitación en el uso de medios tecnológicos, que les permitan desarrollar programas de formación acordes a sus profesiones, desarrollar habilidades profesionales y estrategias de aprendizaje para integrar los avances tecnológicos e intelectuales en la planificación educativa.

Abstract

The purpose of this study was based on analyzing whether the organizational climate is related to the work performance of I.E. teachers. María Goretti de Pacasmayo – 2016, the research was of a descriptive-correlational type framed in a non-experimental, transversal design, the sample was made up of 20 teachers from the educational institution; The technique used was the survey and to collect information, a questionnaire with 36 items was used as an instrument, respectively. Reliability could be given by Cronbach's Alpha, the information was processed using SPSS support, where the results were grouped into frequencies for each board. It is concluded that there is a medium positive correlation between the organizational climate and the work performance of teachers, as it has Pearson $r=0.462$ and a significant correlation, since its significance was $p=0.001 < 0.05$. This allows us to accept the given alternative hypothesis. Seek agreements with relevant institutions for the training of personnel on the use of technological tools that allow them to develop a training plan according to their specialty for the development of professional skills and teaching strategies for the incorporation of technology and advances in knowledge. within educational planning.

1. Introducción

En el estudio internacional Tiza (2023) podemos comenzar con un estudio que tuvo como fin en establecer el nivel relacional entre el clima de trabajo y el desempeño de los docentes Carlos Laborde en el Instituto Nacional de Educación Superior Técnica, Sepahua, 2023. Con la interrogante investigativa. ¿De qué manera se relacionan ambas variables, mencionadas en el objetivo? Se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas y herramientas de recolección de datos, utilizando un enfoque descriptivo adecuado, de nivel descriptivo y transversal, y el muestreo de estudio fue integrado 25 docentes. Ante las respuestas de los elementos de estudio se pudo notar que el clima está muy asociado de manera directa positiva en el desenvolvimiento de las actividades de los docentes de la institución. En pocas palabras si un individuo se encuentra en un medio que no cuentan con los recursos o las herramientas necesarias no podrá tener buenos resultados en su productividad de trabajo.

Por otro lado, Ayala (2021), en su artículo, cuyo principal objetivo fue mostrar la importancia del clima organizacional en Guano GAD Sexo como clave para el desempeño y efectividad en el servicio público, utilizando métodos de investigación cuantitativos, observacionales, transversales, descriptivos e inferenciales. Pues luego de encuestar a la plana docente pudo concluir, que es necesario hacer un estudio para hacer un diagnóstico de la situación real sobre qué factores afectan o desmejoran al buen ambiente laboral de una organización desfavoreciendo a un buen desempeño, entre uno de ellos su eficiencia del servicio que brinda un funcionario público. Uno de los principales aspectos que provocan la desorientación en diferentes direcciones es porque no se tiene como cultura en trabajar en equipo en determinadas, pues es muy notorio que cada quien trabaja de manera individualizada.

El estudio de Sancho y Santos (2021) tuvieron como premisa medir el nivel de relaciones que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente. El método que utilizaron fue cuantitativo y el diseño de la investigación no fue experimental (...) El resultado fue que la rho de Spearman se demostró

que las dimensiones de engagement entre el desempeño docente antiene una significativa relación, ya que el resultado fue de 0.448, lo que mostró una relación directa y fue significativo. En cuanto al desempeño docente, el 83.3% de la muestra mostró un nivel medio, seguido de un 16.6% mostró un nivel bajo, y el nivel alto fue casi invisible, por lo que se puede concluir de estos resultados que la mayoría.

Santamaría y Ojeda (2020) han determinado si las variables del clima organizacional afectan las variables de desempeño laboral. Examinó el método científico utilizando un enfoque de correlación mixta. Conclusión: si el clima organizacional afecta a Datapro S.A. el esfuerzo laboral de los empleados, el grado de comunicación es mayor con 0.68, lo que no afecta del todo y debilita el desempeño; de las metas laborales Retroalimentación 0.61 el trabajo en equipo afecta el desarrollo del trabajo, afecta los niveles de producción, el crecimiento masivo y la cultura de resolución de problemas de mejora continua;

También González (2019) en su trabajo se propuso en evaluar el clima laboral en diferentes escuelas del sector privado, ubicados en la ciudad de Guayaquil y su impacto en el desempeño docente, se realizó con el objeto de evaluar diversos factores del clima organizacional y comprenderlos y el desempeño evaluado en instituciones de formación docente y realizó una encuesta por muestra de 1.352 docentes utilizando un diseño no experimental. Los autores concluyeron que el ambiente laboral de la institución es un factor que afecta el desempeño de los docentes, y esta influencia ayuda a que los docentes se sientan satisfechos con su trabajo, se sientan más cómodos en el trabajo y se sientan mejor con el clima organizacional. Si una organización busca detectar que aspectos, factores, son los que repercuten a un buen desempeño, pues cada organización tendría mejores resultados en sus objetivos, así como beneficios económicos, ya que proyectan una mejor imagen

Mena (2019) ofreció una herramienta importante para que las empresas alcancen un buen clima de su organización. Para el arribo del estudio pudo contar con un enfoque no experimental, pues de ninguna manera hacen que cambien el

comportamiento de los elementos de estudio. Luego de los procedimientos de una investigación científica, se trabajó con 45 docentes. Los autores concluyeron que de acuerdo al clima de la organización, que se entiende como menos apto para realizar diversas actividades en condiciones favorables, además, la falta de recursos humanos dificulta alcanzar un desempeño óptimo. Asimismo, el desempeño de los educadores muestra una falta de compromiso con la educación y, por ende, con la forma en que se organizan las escuelas.

A nivel nacional interviene Alvarado (2024), y el objetivo general de su estudio es identificar los niveles relacionales entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en el IEP Huancayo 2023 María Reina. diseño (...). El resultado fue que el 42,9% de las personas calificó a la primera variable como mientras que un 39,3% dijo ser muy bueno, lo que demuestra la importancia de un buen ambiente de trabajo para motivar y comprometer a los empleados. Además, existe una correlación positiva significativa entre la variable clima organizacional y otros factores que afectan al desempeño, entre algunos como la orientación a resultados, calidad, interacción entre compañeros, y que tanta iniciativa se tiene para trabajar en equipo en su área que labora.

De la Cruz (2024), cuyo principal objetivo es establecer de qué manera se relacionan el clima organizacional y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas mencionadas. En los métodos de investigación se utiliza el método científico como enfoque principal, (...). pues ante las respuestas de una muestra, se pudo demostrar que ambas variables del objetivo, muestran un gran vínculo significativo, por contar una buena bilateralidad alta y mediante la estadística según Spearman tuvo (r) de 0,801. Siendo un valor muy alto de relación, es decir, se comprueba que un buen ambiente de trabajo permite que sus integrantes se desarrollen de manera natural, incluso les generan buenas emociones o sentimientos con el área de trabajo o la misma organización. Las evidencias hacen resaltar sobre lo cuán importante es desarrollar un buen clima de trabajo, apoyado en estrategias para mejorar los resultados educativos, así como promover con éxito el progreso académico de sus estudiantes.

En su estudio de Huerta (2024), su premisa fue identificar las relaciones entre las variables del clima organizacional y el desempeño de los docentes para lograr un eficiente aprendizaje UGEL 03-2020 Instituciones Educativas 1124 José Martí de La Victoria. El grupo sujeto muestral fue de 42 docentes, se hizo uso de una encuesta, y el instrumento fueron dos cuestionarios validados. El estudio concluyó que el clima organizacional tiene una relación significativa y positiva de (0.520) y significativamente (0.01) con el desempeño pedagógico de las instituciones educativas de la UGEL 03 – 2020.

En tanto Vásquez (2024), buscó en identificar si el clima organizacional afecta el desempeño de las instituciones educativas de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Por otro lado, son estudios a un nivel fundamental, relacional. (...). Ante las evidencias de la encuesta muestran que los docentes ocupan un lugar alto en el clima organizacional (65,0%) y en términos de desempeño laboral (67,5%). Están a buen nivel. Finalmente, con respecto a la hipótesis general, es importante indicar que el nivel de significancia es menor al 5% y está respaldado por un valor del Chi cuadrado de 0.85, indicando que el clima organizacional afecta el desempeño educativo. instituciones en la provincia de Santiago de Chuco, 2023. El autor concluye en la premisa que toda organización sea del sector privado o público, tiene que identificar que factores afectan a un buen trabajo laboral, es fundamental saber cómo se sienten nuestros trabajadores y saber cuáles son sus necesidades.

Mientras Lavado en el (2023), utilizó el método básico utilizado en su estudio también usó el método cuantitativo, utilizando una encuesta para tener información, esto se hizo mediante la aplicación de un cuestionario, que fue construido en base a dimensiones e indicadores de cada variable. (...). ante las respuestas de cada encuestado, se notó que hay un nivel de percepción del clima organizacional bajo, siendo de 33.3% y las variables de desempeño de aprendizaje se encuentra en un nivel alto, pues la correlación obtenida por el Rho de Spearman=0.600 y Sig.=0.000 lo que concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño en el aprendizaje en las instituciones

educativas públicas. Debemos saber que es fundamental saber las precepciones de cada colaborador, con el fin de hacer las correcciones pertinentes, en beneficio de todos.

Los autores Capcha & Rocha (2024) tuvieron como primera premisa en identificar los niveles de relación que enfrentan el clima organizacional y el desempeño laboral utilizando métodos aplicados, métodos científicos generales y de síntesis analítica, correlación (...). La conclusión es: existe una relación directa y altamente correlacionada entre el clima organizacional de la oficina administrativa del hospital y el esfuerzo laboral, con un margen de error del 5% $r = 0.931$, se recomienda mejorar el clima laboral, por lo que los asociados; saber realizar las funciones asignadas y mejorar las relaciones con la comunicación de los diversos grupos de interés, proporcionarles las condiciones necesarias, como recursos, seminarios y jornadas informativas, para aumentar su eficiencia y satisfacción laboral, por lo que el clima laboral es un factor determinante para siempre. La productividad del esfuerzo laboral, además de la evaluación constante y la comprensión de los problemas existentes y la toma de medidas correctivas, ayuda a crear un buen ambiente de convivencia armoniosa.

Así mismo, Gutiérrez (2024), se propuso en establecer cuáles son los niveles de asociación entre el clima organizacional y el desempeño del aprendizaje en las escuelas del sector público, durante el periodo 2023. La conclusión es que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño en el aprendizaje. Además, según el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,873$, esto indica un alto grado de correlación positiva. Se recomienda que los equipos directivos de las instituciones educativas reduzcan el uso excesivo de estilos de liderazgo autocrático organizando talleres o consultas con el personal de apoyo relacionados con la estrategia para promover una gestión más democrática y participativa en la que los docentes se sientan respetados por sus ideas y perspectivas. adoptados en la convivencia democrática.

En tanto, Carhuachin (2023), también buscó medir las relaciones que

puedan ver entre el clima de trabajo y el desempeño pedagógico en las escuelas educativas, donde se manejó un estudio básico, con diseño correlacional, fueron 25 educadores de una institución de muestra no probabilística. . . y confiabilidad de los instrumentos de medición. El coeficiente de correlación de Spearman para este producto es -0.225 y el nivel de significancia es mayor a 0.05, lo que sugiere que no existe relación entre las variables del desempeño docente y el clima organizacional.

Valdivia (2022), también contó con un estudio igual al nuestro, donde quiso identificar los niveles de relaciones entre las variables, en una escuela de educación Privada, donde en su muestra mantuvo a 24 docentes, quienes dieron respuestas muy relevantes, a través de los instrumentos previamente validados. Fueron los maestros de enseñanza quienes dieron respuesta, por lo tanto, se demuestra que es un estudio aplicado, descriptivo y correlacional, (...). Pues ante los hallazgos recogidos, se pudo demostrar que hay una correlación muy significativa positiva alta entre el clima organizacional y desempeño laboral ya que el valor de $\rho=.830$; con una $\text{sig.}=0.000$). esto hizo hacer las recomendaciones al director que programe reuniones talleres, haciendo participar a toda su plana docente, donde puedan socializar sus carencias de cada área de la institución, entre uno de ellos que es muy importante en hacer un plan de capacitación, donde los hace mejorar sus competencias, y por ende mejora su desempeño y a la misma vez se siente valorado.

En su artículo de Cancho (2021), buscó identificar las relaciones entre el clima organizacional y desempeño de trabajo de la plana de maestros, que laboran en el colegio Nuestra Señora de Fátima, ubicada en La Oroya. El proceso de obtención de la data, contó con la metodología descriptiva, basada en un enfoque cuantitativo, además no intentó hacer ninguna variación en el comportamiento de los elementos estudiados. (...). Pues se pudo ver que el ambiente laboral está en un nivel bueno, ya que el 75 % de los entrevistados lo indicaron, en cuanto al desempeño de los maestros están en un nivel bueno, tal como lo dijeron un 80%. Así mismo se tuvo un valor por el Rho de Spearman =

0,433, $p > 0,05$. Confirmando que hay una estrecha relación entre ambas variables. Luego de estos hallazgo se concluye que los directores de la diferentes escuelas deben poner más empeño en cuidar su ambiente laboral, cuidando y valorando a sus docentes, como motivarlos con capacitaciones de mejoras de competencias sobre habilidades blandas y otro temas que ayuden a tener una mejor interactividad con sus estudiantes, está visto que hoy uno de los temas principales es implementar en la plana curricular sobre herramientas tecnológicas, que buscan brindar un mejor servicio educativo.

Desde una perspectiva científica, el clima organizacional es la columna de todas las organizaciones, aun siendo educativas porque se relaciona con cómo las personas perciben el ambiente de la organización y cómo los docentes se comportan en consecuencia.

En tanto, Brunet y Schilman (2005), consideran que el clima organizacional es "un conjunto de factores dimensionales de los elementos que se percibe en el ambiente de trabajo, es como sentir como está su atmosfera de trabajo en equipo" (p. 17). 12). Se considera así, porque consta de diferentes elementos y refleja diferentes aspectos dependiendo del desempeño de los empleados, por lo que el clima organizacional de la institución puede cambiar dependiendo de la situación. Por lo tanto, se puede decir que el clima en una institución es un factor clave para la interacción laboral en cualquier institución educativa. Sin embargo, como cada situación es diferente, sus componentes tienden a cambiar en función de diversos elementos ya sea relacionados con el liderazgo gerencial, comunicación entre sus integrantes o las relaciones interpersonales que se dan dentro de la estructura organizacional.

Los estudios sobre el clima organizacional se inició durante la década de 1930, cuando surgió a partir de la influencia de las emociones de los empleados y su manera de desempeñarse en las organizaciones y empresas. Esto significa que el ambiente laboral afecta en gran manera la motivación, lo que los convierte en el elemento más productivo e importante para generar ganancias. Con base en lo anterior, también encontramos que el clima organizacional es pobre,

caracterizado por alta rotación, niveles preocupantes de productividad y desempeño, alto ausentismo, actitudes negativas, ausentismo e incumplimiento de metas y objetivos, esto se ve en Prevalece en Organizaciones donde el ambiente de trabajo es insalubre e improductivo. (Navarro y García, 2017).

Robbins (2012) mencionó algunas teorías sobre el clima organizacional, argumentando que la administración de una organización y sus entornos laborales influyen decisivamente en el comportamiento de los asociados.

Clima autoritario. Dividendo autoritario. En este ambiente no hay un gerente, sino un jefe, porque solo él toma decisiones, por lo que no hay un ambiente de confianza entre los asociados, porque se crea un ambiente de miedo. Paternalismo autoritario. En este tipo de clima, la gerencia utiliza algunos medios para motivar a sus integrantes para desempeñar sus funciones, así como saber reconocer los logros, es muy importante felicitarlo públicamente, creando un ambiente con mucha exigencia, pero a la vez acogedor.

Ambiente participativo. consultar En este ambiente de atmósfera, hay interacciones entre la gerencia y sus asociados, en el cual buscan generar confianza, su delegación de funciones es muy clara como su comunicación es principalmente descendente, con los empleados tomando decisiones específicas en su entorno.

Otra teoría del clima laboral de McGregor (1971) explica el talento en la empresa. Teoría X y Teoría Y, cada teoría tiene sus propias características.

Teoría X- La mayor parte de los colaboradores no quieren realizar tareas en la organización y, a menudo, intentan evitarlas. - Debido a la falta de voluntad, las personas muchas veces necesitan que sus superiores les obliguen a realizar su trabajo mediante presiones y posibles castigos. – Las personas prefieren que se les dirija para hacer algo, y si tienen una tarea que completar, casi siempre evitarán hacerlo por falta de responsabilidad.

Teoría Y. - En comparación con los juegos, el esfuerzo mental del trabajo está relacionado con el concepto de alegría, es decir, los directivos entienden que

sus compañeros aman su trabajo, por lo que se sienten motivados y evitan presiones para dar de uno lo mejor; para todo tipo de actividades en un ambiente relajado y entretenido, porque es la identidad y responsabilidad del voluntariado.

- Un ambiente positivo y agradable proporcionado por la dirección facilitará que los empleados asuman un alto nivel de responsabilidad, así como comprometerse hacia sus objetivos y tareas.

El ambiente de trabajo consta de un conjunto de características y factores que actúan como elementos únicos que diferencian a los empleados en su conjunto y a los individuos en su conjunto. Los factores discutidos pueden ayudar a desestabilizar el clima organizacional. (Carrillo et al, 2020)

Goncalvez (2018), refiere que el ambiente organizacional es como “saber las opiniones que tienen los empleados de una organización, en el cual se desarrollan durante la convivencia con todos los empleados o los integrantes de su ambiente laboral de la organización, y por lo tanto se considera como un sistema de valores en la organización”.

Aguilar (2016) afirmó que “el clima de la organización, viene a ser el conjunto de características persistentes que caracterizan y distinguen a una organización e inciden en el comportamiento de cada persona, así como en grupo. El ambiente laboral es bueno cuando todo el personal es positivo y se encuentra motivado. (pág. 31)

Podemos afirmar que el ambiente de trabajo de una organización es intangible, es decir no se ve, pero genera emociones y sentimientos afectando todo lo que pasa en la organización y como consecuencia es afectado por todo lo que pasa en la organización. Se puede decir que es el ambiente psicológico y social alrededor del ambiente de trabajo, que es las percepciones que tienen los empleados de su área de trabajo, así como los sentimientos y actitudes que los miembros de la organización forman durante el contacto e interacción.

En términos de importancia, Goncalvez, (2018) afirmó que, en las organizaciones modernas y maduras, el clima organizacional es considerado uno

de los primeros pilares del desarrollo óptimo de cada área de trabajo, logrando el éxito organizacional. Esto se debe a que hace unas décadas los trabajadores eran vistos como meras piezas o engranajes de la máquina de la empresa, por lo que solo debían seguir las metas y reglas del jefe hasta ahora, esto ha cambiado completamente y los trabajadores son vistos como tales.

Hoy en día se ha visto que los buenos salarios ya nos son la clave del éxito, estos ya no son suficientes para mejorar y potenciar la productividad de la organización. Cultura organizacional y clima son dos términos que muchas veces se confunden. Tanto la cultura como el clima organizacional son características intangibles de una empresa que en ocasiones pueden confundirse. Pero estos son conceptos importantes para cualquier profesional, por lo que es importante comprender las diferencias entre ambos. (Código de Verificación y Rocha, 2024),

Según Capcha y Rocha, cunado cita al autor Serrano nos argumenta: "viene a ser un conjunto de costumbres y creencias que se fundamenta en valores compartidos proporcionando una base referencial común y conducen a que sus integrantes mantengan sus percepciones de forma homogénea sobre las realidades y patrones similares de comportamiento en contextos específicos", expone que hay algunos factores de la cultura institucional, se hacen más fáciles de percibirlos, mientras que otros aspectos, por el contrario, son menos obvios, y otros aspectos pueden incluso ser difíciles de notarlos. También refiere el autor, que la cultura es parte de como enfoca su trato con sus integrantes. Pues podemos decir que una buena cultura es de gran beneficio para generar un buen clima de trabajo ayudan a diseñar un ambiente para la misma organización. Este conjunto de aspectos va más allá de las carencias de cada integrante ya que ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales y por lo tanto requiere una comprensión de los cuatro componentes de la herramienta del FODA, porque permite determinar la parte más sensible y las más fuertes. (Capcha y Rocha, 2024),

En el caso del fundamento científico del desempeño laboral, esto se basa en Argotti (2020), quien señala la etimología del término "imposición de la mano

de obra" que se inició en los Estados Unidos a principios del siglo XX y se atribuyó recién a los gobiernos de los trabajadores. Tomemos como ejemplo al ejército de los EE. UU., aunque el término "desempeño laboral", implica el uso de varios métodos, incluida la asignación a cada empleado de un gráfico para realizar un seguimiento del desempeño de cada individuo y la asignación de un color según su nivel de desempeño. Probado.

El desempeño laboral se transforma en la medida de la acción correcta en todos los campos. En el sector manufacturero, son hoy uno de los pilares de la eficiencia y el éxito organizacional. Se utilizó en el siglo XIX en la primera fase del desarrollo de la productividad para enfatizar el énfasis de los funcionarios en los hechos y el mérito, informando a los subordinados en un tiempo determinado, y luego se utilizó en los Estados Unidos y asignan sus posiciones en función del esfuerzo físico que cada uno ejerce (Pashanasi et al., 2021).

Entre los pocos modelos de teorías que respaldan el sustento científico del desempeño laboral, nos dice Campbell, con su modelo, donde surgen de las necesidades de una evaluación general de la producción de sus trabajadores y es considerado como el pilar teórico que ayuda a medir la productividad laboral, ya que es un constructo multidimensional que apunta a los componentes primarios de medición de la productividad. Como también las estrategias que se diseñan para lograr las metas, por otro lado, sus componentes del desempeño nos describen como cada puesto está estructurado. (Ticahuanca, 2021).

En cuanto al aporte de Campbell, en relación a las investigaciones revisadas nos sugiere que son necesarios para la adecuada evaluación e internalización de las metas empresariales y pueden ser utilizados en cualquier ejercicio profesional. De manera similar, otros autores sostienen que es fundamental aplicar algunos indicadores para comprender el desempeño y la eficiencia. (Bautista y Cienfuegos, 2020).

Chiavenato (2011) dice que la única razón por la que el desempeño laboral es importante es porque es un proceso cognitivo porque tiene en cuenta los

conocimientos que ha adquirido el trabajador.

Procedimientos, Herramientas y Métodos Además de ser un proceso axiológico, también asigna valores a las respuestas del comportamiento de los empleados de la empresa. Si embargo, este autor también afirma que los sistemas de evaluaciones para el desempeño pueden precisar el nivel con el que los empleados favorecen al logro de algunos indicadores ya implantados y necesarios para los puestos que desempeñan cada trabajador en la organización, así como las metas institucionales; y el crecimiento y desarrollo personal brindan acciones para aumentar su compromiso futuro. (Lado 47)

En cuanto a la importancia del desempeño docente, la gestión de las emociones del docente puede conducir a un mejor desempeño, y en este sentido, Flores et al. (2018) mencionó que el desempeño laboral tiene que ver con su inteligencia emocional y destacó los siguientes puntos:

El desempeño de los asociados es muy importante para asegurar el éxito de la organización porque son sus principales agentes. El rendimiento académico es un factor importante que contribuyen a la educación que sea de calidad a los estudiantes y, por lo tanto, debe evaluarse continuamente.

Es importante que los docentes controlen y gestionen sus emociones para que puedan ejecutar sus tareas de forma óptima y brindar una educación de calidad.

Algunos componentes que contribuyen al desempeño docente, sabiendo que los docentes requieren contar con estos para lograr un buen desempeño. Podemos mencionar entre los componentes pueden ser externos o internos. Al respecto Flores et al. (2018) enumeraron algunos componentes del desempeño de la enseñanza en el aula de la siguiente manera:

Método de enseñanza. Esto significa que el docente debe utilizar los mejores medios y materiales didácticos a su disposición para mejorar su comunicación, estilo de enseñanza y lograr resultados positivos. personaje. Se refiere a un conjunto de valores que los docentes deben tener a nivel

comportamental, ético y profesional. motivación. Los docentes tienen la capacidad de transmitir a los estudiantes el deseo de aprender y así promover el interés y la atención de los estudiantes. dirección. Se refiere al apoyo que los docentes deben brindar a los alumnos para mejorar sus conocimientos y ayudarlos a lograr mejores resultados. Capacidad de enseñanza. Incluye el conjunto de competencias que deben poseer los docentes para facilitar el aprendizaje y brindar una educación de calidad que asegure el progreso continuo de los estudiantes.

Métodos para evaluar al desempeño, según Pernía, & Carrera (2019), los métodos de evaluación deben ser muy aplicables fáciles, para evadir inconvenientes, asegurando la validez de las evaluaciones del desempeño, apegarse a ciertos estándares y objetivos que quiere lograr en el desempeño para minimizar las ineficiencias que se dan ante algún evento.

Estándares de desempeño: se pueden utilizar para medir los resultados esperados en cualquier organización bajo consideración. Medición del desempeño: Acciones que se consideran para determinar el buen desempeño y pueden ser tanto objetivas como subjetivas.

Método de evaluación de 360°. - Destaca que el desempeño de los empleados es el hallazgo de diversos situaciones del comportamientos en diferentes entornos y debe ser observado y analizado. Es el desarrollo diario de la práctica profesional de un empleado, el cual se evalúa a través de elementos o factores predeterminados que serán evaluados por gerentes, colegas, subordinados y en ocasiones proveedores y clientes.

En lo social generará cambios que encaminarán a la institución educativa a alcanzar efectivamente las metas trazadas. Tener en cuenta el desempeño pedagógico puede incrementar las relaciones laborales y, por ende, el producto educativo, además de crear un clima organizacional propicio a las expectativas de todos los participantes.

Tiene una base teórica, ya que reflexionará y analizará el concepto de clima

organizacional, hay diversos climas y sus factores que inciden, entre ellos es la comunicación, de a mano con las relaciones interpersonales, y otros aspectos específicos del trabajo. Concéntrese en sus propias habilidades y estrategias, resalte algunos de sus roles en la ampliación del conocimiento del equipo docente de su institución, especialmente en la aplicación de contenidos abiertos.

Por otro lado, justifico en la práctica, ya que los profesores se motivan fácilmente con su trabajo, por lo que se debe crear un entorno motivador, a medida que las operaciones escolares se vuelven más ágiles y productivas, para que todos puedan reflexionar sobre las estrategias. y herramientas para optimizar la gestión de las instituciones educativas para mejorar el rendimiento del aprendizaje.

Asimismo, durante el proceso de investigación se creará metodológicamente material escrito, el cual podrá ser utilizado como antecedente para otras actividades de investigación relacionadas con el tema propuesto, pudiendo también ser utilizado como material auxiliar para diversos estudios, ya que también contiene recolección de información de datos. herramientas. Refiriéndose a este problema, en las unidades estructurales de educación superior, si los docentes no están alineados con la unidad estructural, los colegas y se ven afectados por tensiones con otros colegas, entonces se creará un clima organizacional desfavorable, que afectará su prestación de servicios. Condiciones de trabajo saludables.

Actualmente, el clima o ambiente de trabajo de una organización es muy importante e influyente, ya que se busca que los empleados de diversas empresas alcancen un alto nivel de productividad, y también se considera el clima laboral, el cual está formado directamente por los miembros de la organización y sus habilidades. Motivación y comportamiento. (Valdivija, 2022). El ambiente de trabajo se considera un factor de desarrollo importante, teniendo en cuenta Cieža et al, por lo que los problemas que surgen en el ambiente de trabajo derivan en condiciones de trabajo desfavorables, de modo que la falta de acciones para mejorar el ambiente de trabajo puede convertirse en un obstáculo para la calidad

del servicio brindado por la organización. Por otro lado, el desempeño laboral se ve afectado por el clima organizacional en la institución educativa, es decir, si los empleados perciben la empresa como un lugar de trabajo agradable, se sentirán identificados y estarán más involucrados en y sobre las tareas a realizar; al mismo tiempo se vuelven más. Con un buen trato y un ambiente óptimo, su desempeño laboral mejorará.

El investigador Barquinero (2014) refiere que el 70% de los empleados de organizaciones públicas y privadas del Perú experimentan estrés debido a su ambiente laboral, considerando que son pocas de las organizaciones buscan soluciones al respecto. El problema del estrés es otro factor muy relevante para el sector educativo. Se puede decir que los docentes tienden a sufrir este trastorno espontáneo, especialmente si la institución no cuenta con una buena estructura de tareas, lo que afecta mucho su desempeño laboral.

Si los personales docentes de una escuela no conviven en forma armoniosa, con sus compañeros, pues se verán afectados, ya que no tendrán una buena convivencia pacífica, pues habrá fricciones y tensiones entre ellos, pues esto genera un mal clima, afectando entonces la presencia de un clima organizacional desfavorable afectará su prestación de servicios, lo que conducirá a relaciones laborales que son perjudicial para la salud. Por tanto, el clima de una organización, viene a ser un conjunto de características o aspectos que se pueden medir dentro de su ambiente de trabajo, esto es percibida de manera directa o indirecta por sus integrantes, además de quienes integran en su entorno. Sabemos que hay políticas que benefician al colaborador que inciden en la motivación y comportamiento. (Creta, 2023).

En cuanto a la institución educativa el clima organizacional se muestra con ciertas deficiencias como los conflictos que existen profesores por ambiciones personales, a partir de cual se conforman en grupos a veces polarizados cuando se trata de realizar actividades escolares, permitiendo discusiones largas y sin solución. El trato a veces se torna desagradable, aunque en ciertas oportunidades coinciden en ideas y el trato es agradable. La comunicación entre profesores y el

director a veces no es de los amable y cordial, sino que existen ciertos conflictos de interés, pues ante lo expresado, planteo como problema, ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución María Goretti de Pacasmayo-2016?

Haciendo la conceptualización de la primera variable, para Uribe (2015) considera el clima organizacional como la percepción adquirida por los colaboradores acerca del contexto laboral donde se desempeñan, de este modo los colaboradores comparten ciertas ideas acerca de sus quehaceres laborales en sus diferentes aspectos como sociales económicos, productivos, políticos y humanos.

Se tuvo las dimensiones, Según Goncalvez (2018), los tipos de clima organizacional indican que un ambiente de trabajo saludable promueve el a la identificación institucional de cada trabajador aumentando el nivel de responsabilidad de los empleados en el desempeño de las tareas asignadas y funciones delegadas, convirtiéndose en una fuerte ventaja competitiva para cualquier organización. Sabemos que habrá productividad y calidad si el personal es competente y están motivados, esto se verá el reflejo en su desempeño ya que crecen y se desarrollan.

Relaciones interpersonales: relaciones mutuas que se establecen para complementar información, fortalecer relaciones amistosas en el trabajo, etc. Valls (2006) recomienda construir buenas relaciones: "Buscar la interacción entre las personas, encontrar un lenguaje común, deshacerse de prejuicios, valorar la honestidad de los demás, situarse en el lugar del otro, hacer lo posible de tener en claro todo para evitar a malas interpretaciones y nunca llegar a atacar". ". (70 p.).

La conceptualización de la segunda variable desempeño laboral, Chiavenato, (2011), viene a ser el resultado del esfuerzo de un individuo de cada tarea a realizar, esto va de la mano con su entorno que lo rodea a través de sus competencias y sus habilidades". Es la intervención de varios componentes

externos e internos, que contribuye al desenvolvimiento de cada individuo que pertenece a un área determinada.

En cuanto a las dimensiones, se propuso a las habilidades profesionales, pues Malagón (2007), indica que hay habilidades que un docente debe contar, es la innovación, creatividad, influencia en personas para ejecutar tareas, poder de comunicación para tener una buena autogestión. (p. 45). Sabemos que el entorno de los docentes es muy cambiante, ya que van de la mano con los avances de la ciencia y tecnología, por lo tanto, deben estar actualizándose constantemente e innovar ya que su deber es saber direccionar a sus estudiantes, así como saber interactuar con sus colegas y la parte directiva de la institución. El docente para hacer que una actividad se cumpla, deberá planificarlas, así mismo elaborar propuestas de nuevas didácticas para evaluar a sus estudiantes.

En cuanto a las estrategias que se dan en las organizaciones, en el nivel gerencial educativo, lo connotamos como metodología empleada por el docente para tener un buen desempeño laboral, esto va de la mano contando con un buen clima agradable. Por su lado, Matilla (2011), indica que cuando se hable de estructurar algunas estrategias, es para generar algunas pautas de conducta que se quiere conducir a un estudiante para el logro del aprendizaje, esto se logra planificando las actividades conjuntamente con otras acciones previamente coordinadas, para lograr al arribo del fin educativo.

Operacionalizando, para evaluar el nivel del clima de la organización, se contó con una técnica para el recojo de la data, el cual se consideró a las dimensiones, tipos y factores del clima organizacional, siendo medidas a través de una escala Likert a 18 ítems

Operacionalizando; para evaluar al desempeño de los trabajadores, se contó con una técnica para el recojo de la data, el cual se consideró a las dimensiones, habilidades y estrategias profesionales, siendo medidas a través de una escala Likert a 18 ítems

Proponiendo la hipótesis general H1: El clima organizacional se relaciona

significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.

También se contó con la hipótesis nula, H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

Consideramos al objetivo general siguiente; Analizar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.

Determinar cuál es el nivel de clima organizacional de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.

Determinar el nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.

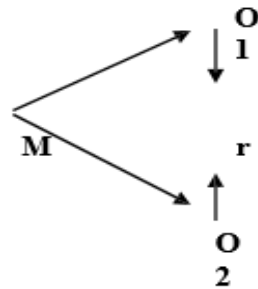
Establecer la relación entre los tipos del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

2. Metodología

Se contó con un estudio tipo, aplicado, refiere Ñaupas et al, (2014), que es aplicado, ya que busca dar respuesta o soluciones a cada problema e hipótesis, mediante la secuencia de objetivos. Además de es correlacional descriptivo, ya que se describieron situaciones, sobre el comportamiento de los elementos de estudio, así mismo se buscó medir los niveles de asociación entre las variables del problema fundamentado, también se pudo contar con el enfoque cuantitativo, ya que los resultados obtenidos, se interpretaron en valores de frecuencias y porcentajes, permitiendo tener un mejor análisis, para el arribo de un diagnóstico.

En este estudio no se hizo ninguna alteración en el comportamiento de las variables, es por ello que se considera el esquema no experimental, así mismo fue transversal, porque se recogió la data en un solo momento.

Su esquema metodológico es el siguiente



Donde:

M : Docentes

O1 : Clima organizacional

O2 : Desempeño laboral

r : relación de variables.

Para este estudio se consideró a toda la población, siendo de solo 20 docentes de la institución del nivel de secundaria, por lo tanto, llamaremos una población muestral. Entonces no se tuvo una muestra. Según Hernández, (2010), nos dice que el número de elementos dan confianza que los hallazgos sean de gran relevancia para el arribo de un análisis que busca dar respuesta a un problema.

Técnicas

Para este estudio aplicamos la encuesta, donde Monje (2011), que es una metodología que resulta útil para examinar todo comportamiento de los elementos que se investigan. Esta técnica es la más usada para el recojo de la información

Instrumento.

Para la data obtenida se usó un cuestionario. Donde Baena (2014), menciona que estos son la base que las técnicas funcionan, siendo muy relevante la información que se obtenga.

La validación de cada pregunta, se hizo por medio de la evaluación del juicio de expertos, donde examinaron de forma minuciosa la coherencia y pertinencia de cada dimensión e indicador que se planteó para cada objetivo.

Confiabilidad:

El valor de confiabilidad para el instrumento, se tuvo un de valo $r = 0.879$, demostrando que se encuentra en un buen nivel de confiabilidad de su aplicación en los elementos de estudio que cuentan una misma característica.

Para hacer el procesamiento y análisis, se ordenó la data obtenida mediante la ayuda de los software SPSS, el cual determinó el nivel de relaciones que hay entre variables y dimensiones, así como también se usó el Alfa de Cronbach que determinó la confiabilidad del instrumento, se usó una encuesta para obtener data confiable, el cual fue distribuida en tablas estadísticas frece unciales y porcentuales, que dio origen a un diagnostico general sobre el comportamiento de las variables en estudio, ya que el fin era dar respuesta y sustento al problema e hipótesis.

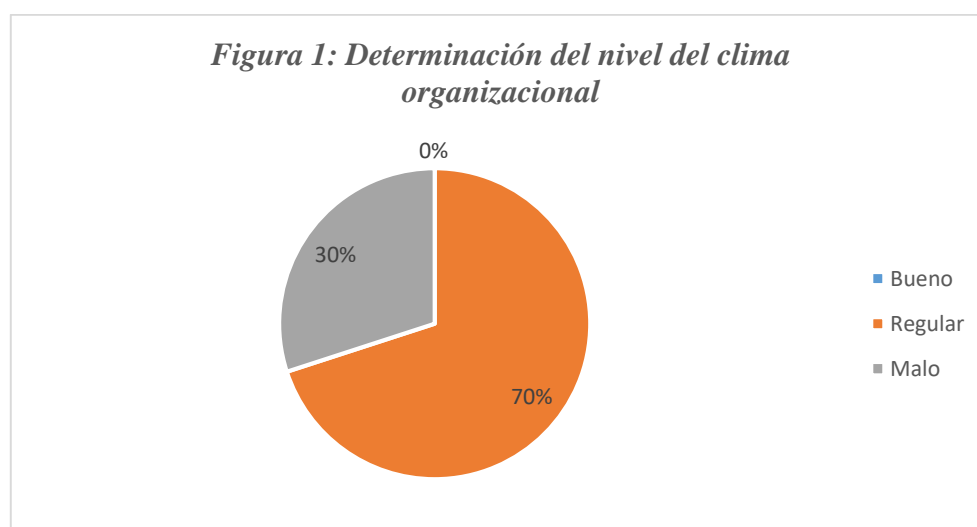
3. Resultados

Tabla 1

Determinación del nivel del clima organizacional

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bueno	0	0 %
Regular	14	70 %
Malo	6	30%
Total	20	100 %

Fuente: Respuesta de encuesta aplicada.



Interpretando:

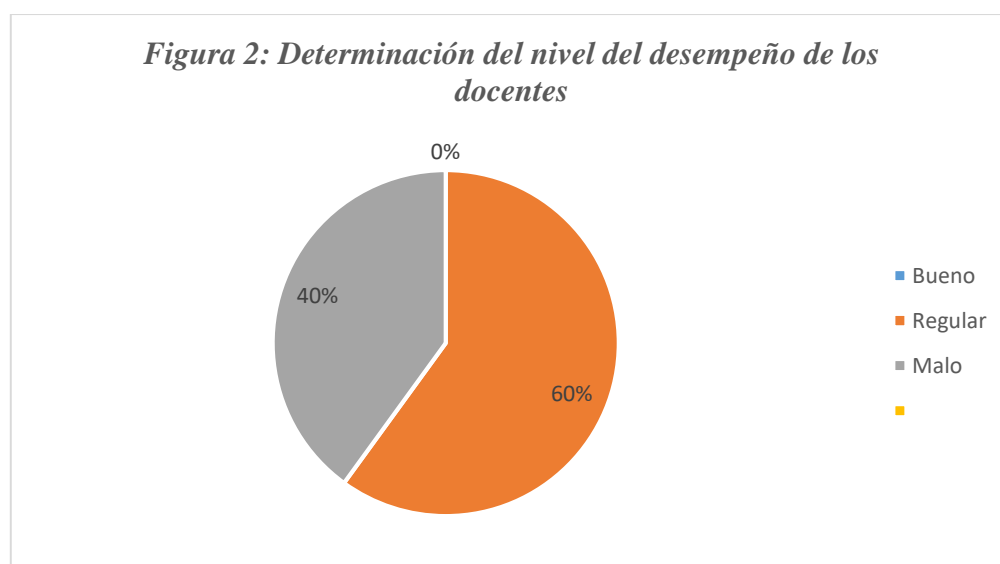
Haciendo las interpretaciones de la tabla 1, notamos que el 70% de los docentes dieron respuesta que el clima organizacional es regular, mientras que el 30% nos dice que es malo.

Tabla 2

Determinación del nivel del desempeño de los docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	0	0 %
Regular	12	60 %
Malo	8	40 %
Total	20	100 %

Fuente: Respuesta de encuesta aplicada



Interpretando:

Haciendo las interpretaciones de la tabla 2, notamos que el 60% de los docentes dieron respuesta que su desempeño es regular, por otro lado, el 40% nos dice que es malo

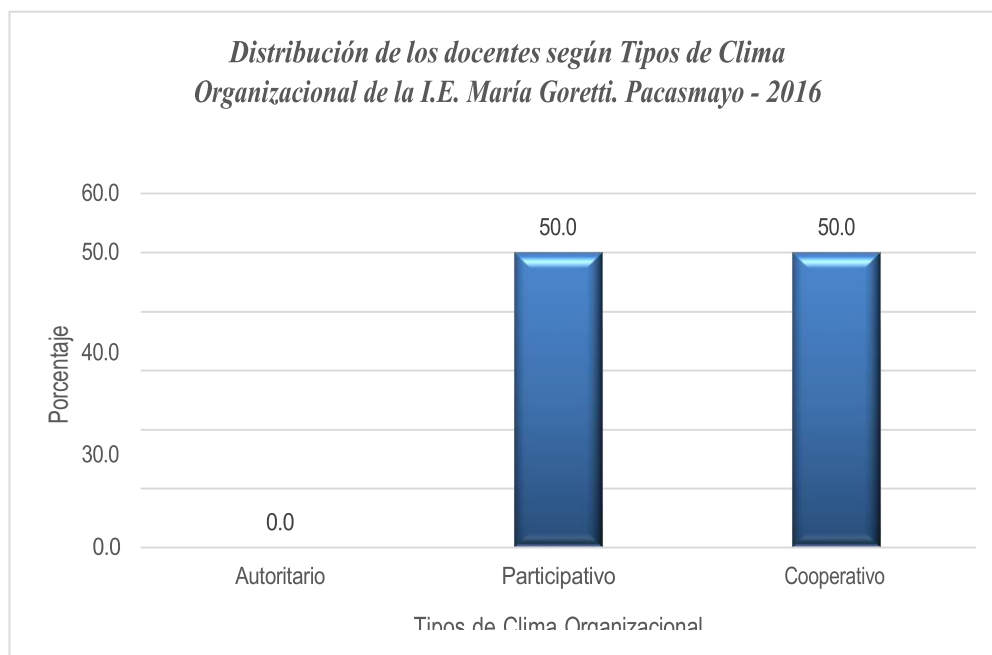
Tabla 3

*Distribución según tipos de clima organizacional de la I.E. María Goretti.
Pacasmayo - 2016*

Tipos del Clima Org.	n	%
Autoritario	0	0.0
Participativo	10	50.0
Cooperativo	10	50.0
Total	20	100.0

Fuente: Respuesta de encuesta aplicada.

Figura 3



Se interpreta la tabla 3 y figura, que en el ambiente de trabajo en el contexto educativo de la I.E. María Goretti se practica un liderazgo participativo y colaborativo en la misma proporción,

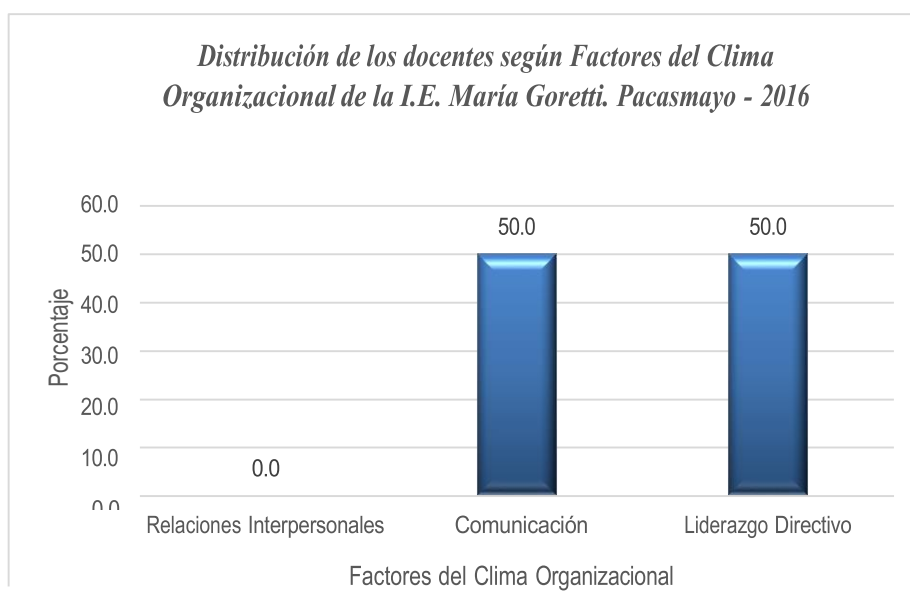
Tabla 4

Distribución de Factores del Clima Organizacional de la I.E. María Goretti. Pacasmayo – 2016

Factores del Clima Organizacional	n	%
Relaciones Interpersonales	0	0.0
Comunicación	10	50.0
Liderazgo Directivo	10	50.0
Total	20	100.0

Fuente: Respuesta de encuesta aplicada

Figura 4



Fuente: Respuesta de encuesta aplicada

En la tabla 4 y figura respectiva, se aprecia que en clima organizacional predomina el liderazgo directivo y comunicación ya que un 50% de los docentes, paralelamente lo dicen

TABLA 5

Distribución de las Habilidades Profesionales

Habilidades Profesionales	n	%
Técnicas	0	0.0
Conceptual	10	50.0
Administrativo	10	50.0
Total	20	100.0

Fuente: Respuesta de encuesta aplicada

Figura 5

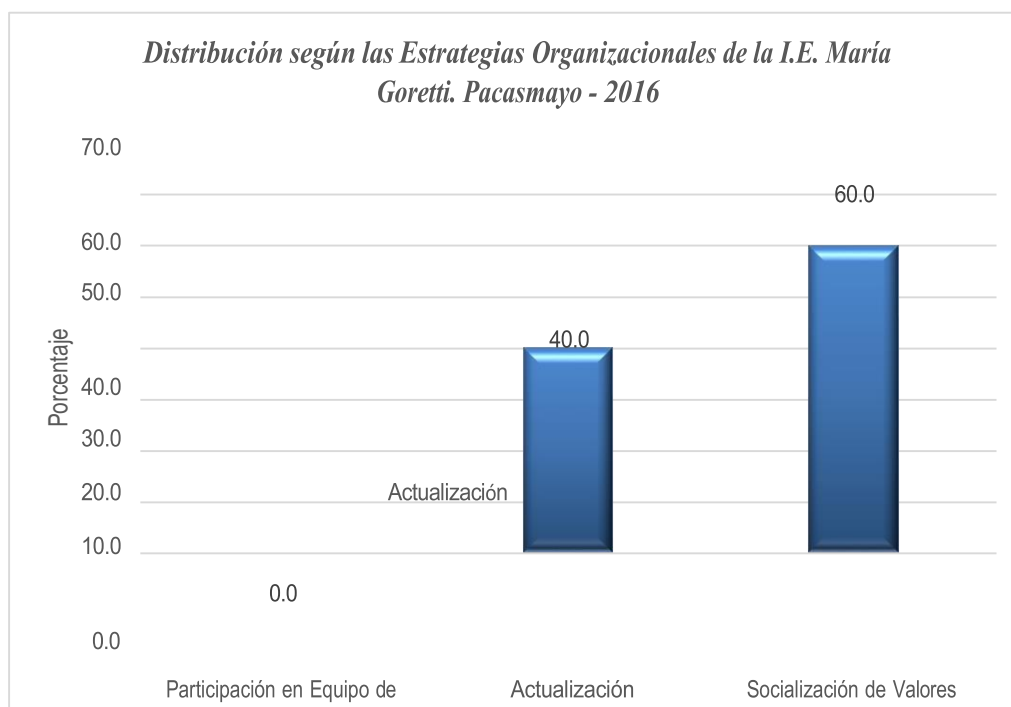


En la tabla 5 y figura, se aprecia que en la dimensión habilidades profesionales, predominan en los docentes la habilidad conceptual y el administrativo en un 50% paralelamente.

TABLA 6***Distribución de las Estrategias Organizacionales***

Estrategias Organizacionales	n	%
Participación en Equipo de Trabajo	0	0.0
Actualización	8	40.0
Socialización de Valores Organizacionales	12	60.0
Total	20	100.0

Fuente: Respuesta de encuesta aplicada

Figura 6

En la tabla 6 y figura correspondiente, se aprecia que en la dimensión estrategias organizacionales, predominan la socialización de valores organizacionales en un 60% y la actualización un 40% predomina la actualización de los docentes.

Tabla 7.

Estadísticos de prueba, según Kolmogorov:

Pruebas de normalidad de variables investigadas

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estad.	gl	Sig.	Estad.	gl	Sig.
Clima Organizacional	0,105	20	0,000	0,963	20	0,000
Desempeño Laboral	0,227	20	0,000	0,902	20	0,000

Correcciones de significancia según lilliefors.

Interpretando:

En la tabla 7, ante la prueba realizada, mediante Shapiro Willk, nos demuestra que las significancias son menores que ,05, esto hace que se rechace la hipótesis negativa y por ello se acepta la hipótesis positiva. Por lo tanto, se fundamenta que las variables Clima organizacional y desempeño, no tienen distribución normal”.

Tabla 8,

Correlación de Pearson entre el clima organizacional y desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Rho de Pearson	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,462**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	20

Nota. Prueba no paramétrica de Spearman usada por no existir normalidad en las variables.

Interpretando:

La tabla 8, indica la correlación entre el clima organizacional con la variable desempeño laboral, en donde encontramos un grado de correlación medio bajo, por tener mediante Pearson $r=0,462$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$.

Tabla 9.

Correlaciones mediante Pearson entre las dimensiones tipos de clima y el desempeño docente

		Tipos de clima		Desempeño laboral
Pearson	Tipos de clima	Coef. Correl.	1,000	0,350*
		Sig. (bil.)	.	,024
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coef. Correl.	0,350*	1,000
		Sig. (bil.)	,0024	.
		N	20	20

Interpretando:

La tabla 9, indica la correlación entre tipos de clima con la variable desempeño laboral, en donde encontramos un grado de correlación medio bajo, por tener mediante Pearson $r=0,350$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,024 < 0,05$.

Tabla10.*Correlaciones mediante Pearson entre factores del clima y el desempeño docente*

			Factores del clima	Desempeño docente
Pearson	Factores del clima	Coef- cor.	1,000	0,243*
		Sig. (bil.)	.	,001
		N	20	20
	Desempeño docente	Coef. Cor.	0,243*	1,000
		Sig. (bil.)	,001	.
		N	20	20

La tabla 10, indica la correlación entre factores del clima con la variable desempeño laboral, en donde encontramos un grado de correlación medio bajo, por tener mediante Pearson $r=0,243$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$.

4. Análisis y Discusión.

Analizar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

La tabla 8, indica la correlación entre el clima organizacional con la variable desempeño laboral, en donde encontramos un grado de correlación medio bajo, por tener mediante Pearson $r=0,462$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$. Se evidencia en el estudio de **De la Cruz (2024)**, que fue similar al nuestro sobre el tema, tuvo los resultados donde muestra correlaciones positivas con gran significancia con las variables que mencionan nuestro objetivo, teniendo un coeficiente de correlación mediante Pearson ,801. Pues concluye que es muy importante crear mejores ambientes de trabajo para sus docentes, motivándoles a innovar sus mejores tácticas de enseñanza, beneficiando a sus estudiantes y con ver que sus estudiantes progresan, para el docente es muy alentador, por lo tanto, mejoran sus habilidades para un eficiente desempeño. Así mismo se contó con el estudio de **Huerta (2024)**, igual a nuestro tema donde evidenció que el clima va de la mano con el desempeño de un individuo, es decir están muy asociadas, ya que si no hay un ambiente cómodo que genere tranquilidad el personal no podrá dar más de lo requerido, esto se demuestra porque tuvo un valor de correlación de ,520 con el estadístico de Rho Sp. Así mismo mostró un parámetro de significancia menor al (0,01) y también con el autor **Lavado (2024)**, en sus hallazgos pudo establecer que las variables en estudio están muy vinculadas que contó con un valor del Rho de Spearman=0,600 y con una Sig.=0,000. Donde concluye que es fundamental identificar qué factores externos e internos hay que originan malos eventos y por ende se deben dar soluciones

Estos resultados nos evidencian que ambas variables están muy asociadas, es decir dependen entre sí, está claro si la institución no pone más énfasis de detectar aquellos factores que afectan a un buen clima de trabajo, pues repercutirá en la productividad de cada docente, desmejorando su desempeño.

Determinar cuál es el nivel de clima organizacional de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

Haciendo las interpretaciones de la tabla 1, notamos que el 70% de los docentes que fueron encuestados indican que el clima organizacional es regular, mientras que el 30% nos dice que es malo. En el estudio de Men (2019), sugirió herramientas importantes para que las empresas logren un clima organizacional óptimo. Se concluyó que el clima de la organización es menos adecuado para realizar diversas actividades en condiciones favorables, además existe una falta de recurso humano, lo que dificulta alcanzar un desempeño óptimo. Asimismo, el desempeño del personal docente muestra un involucramiento insuficiente en la labor educativa y, por ende, problemas con la organización de la institución en la actualidad. influyen en el logro de los objetivos. Goncalvez (2018) define el clima organizacional como “todas las percepciones que los empleados de la organización desarrollan en plena convivencia con otros empleados o personas en el ambiente laboral de la organización, y por lo tanto se considera como un sistema de valores en la organización”. 29). Asimismo, el autor señala que el crecimiento, desarrollo y éxito de la organización son los pilares principales. Esto se debe a que hace décadas, los trabajadores eran vistos simplemente como piezas o engranajes de la máquina de la empresa.

Los colaboradores en su comportamiento resaltarán como se encuentran en su medio laboral, así mismo dará notar como se encuentra la comunicación si es de abajo hacia arriba o viceversa, sabemos que llevar un buen clima laboral en un área determinada de una organización dependerá del un buen líder, este debe ser el transformacional.

Determinar el nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

Haciendo las interpretaciones de la tabla 2, notamos que el 60% de los docentes que fueron encuestados indican que su desempeño es regular, por otro lado, el 40% nos dice que es malo. En el artículo de González (2019) (similar a nuestro tema), concluye que un factor que influye en el desempeño de los docentes es el ambiente de trabajo institucional que contribuye a las percepciones de los docentes sobre el trabajo que realizan. reportan una mayor satisfacción y experimentan un mejor

clima organizacional. Los autores Pashanasi et al (2021) informan que el desempeño laboral se convierte en una herramienta para determinar el funcionamiento normal en cada dominio. En el sector productivo, son hoy uno de los pilares de la eficiencia y el éxito organizacional. En cuanto a la importancia del desempeño docente, la gestión de las emociones del docente puede conducir a un mejor desempeño, y en este sentido, Flores et al. (2018) mencionó que la importancia del desempeño laboral radica en tu inteligencia emocional.

El desempeño de los asociados es muy importante para asegurar el éxito de la organización porque son sus principales agentes. El rendimiento académico es un factor importante para brindar educación de calidad a los estudiantes y, por lo tanto, debe evaluarse continuamente,

Establecer la relación entre los tipos del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

La tabla 9, indica la correlación entre tipos de clima con la variable desempeño laboral, en donde encontramos un grado de correlación medio bajo, por tener mediante Pearson $r=0,350$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,024 < 0,05$. Gutiérrez (2024), cuyos objetivos son similares a los nuestros, sugiere que los equipos directivos de las instituciones educativas reduzcan el uso de estilos de liderazgo excesivos y autoritarios, organizando seminarios o reuniones motivacionales con personal de apoyo aliado estratégico para promover un liderazgo más democrático y participativo, los docentes sienten que sus ideas y propuestas se hacen en una convivencia democrática. Cancho (2021) dice que los docentes de diversas instituciones educativas deben esforzarse por desarrollar el profesionalismo docente y mantener servicios educativos de calidad fortaleciendo el clima organizacional a través de diversas estrategias, talleres de habilidades blandas, capacitación virtual y presencial. Goncalvez (2018) afirmó que un ambiente de trabajo saludable puede promover el sentido de pertenencia y aumentar el compromiso de los empleados con las tareas asignadas y funciones delegadas, convirtiéndose en una gran ventaja competitiva para cualquier organización porque

la productividad, la calidad y el desempeño laboral son resultado del ambiente. donde los socios crecen y se desarrollan.

Está visto que el tipo de clima que tenga una organización dependerá del tipo de líder que cuenten, sabiendo que muchos jefes tan solo son nombrados, sin considerar sus habilidades o cualidades que requieren para un puesto.

Establecer la relación que hay entre los factores del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.

La tabla 10, indica la correlación entre factores del clima con la variable desempeño laboral, en donde encontramos un grado de correlación medio bajo, por tener mediante Pearson $r=0,243$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$. Al mismo tiempo, en un artículo similar al nuestro, Capcha & Rocha (2024) pueden recomendar fortalecer el clima laboral para que los colaboradores puedan cumplir con las funciones asignadas y mejorar la comunicación con los diferentes grupos de interés, respetando las condiciones que necesitan, como los recursos. , talleres y promoción para mejorar tu eficiencia y satisfacción laboral, por lo que el clima laboral es un factor determinante para los buenos resultados laborales y la productividad. Según Valdivia (2022), con base en su testimonio, aconsejó al titular de la institución utilizar el plan de acción climática de la organización, el cual crea las mejores condiciones para que los docentes desempeñen sus funciones de la mejor manera posible y sigan los lineamientos de la institución. Respecto a los factores que influyen en el clima organizacional, Chiavenato (2011) afirma que el clima organizacional tiene “una amplia gama de características cualitativas: saludable, insalubre, caliente, frío, alentador, negativo, desafiante, neutral, alentador y amenazante.

Es necesario evaluar los factores que inciden en un buen ambiente de trabajo, comprender los problemas existentes y tomar medidas correctivas que contribuyan a crear un ambiente armonioso y bueno, fortalecer las normas de convivencia y mejorar el desempeño de la gestión.

5. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Se concluye que hay correlación positiva media entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes, por tener mediante Pearson $r=0,462$ y una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$. Esto nos permite aceptar la hipótesis alterna dada. Esto se ve en la tabla 8

Se concluye que el clima organizacional es regular, ya que la mayoría de los docentes, siendo un 70% lo indican, mientras que el 30% nos dice que es malo, esto se ve en la tabla 1. Esto también se puede evidenciar en la tabla 3, cuando en los resultados, se encuentra que hay un clima organizacional participativo y colaborativo, pero hay otros factores que le afectan, como un buen liderazgo.

Se concluye que el nivel del desempeño es regular, ya que notamos que el 60% de los docentes que fueron encuestados lo indican, mientras el 40% nos dice que es malo. Esto se debe que los docentes predominan en sus habilidades profesionales, solo las habilidades conceptuales y administrativas, mientras que las técnicas no las tienen, esto se ve en la tabla 5.

Se concluye que hay una correlación positiva media entre tipos de clima de la organización con el desempeño de los docentes, por tener mediante Pearson $r=0,350$ con una significancia de $p=0,024 < 0,05$. Esto nos dice que la relación que hay es muy significativa entre dimensión y variable, esto lo evidencia en la tabla 9.

Se concluye que hay una correlación positiva débil entre factores del clima con la variable desempeño de los docentes, por tener mediante Pearson $r=0,243$, así mismo mostró tener una correlación significativa, ya que su significancia fue $p=0,001 < 0,05$. Esto nos dice que la relación que hay es muy significativa entre dimensión y variable, esto lo evidencia en la tabla 10.

Recomendaciones

Mantener el liderazgo transformacional, estando el participativo y cooperativo que coadyuve a despertar la motivación laboral brindando a los docentes un ambiente adecuado permitiéndoles desarrollar sus mecanismos o estrategias didácticas de aprendizajes, en beneficio de los estudiantes, logrando así el compromiso docente para dar cumplimiento a la misión institucional.

Sostener la comunicación asertiva mediante un liderazgo transformacional y directivo dentro del contexto educativo para promover en los docentes la confianza motivándolos e incentivándolos para que se sigan esforzando en tal sentido mejoran el proceso de enseñanza para un buen aprendizaje para sus estudiantes en tal sentido su desempeño es más productivo.

Buscar convenios con instituciones relevantes para la capacitación en el uso de medios tecnológicos, que les permitan desarrollar programas de formación acordes a sus profesiones, desarrollar habilidades profesionales y estrategias de aprendizaje para integrar los avances tecnológicos e intelectuales en la planificación educativa.

Fomentar el trabajo en equipo y delegar funciones a cada uno de ellos con la finalidad de crear mayor sentido de responsabilidad en sus integrantes, fomentar el compañerismo y se crea un mayor compromiso organizacional. Así mismo hacer participar a todos los integrantes de la institución en actividades de fechas festivas, donde proyecten una organización planificada.

Asignar un presupuesto para mejorar los ambientes de trabajo, así mismo invertir en herramientas tecnológicas para un mejor desempeño, hacer talleres de socialización, donde se puedan comunicar entre jefes y docentes, sin tener en cuenta distinciones, fomentar una buena cultura de trabajo en equipo, en tal sentido genera una buena imagen institucional.

6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, H. (2016) *Trabajo en equipo y clima organizacional* (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala) Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alvarado, J. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la I. E. P. María Reina - Huancayo, 2023*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Recursos Humanos. Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos, Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14826>
- Argoti , E. (2020). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. Obtenido de <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Ayala, K. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gad de guano*. [Trabajo de Grado de Ingeniería Comercial, repositorio de la Univrsidad Nacional de Chimborazo], Riobamba, Ecuador.
- Barquinero, A. (2014). *70% de trabajadores sufre estrés laboral*. La República. <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadoressufre-estreslaboral>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Valor agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de <file:///C:/Users/Lili/Downloads/1417->
- Cancho, N. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya-2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92351>
- Capcha, R., & Rocha, E. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Administración-Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo, 2021*. Para obtener título Profesional de

- Licenciada en Administración. Universidad Peruana Los Andes.
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/7410>
- Carhuachin, G. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa “Santa Rita”, Porvenir-2020*. Tesis para optar el grado académico de maestra en educación Universidad Nacional De Trujillo.
<https://hdl.handle.net/20.500.14414/19045>
- Carrillo, G. (2021). “*Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque*”. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Chiavenato, I. (2011). “*Gestión de talento humano*”. Editorial McGraw-Hill.
- Cieza J., Galindo, K., & Neira, O. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Lurín, Lima 2019*. [Tesis de Licenciatura, repositorio de la Universidad Peruana de Las Américas], Lima, Perú.
- De la Cruz, C. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa*. Para optar el grado académico de: maestro en educación mención: Gestión Educativa Universidad Nacional del Centro del Perú
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/10831>
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat] Repositorio institucional UMCH
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/544>
- Goncalvez, A. (2018). “Fundamentos del Clima Organizacional”. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC) <http://bit.ly/1apss11>
- Gonzales, M. (2019) *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>

- Gutiérrez, M. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública Ugel 01–Lurín, 2023*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134865>
- Huerta, F. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de la Victoria de la UGEL 03-2020*. Para optar grado académico de maestro en administración y gestión estratégica con mención en gestión educativa. Universidad José Carlos Mariátegui. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2891>
- Lavado, K. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023*. Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134061>
- Makagón, G; (2007), *Las Competencias y los métodos didácticos en el jardín de niños*. México. Trillas, S.A.
- Matilla; (2011), *Los modelos de la planificación estratégica en la teoría de las instituciones públicas*. Barcelona-España. Editorial UAC.
- McGregor, D. (1971). *El aspecto humano de las empresas*. Limusa.
- Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto* [Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?>
- Navarro, R., & García, A. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. México.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Pernía, K. & Carrera, M. (2019). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (3a Ed). México: EAE
- Robbins, S. (2012). *Comportamiento organizacional*. Pearson
- Sancho, M., & Santos, Ofelia. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa No 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020*. Revista Igobernanza, 4. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/116/448>
- Santamaría, J. & Ojeda, H. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar, Quito – Ecuador.
- Sumba B., Moreno G., & Villafuerte P. (2022). *Clima organizacional como factor del desempeño laboral*. *Rev. Dominio Científico*, 234-261. Obtenido de <https://dialnet.unrioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Ticahuanca S. (2021). *Un acercamiento teórico del desempeño laboral*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Tiza, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público Carlos Laborde, Sepahua, 2023*. Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciada En Administración Turística, Universidad Uladech-Católica <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34764>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores posicosociales*. El Manual Moderno
- Valdivia, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores–2021*. Para obtener el título de licenciado en administración de empresas. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2066>

Vásquez, A. (2024). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/140578>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Clima Organizacional	Uribe (2015) considera el clima organizacional como la percepción adquirida por los colaboradores acerca del contexto laboral donde se desempeñan, de este modo los colaboradores comparten ciertas ideas laborales en sus diferentes aspectos como sociales económicos, productivos, políticos y humanos.	Para evaluar el nivel del clima de la organización, se contó con una técnica para el recojo de la data, el cual se consideró a las dimensiones, tipos y factores del clima organizacional, siendo medidas a través de una escala Likert a 18 ítems	Tipos de clima organizacional	Autoritario	1. Demuestra desconfianza hacia el personal directivo.
					2. Mantiene el control de las actividades que realizan los directivos.
					3. Muestra poca sensibilidad a la participación del directivo en la toma de decisiones.
				Participativo	4. Permite a los directivos tomar decisiones específicas de su rol.
					5. Crea un ambiente de trabajo que ayuda al buen desempeño directivo.
					6. Favorece la interacción entre el personal directivo y los demás miembros de la institución.
				Cooperativo	7. Crea un ambiente donde los directivos se sientan útiles.
					8. Permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución.
					9. Demuestra compromiso por la institución.
			Factores del clima org.	Liderazgo directivo	10. Lidera responsablemente el desempeño del personal directivo.
					11. Permite la coparticipación de los miembros de la organización para generar un clima cooperativo.
					12. Apoya a los directivos en la realización de sus actividades educativas.
				Comunicación	13. Transmite información oportunamente.
					14. Incentiva la franqueza entre las personas en la institución.
					15. Escucha inquietudes del personal.
				Relaciones Interpersonales	16. Promueve el trato persona a persona.
					17. Da un trato personalizado a los miembros de la organización.
					18. Fomenta en los directivos la demostración de sus cualidades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Desempeño Laboral	Chiavenato, (2011), la define como “la fortaleza más relevante que un trabajador demuestra y que una organización cuenta; y que es influenciada, por las expectativas del trabajador en su trabajo, sus actitudes y su deseo de armonía; por lo que el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos del empleado	Para evaluar al desempeño de los trabajadores, se contó con una técnica para el recojo de la data, el cual se consideró a las dimensiones, habilidades y estrategias profesionales, siendo medidas a través de una escala Likert a 18 ítems	Habilidades Profesionales	Técnicas	19. Utilizan las herramientas tecnológicas para el logro del cambio del ambiente organizacional.
					20. Poseen conocimientos básicos de recursos tecnológicos.
					21. Emplean diversos recursos tecnológicos en su desempeño laboral.
				Conceptuales	22. Coordinan las actividades académicas.
					23. Organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento, y hacerlo más significativo.
					24. Ven a la institución como una organización interdependiente.
				Administrativas	25. Planifican las actividades.
					26. Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las implicaciones.
					27. Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.
			Estrategias Organizacionales	Actualización	28. Mantienen una actitud mental positiva con los cambios del currículo.
					29. Se mantienen al tanto de las innovaciones en materia educativa.
					30. Replantean su formación directiva en función de los cambios del currículo.
				Participación de equipos de trabajo	31. Organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto.
					32. Propicia la integración del directivo en círculos de calidad.
					33. Promueve acciones conjuntas la dirección para lograr un clima organizacional agradable.
				Socialización de valores organizacionales	34. Comparte las mismas creencias y valores de la institución.
					35. Aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.
					36. Cumplen su labor en consonancia con los requerimientos de la población estudiantil

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016?	<p>Objetivo general.</p> <p>Analizar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar cuál es el nivel de clima organizacional de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016 2. Determinar el nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016 3. Establecer la relación entre los tipos del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016 4. Establecer la relación que hay entre los factores del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016. 	<p>H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016.</p> <p>HO: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016</p>	Clima organizacional y el desempeño laboral	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población 20 docentes</p> <p>Muestra: No hay muestra</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

INSTRUMENTO PARA DOCENTES

USTED COMO DOCENTE CONSIDERA QUE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SE CARACTERIZA POR TENER UN CLIMA ORGANIZACIONAL DONDE SE:	ALTERNATIVAS				
Variable : Clima Organizacional Dimensión : Tipos Indicador : Autoritario	S (5)	C S (4)	A V (3)	C N (2)	N (1)
1. Demuestra desconfianza hacia el personal directivo.					
2. Mantiene el control de las actividades que realizan los directivos.					
3. Muestra poca sensibilidad a la participación del directivo en la toma de decisiones.					
Indicador: Participativo					
4. Permite a los directivos tomar decisiones específicas de su rol.					
5. Crea un ambiente de trabajo que ayuda al buen desempeño directivo.					
6. Favorece la interacción entre el personal directivo y los demás miembros de la institución.					
Indicador: Cooperativo					
7. Crea un ambiente donde los directivos se sientan útiles.					
8. Permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución.					
9. Demuestra compromiso por la institución.					
Dimensión: Factores					
Indicador: Liderazgo directivo					
10. Lidera responsablemente el desempeño del personal directivo.					
11. Permite la coparticipación de los miembros de la organización para generar un clima cooperativo.					
12. Apoya a los directivos en la realización de sus actividades educativas.					
Indicador: Comunicación					
13. Transmite información oportunamente.					
14. Incentiva la franqueza entre las personas en la institución.					
15. Escucha inquietudes del personal.					
Indicador: Relaciones Interpersonales					
16. Promueve el trato persona a persona.					
17. Da un trato personalizado a los miembros de la organización.					
18. Fomenta en los directivos la demostración de sus cualidades.					
Ustedes como docentes consideran que:					
Variables: Desempeño Laboral de Docentes					
Dimensión: Habilidades Profesionales					
Indicador: Técnicas					
19. Utilizan las herramientas tecnológicas para el logro del cambio del ambiente organizacional.					

20. Poseen conocimientos básicos de recursos tecnológicos.					
21. Emplean diversos recursos tecnológicos en su desempeño laboral.					
Indicador: Conceptuales					
22. Coordinan las actividades académicas.					
23. Organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento, y hacerlo más significativo.					
24. Ven a la institución como una organización interdependiente.					
Indicador: Administrativas					
25. Planifican las actividades.					
26. Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las implicaciones.					
27. Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.					
Dimensión: Estrategias Organizacionales					
Indicador : Actualización					
28. Mantienen una actitud mental positiva con los cambios del currículo.					
29. Se mantienen al tanto de las innovaciones en materia educativa.					
30. Replantean su formación directiva en función de los cambios del currículo.					
Indicador: Participación en Equipos de Trabajo					
31. Organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto.					
32. Propicia la integración del directivo en círculos de calidad.					
33. Promueve acciones conjuntas la dirección para lograr un clima organizacional agradable.					
Indicador: Socialización de valores organizacionales					
34. Comparte las mismas creencias y valores de la institución.					
35. Aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.					
36. Cumplen su labor en consonancia con los requerimientos de la población estudiantil					

Leyenda:

- S (5) = Siempre
- CS (4) = Casi Siempre
- AV (3) = Algunas Veces
- CN (2) = Casi Nunca
- N (1) = Nunca

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Sonia Yolanda Alarcón Maestre

Fecha: 20/08/2024

Especialidad: Educación Primaria

Nombre del instrumento evaluado: **López Pajares, José Andrés**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Sonia Yolanda Alarcón Maestre
Magister en Psicología Educativa
DNI. 32980987

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Erika Ruth Pastor Lorenzo

Fecha: 22/08/2024

Especialidad: Educación Primaria

Nombre del instrumento evaluado: **López Pajares, José Andrés**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Erika Ruth Pastor Lorenzo

Mg. en Psicología Educativa

DNI 44831989

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Verónica Alcalde Alegre

Fecha: 29/08/2024 Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado: **López Pajares, José Andrés**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016

. El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	72	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{177} \div \boxed{200} = \boxed{0.885}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Alcalde Verónica alegre

**Segunda especialidad Estimulación Temprana
en niños menores de tres años
DNI 32979667
CPPe117042**

ASE DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIÓN: TIPOS									DIMENSIÓN: FACTORES								
	AUTORITARIO			PARTICIPATIVO			COOPERATIVO			L. DIRECTIVO			COMUNICAC.			R. INTERP		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIÓN: HABILIDADES PROFESIONALES									DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS ORGANIZACIONAL								
	TÉCNICAS			CONCEPTUALES			ADMINISTRAT.			ACTUALIZACIÓN			TRABAJO EQUIPO			SOCIALIZAC. VALORES ORGANIZAC.		
	1	1	1	1	2	3	4	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	4	5
2	2	1	1	5	5	4	3	3	5	5	3	5	1	1	5	5	5	5
3	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	4	5	4
4	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
5	2	1	1	5	5	3	5	3	5	5	3	4	1	1	5	5	5	4
6	1	1	1	5	4	5	3	5	4	5	5	5	1	2	5	5	4	5
7	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	4
8	1	1	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
9	1	1	1	5	5	5	4	3	4	5	3	4	1	1	5	5	5	5
10	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4
11	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5
12	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5	4
13	1	1	1	5	5	3	5	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5
14	1	1	1	5	5	5	3	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	5
15	2	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	4
16	1	1	1	5	4	3	5	4	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5
17	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	4	5	5
18	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	1	5	5	4	5
19	1	1	1	5	5	3	5	4	4	5	4	5	1	1	4	4	5	5
20	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo - 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	

21	ibimapublishing.com Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional San Agustin Trabajo del estudiante	<1 %
23	publicar.claec.org Fuente de Internet	<1 %
24	www.ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
28	enplenitud.com Fuente de Internet	<1 %
29	opac.unellez.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
30	1library.co Fuente de Internet	<1 %
31	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
32	idoc.pub	

1. IDENTIFICACIÓN DEL AUTOR				
LÓPEZ PAJARES, JOSÉ ANDRÉS		19227830	lopezpajares@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Grado Académico o Título Profesional *			
4.	Título del Documento de Investigación			
Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. María Goretti de Pacasmayo – 2016				
5. Programa Académico				
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E GESTIÓN EDUCATIVA				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
(X) Abierto o Público * (información es de acceso público)		() Acceso restringido * (información es de acceso restringido)		
(Y) En caso de entrega de soporte físico:				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Imagen Digital



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	04	09	2024

Notas:

- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
- El presente formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.

* Este formulario de autorización es válido para la publicación de trabajos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.