

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POST GRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA TORRES ARAUJO, TRUJILLO, 2019

Tesis para obtener el grado de maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

Aguilar Huamán, Lorena Katherine

Rengifo Mendoza Augusto

Asesor ORCID: 0000-0002-3804-9198

Chimbote - Perú

2025

ÍNDICE GENERAL

Tema	Pág. N°
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabra clave	iv
Título de la investigación	v
Constancia de originalidad	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	15
Resultados	24
Análisis y discusión	42
Conclusiones	45
Recomendaciones	46
Referencias bibliográficas	47
Anexos	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Pág. N°
Distribución de niveles de la variable clima organizacional	24
Tabla 2	
Distribución del Nivel de desempeño laboral	26
Tabla 3	
Distribución del nivel de Clima organizacional y el Desempeño laboral	28
Tabla 4	
Distribución de niveles de dimensión cooperación <i>y el Desempeño laboral</i>	30
Tabla 5	
Distribución de niveles de la dimensión identificación institucional y Desempeño laboral	32
Tabla 6	
Distribución de niveles de la dimensión liderazgo y desempeño laboral	34
Tabla 7	
Distribución de niveles de la dimensión comunicación y desempeño laboral	36
Tabla 8	
Distribución de niveles de la dimensión conflictos y desempeño laboral	38
Tabla 9	
Distribución de niveles de la dimensión creatividad y desarrollo profesional y desempeño laboral	40
Tabla 10	
Distribución de niveles de la dimensión motivación y recompensas y desempeño laboral	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Distribución de niveles de la variable clima organizacional	24
Figura 2	
Distribución del Nivel de desempeño laboral	26
Figura 3	
Distribución del nivel de Clima organizacional y el Desempeño laboral	28

PALABRA CLAVE Y LINEA DE INVESTIGACION

Palabra Clave

Tema	Clima Organizacional – Desempeño laboral
Especialidad	Maestría en Educación

Keywords

Topic	Organizational Climate - Work performance
Specialty	Master of Education

Línea de investigación

Línea de Investigación	Teoría y métodos educativos
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación General



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 Institución Educativa Torres Araujo, Trujillo, 2019**" del (a) estudiante: **AGUILAR HUAMAN LORENA KATHERINE**, identificado(a) con Código N° **1317100015**, 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, 09 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la
Institución Educativa Torres Araujo, 2019, Trujillo**

**Organizational climate and job performance of teachers at the
Torres Araujo Educational Institution, 2019, Trujillo**

RESUMEN

La investigación estableció la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Torres Araujo, Trujillo de tipo básica, estudio descriptivo simple, con enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental con corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta, los instrumentos dos cuestionarios propuestos por Vega Vásquez, Pierre Manuel Martín y adaptado para la investigación teniendo una confiabilidad de 0.898 para el clima organizacional (52 ítems) y 0.773 en lo referente a desempeño docente (31 ítems) respectivamente, que se calculó mediante el Alfa de Crombach, ambas con escala tipo Licker, el mismo que ha sido válido por “juicio de expertos” Se trabajó con 78 docentes de una población de 95; los resultados del estudio Los resultados determinaron la existencia de una relación moderada, entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la I.E. Torres Araujo, con un valor rho de Spearman de 0,485, así como también moderada en sus diferentes dimensiones: cooperación, identificación institucional, liderazgo, comunicación, conflictos, creatividad y desarrollo profesional, así como la de motivación y recompensas

ABSTRACT

The research established the existing relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Torres Araujo Educational Institution, Trujillo in 2019 of a basic type, simple descriptive study, with a quantitative approach, its design is non-experimental with cross-section. The technique used was the survey, the instrument was two questionnaires proposed by Vega Vásquez, Pierre Manuel Martin and adapted for the research, having a reliability of 0.898 for the organizational climate (52 items) and 0.773 in relation to teaching performance (31 items) respectively. , which was calculated using Crombach's Alpha, both with a Licker type scale, the same one that has been valid by “expert judgment.” We worked with 78 teachers out of a population of 95; the results of the study The results determined the existence of a moderate relationship between the organizational climate and teaching job performance in the I.E. Torres Araujo, with a Sperman rho value of 0.485, as well as moderate in its different dimensions: cooperation, institutional identification, leadership, communication, conflicts, creativity and professional development, as well as motivation and rewards.

INTRODUCCION

Entre los antecedentes internacionales, encontramos a López (2021) con sus variables Clima organizacional y desempeño laboral, estudio correlacional con diseño transversal, trabajando en 51 personas de una empresa ecuatoriana. Concluyendo que el clima organizacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral su Spearman fue de 0.581 con un nivel de significancia de 0.000, fortalecimiento el desempeño de los colaboradores en la empresa.

Asimismo, Santamaría (2020), realizó un diagnóstico con las mismas variables que López, también en una empresa del Ecuador; investigación básica, con diseño correlacional aplicando un cuestionario de confiabilidad “buena” y 31 ítems, donde los resultados describieron que el clima organizacional también se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A del Ecuador.

Podemos citar a nivel nacional, el de Ramos (2022), quien trabajo el clima laboral y como afecta en el desempeño de 50 colaboradores de la empresa Cablemas de Villa El Salvador. Aplicada, correlacional, cuantitativo, diseño no experimental, la validez de los instrumentos fue por alfa de Cronbach de 0.963 y 0.940 en ambos casos “excelentes”; una relación alta de rho de 0.842 entre las variables de estudio.

También está el trabajo de Gonzales (2020), sobre labores que realizan los taxistas de Chiclayo y la motivación en su labor cotidiana, investigación básica, descriptiva, con diseño de investigación No Experimental; la muestra fue de 78 trabajadores, aplicando el cuestionario como técnica, siendo su instrumento una encuesta. Concluyendo que la falta de motivación afecta a la productividad, asimismo, su desempeño fue de 42.3% es decir no es considerado eficaz.

Otro trabajo encontramos a Campos (2018) quien determino la correlación del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de telecomunicaciones de Cajamarca, básica, correlacional, diseño no experimental se trabajó con 15 colaboradores. Se concluye que existe correlación alta al tener un $r=0.856$ y un $\text{Sig.}=0.000$, donde el clima laboral no mejorara significativamente al existir una duplicidad de las funciones en los colaboradores.

Otra investigación es la de Alva (2019), quien trabajo su tesis sobre clima organizacional y el desempeño docente en el colegio “Pedro Ureña de Trujillo”, de tipo básica con diseño correlacional, su muestra poblacional de 39 docentes, se aplicó dos cuestionarios concluyendo que existe relación moderada al tener una r de 0,512.

Respecto a las locales, esta Sotelo (2022) quien trabajo la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chimbote, con enfoque cuantitativo, tipo correlacional causal, siendo diseño no experimental de corte-transversal, así mismo, la muestra estuvo formado por 37 profesores, los instrumentos que se aplicaron fueron el cuestionario donde se concluye que si existe una influencia positiva y significativa de las variables de estudio.

Siguiendo con esa línea, encontramos a Castillo y Gonzales (2019), respecto al clima organizacional y percepción del desempeño docente en la IE Gloriosa 329 de Chimbote, investigación descriptiva de diseño correlacional, se trabajó con una muestra censal de 65 docentes del nivel secundario con cuestionario para cada variable. Se concluyó que el clima organizacional tuvo un efecto altamente significativo de ($r=0.786$).

Finalmente, está la de Trujillo (2018) La investigación, tuvo como propósito, determinar cómo el clima organizacional se relacionó con el desempeño laboral de la plana docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote. Investigación descriptiva, de diseño no experimental de corte trasversal simple, La población estuvo constituida por la totalidad de la plana docente, se usó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos, afirman que el clima organizacional no es el adecuado y el rendimiento del desempeño laboral es en términos regulares.

Los resultados presentados en los antecedentes sirven para complementar la información relacionada a las variables propuestas.

En esta parte de la investigación, se describe la fundamentación científica, donde el clima institucional u organizacional, también denominado laboral a criterio de Méndez (2014) es l producto de un conjunto de percepciones que tienen los

trabajadores dentro de un contexto laboral en un ambiente donde se desenvuelven.

De su parte, Chiavenato (2019), afirma que este clima puede influenciar directamente en la conducta de las personas en el entorno empresarial, donde el colaborador es pilar importante en el desarrollo de las empresas siempre y cuando este estimulando adecuadamente por lo que su desempeño será el óptimo, generando satisfacción y lealtad hacia la misma.

En la misma línea, García (2012), considera como las valoraciones que los individuos visualizan de la organización en la cual desarrollan sus labores, generalmente, a partir de la apreciación de la relación laboral en diferentes aspectos o dimensiones que la definen.

De acuerdo con Chiavenato (2009), un espacio amplio y una flexible de trabajo permite una mejor función de la empresa y por lo tanto existirá un buen el clima organizacional, siendo los espacios internos los que pueden tener mejores resultados entre los miembros de una institución, ligado en forma estrecha a la motivación de sus trabajadores en el ambiente organizacional.

Para Pérez (2004), citado por Williams (2013), el clima organizacional está relacionado con lo social e internamente construido en una empresa para tener mejores resultados y se derivan de las interacciones entre los grupos de trabajo respetando ciertas condiciones que se reflejan individualmente.

Respecto al campo educativo, Eslava (2009) sostiene que este clima, se caracteriza por su entorno, del cómo se relacionan dentro de la comunidad educativa, y cómo interactúan cada uno de sus integrantes reflejado en el comportamiento de quienes conforman el quehacer educativo.

Bajo estos puntos de vista, el clima laboral son percepciones que se forman cada uno de sus miembros respecto a su funcionamiento, relaciones y comportamiento que se dan entre las trabajadores, directivos, padres y clientes, introduciendo cambios planificados, y estructurales.

Las características del clima organizacional, de acuerdo a Pintado (2011, citado por Quispe, 2015) quien afirma que las relaciones dentro de un contexto laboral dados

en cierta manera por la estabilidad laboral; pudiéndose lograr realizar modificaciones graduadas cada cierto tiempo, sin sufrir alteraciones relevantes; un buen clima tiene impacto sobre las conductas de sus integrantes, logrando con ello, un mejor desempeño y por ende una mejor conducción organizacional no dejando de lado las relaciones laborales.

Bustos (2016) sostiene que, un buen clima generará efectos en forma positiva para la institución logrando, la afiliación, productividad, satisfacción, identificación, e innovación entre sus trabajadores.

Asimismo, para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), los trabajadores muestran poco interés cuando el clima no es el adecuado, fomentando la apatía, depresión e insatisfacción entre sus miembros; pudiendo estos transformarse en inconformidad, entre sus miembros que lo componen.

De su parte, Palomino (2001) señala, que la gran importancia de un buen clima se refleja en lograr una mejor armonía entre sus trabajadores, obteniendo una mayor producción dentro de un ambiente laboral exitoso.

Siguiendo con esa misma línea, Martínez y Nosnik (2002), considera importante estudiar el clima organizacional en cuanto a su funcionamiento y sus factores como la motivación, la satisfacción, elementos que podrían estar afectando un alza o baja productividad.

Reddin (2009), clasifica al clima organizacional en tipos; basados en sistemas y orientado al control, la confianza de la gente, al desarrollo de la libertad profesional, y la productividad, todo ello, con colaboración del equipo que lo componen.

Las dimensiones del clima organizacional, según Litwin y Stinger (1978, citado por Vega, 2016) y refrendado por Goncalves (2008) son nueve, en una determinada empresa, al respecto Sanders y Suls (2008), señala de manera más metodológica que estos se pueden sintetizar en dimensiones.

Es necesario precisar que el comportamiento de los individuos es lo que determina, por lo que hemos considerado trabajar con siete de ellas, para el presente estudio, las cuales se relacionan entre sí.

Dimensión de cooperación: Se presenta cuando los integrantes de una institución apoyan y colaboran entre todos para un mejor desempeño donde participan los directivos y de todos integrantes de la organización. Enfatizando la ayuda, tanto de manera horizontal y vertical.

Para Koontz, Weihrich, & Cannice (2008) la suma de esfuerzos es más importante que las actividades individuales donde el trabajo colectivo de los trabajadores al realizar tareas asignadas tiene un solo fin o propósito.

Dimensión identificación institucional: reflejado en la pertenencia de la organización por parte de sus integrantes, siendo cada uno de ellos importante dentro del grupo de trabajo teniendo objetivos personales, pero a la vez institucionales.

Otra dimensión es liderazgo: si partimos que el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo de individuos con un solo horizonte como lo plantea Gómez (2012), siguiendo la misma línea, para Davis y Newstrom (2003) este proceso logra influir en forma positiva, sobre este mismo punto, Payeras (2004), afirma que el comportamiento del líder es una herramienta que busca influir sobre el actuar de los demás.

Dimensión de comunicación: basado en redes de comunicativas, de acuerdo con Litwin y Stringer (2001) estas redes existen en toda organización, logrando con ello que los mandos bajos puedan llegar a las altas direcciones, sobre este punto, Chiavenato (2019) lo afirma y lo complementa que la comunicación debe ser permanente, continúa buscando la realimentación entre sus miembros.

Siguiendo con las dimensión está la de conflicto y autocontrol; referida al sentimiento entre directivos y empleados quieren logran hacer un énfasis en los problemas y que estos siempre sean resueltos; sin embargo, en muchas veces el ruido o elemento disonante podría estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, algunos autores afirman que las escalas jerárquicas bien marcadas en la organización evitan que se generen conflictos.

Dimensión creatividad y desarrollo profesional. Si se está en forma permanente innovando o creando dentro de una organización sus trabajadores experimentaran procesos nuevos, las instituciones debe promover siempre los ascensos entre sus

trabajadores. Para Mednick (1964) esto consiste en la formación de nuevas combinaciones de elementos asociativos.

Dimensión motivación y recompensa. Parte desde el estado de ánimo de un individuo cuando está realizando sus actividades como trabajador de una institución, la motivación autorregula la decisión de desempeñar sus funciones de manera autónoma para tomar mejores decisiones superándose en el diariamente.

Siguiendo con esa misma línea poder decir que la motivación en las empresas como afirma Chiavenato (2019) es complementaria, donde lo califica como el impulso que tiene una persona para proceder de determinada manera, originando un comportamiento predeterminado y esperado, en este caso el beneficiando es el líder del grupo a donde pertenece, llegando a tener satisfacción laboral y cumpliendo con los objetivos trazados.

La otra variable es el desempeño laboral, que se presenta cuando los empleados ejecutan sus actividades en el trabajo, evaluando estas en el proceso de las revisiones de su productividad, por medio de las cuales los directivos consideran aspectos de sus destrezas organizativas, la capacidad productiva, uso adecuado del tiempo para analizar a cada trabajador de forma individual.

De acuerdo a Montenegro (2017), se define como una actividad concreta entendiéndose como la responsabilidad que tiene el profesor al ejecutar sus funciones de acuerdo a lo estipulado. Se determina por categorías vinculadas al maestro, al discente y al contexto. El DD se evidencia en el espacio sociocultural, el contexto institucional, en el aula mediante una práctica reflexiva del docente determinado este por la calidad educativa de acuerdo a sus considera indicadores

Para Robbins, (2004), citado por Vega (2016), en el desempeño laboral las competencias laborales integran un solo sistema para alcanzar los resultados esperados en la organización.

De su parte, Chiavenato (2019), considera al desempeño laboral como el comportamiento del empleado en la empresa bajo objetivos propuestos, y este constituye estrategias personales para alcanzar metas. Es el rendimiento presente de

los trabajadores que se expresa al realizar sus actividades, lo cual permite observar sus capacidades y competencias alcanzadas.

Siguiendo con esa línea. Montenegro (2013), explica que en una relación de actividades el docente ejecuta su función en el aula es decir bajo un contexto determinado, su evaluación se determina por los objetivos trazados y las metas cumplidas.

Sobre este punto, existen las teorías del desempeño a las que Klingner y Nabaladian (2002) sostienen para que exista un buen trabajo debe existir una buena motivación es decir el termino está ligado a la satisfacción de un buen rendimiento académico.

Otra teoría es la de la equidad, referida a la percepción del empleado bajo dos aspectos lo justo o injusto, aunque la teoría es clara, en muchas ocasiones está relacionada a un estado mental basados en juicios subjetivos; en algunos casos la neutralidad y el buen trato, son elementos primordiales, donde la comunicación horizontal y asertiva entre el directivo y los subordinados es primordial.

Sobre este punto, a Teoría de la Equidad planeada por Adams (2023), resalta la importancia de los empleados siendo tratados con justicia en el trabajo y de manera adecuada recompensando con un ascenso los que están más satisfechos y motivados, conduciendo a un mayor compromiso y desempeño laboral.

Bajo esa misma perspectiva, podríamos citar a la teoría de las expectativas, donde prioriza satisfacción de los trabajadores y poder tener un mejor desempeño en comparación con otros.

Esta teoría esta refrendado por Vroom (2018), quien considera que una persona actua de manera concreta de acuerdo a sus creencias para poder realizar una actividad esperando tener una recompensa.

Para Klingner y Nabaladian (2002), existen diversos factores que identifican a un trabajador como es el alcance de metas dentro del trabajo al nivel esperado; segundo la evaluación del trabajador mediante reconocimiento; sin embargo, también este factor acarrea gratificaciones o sanciones, es decir esta teoría permite entender que la

satisfacción del trabajador podría darse mediante la insatisfacción si no tiene un buen desempeño en el trabajado.

Según WorkMeter (2012) para que exista un buen desempeño laboral, los trabajadores deben saber sus funciones dentro de la organización, los objetivos a cumplir, es decir la misión y visión de la empresa y las políticas empresariales que debe respetar en la organización.

Respecto a sus dimensiones del desempeño laboral, tomaremos lo planteado Rojas, Jaime y Valencia (2017) y estas son:

Dimensión eficiencia Podemos definirla como los logros alcanzados y su relación con los recursos utilizados de acuerdo con Robbins (2004), citado por Vega (2016).

Bajo esa misma perspectiva, para cumplir los objetivos, sus elementos inherentes deben ser eficaces, adecuados y oportuno, tratando de que los costos sean los menores posibles sin perder la calidad del producto y bajo ciertas normas estandarizadas.

Otra dimensión es la efectividad, relacionado con los resultados logrados y los propuestos, permitiendo el cumplimiento de objetivos trazados, donde la calidad es básica, vinculado a la productividad para conseguir logros mayores y mejores productos.

Finalmente, está la dimensión eficacia, definida como el nivel de consecución de metas y objetivos; lograr lo que se propone el trabajador, para Chiavenato (2009), el criterio empleado es en gran medida el logro por los resultados.

Respecto a las justificaciones de la investigación poder citar a la teórica, basado en el aprendizaje colaborativo de Vygotsky, citado por Ledesma (2014) quien propone que, aunque existan cosas que podamos aprender de una manera individual, podemos llegar a conseguirlo empleando diversos factores dentro de un mejor desempeño laboral en un clima organizacional adecuado.

El trabajo se justifica en lo practico porque sus resultados podrán ser utilizados para mejorar el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa al tener un diagnóstico sobre el comportamiento de las variables de estudio.

En la justificación metodológica, los dos instrumentos han sido adaptados para lograr conocer el clima laboral y el desempeño docente de los trabajadores de la institución educativa, y encontrar una relación entre las mismas, además han sido validados por juicio de expertos y confiabilidad excelente.

El beneficio social son los docentes en la institución educativa Torres Araujo de Trujillo y la plana jerárquica, quienes utilizarán sus resultados para lograr en el futuro una mejor convivencia democrática.

En cuanto a la justificación científica, con los resultados obtenidos se podrá proponer en forma eficaz programas académicos para mejorar la calidad educativa y se tomen decisiones adecuadas para una mejor armonía en las relaciones interpersonales teniendo con ello una base teórica.

Respecto al problema de investigación, para Chiavenato (2009), citado por Chávez y Ponce (2014) a nivel mundial, el clima organizacional tiene relevancia hoy en día al vivir en un ambiente globalizado y competitivo, donde los factores diferenciadores posibilitan un mejor desempeño laboral dentro de un clima armonioso y poder ser más exitosa y brindar un mejor producto.

Por ello, para Chiavenato (2019), el ambiente interno en las empresas es básico, influenciando por la conducta del trabajador, quienes laboran dentro de una organización.

Sobre este punto, de acuerdo con Pérez-Montejo (2009), califica un buen desempeño laboral de los trabajadores reflejado en el estado de ánimo o sentimientos, factores de personalidad que influyen en las actividades cotidianas.

A nivel nacional encontramos el trabajo de Chuquiuanca et al (2021) sobre el clima organizacional en una institución escolar del Perú, y su desempeño académico específicamente en docentes de la I.E. José María Raygada Gallo, Querecotillo (Piura), donde concluye que existe una relación moderada, y un adecuado, es decir si se cumple un clima bueno generará colaboradores más eficaces situación similar se presentaría en las demás instituciones del país incluidas las locales.

Por ello, se puede inferir que estos casos se estarían presentando en la Institución Educativa Torres Araujo, donde se observan la formación de pequeños grupos, y la falta del trabajo en equipo, lo que podría estar generando conflictos y un clima institucional inapropiado entre los integrantes de la comunidad educativa, propiciando entre otras la práctica no adecuada de un trabajo colegiado, lo que no permite una buena enseñanza en los estudiantes.

Siguiendo con esa misma línea, los docentes en las instituciones educativas tienen diferentes tipos de desempeño laboral y por ende un clima organizacional, por ello, se busca encontrar la correlación entre las mismas, planteando el siguiente enunciado ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Torres Araujo, Trujillo?

Conceptualización y Operacionalización de las variables; la definición conceptual de clima organizacional: Para Chiavenato (2019), afirma que este clima puede influenciar directamente en la conducta de las personas en el entorno empresarial, donde el colaborador es pilar importante en el desarrollo de las empresas siempre y cuando este estimulando adecuadamente por lo que su desempeño será el óptimo, generando satisfacción y lealtad hacia la misma.

En cuanto a desempeño laboral: De acuerdo a Montenegro (2017), se define como una actividad concreta entendiéndose como la responsabilidad que tiene el profesor al ejecutar sus funciones de acuerdo a lo estipulado. Se determina por categorías vinculadas al maestro, al discente y al contexto.

Definición operacional: Clima organizacional: Esta variable se medirá a partir de un cuestionario conformado por 52 ítems, que nos permitirá el recojo de la información en base a lo propuesto por Litwin y Stinger (1978, citado por Vega, 2016) quien postula la existencia de siete dimensiones, determinándose el nivel de relación en base a un baremo establecido donde los puntajes serán: Siempre (3puntos), Casi siempre (2 puntos), A veces (1 punto) Nunca (0 puntos) siendo su baremo: Muy bueno (130 -156), Bueno (80 – 129), Regular (40 – 79) y Deficiente (0 – 39)

Desempeño docente: Esta variable se medirá a partir de un cuestionario conformado por 31 ítems, lo que permitió el recojo de la información en base a lo propuesto a Rojas, M. Jaime L. y Valencia M. (2017)) bajo tres dimensiones, determinándose; donde el nivel de relación en base a un baremo establecido por los puntajes será: Siempre (3puntos), Casi siempre (2 puntos), A veces (1 punto) Nunca (0 puntos) siendo su baremo: Alto (93 -68), Medio (67 – 34) y Bajo (33 – 0).

Hipótesis

Ho: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Torres Araujo-Trujillo.

Ha: No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Torres Araujo-Trujillo.

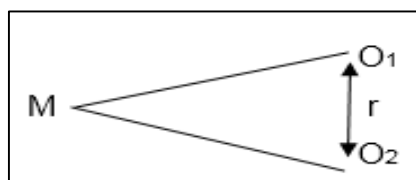
Su objetivo general, fue establecer la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Torres Araujo – Trujillo.

Los específicos: Identificar el clima organizacional de los docentes en la I.E. Torres Araujo, Trujillo; conocer el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Torres Araujo, Trujillo; establecer la relación que existe entre las siete dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Torres Araujo - Trujillo.

METODOLOGIA

La investigación se adapta a una básica, no experimental y transeccional, es decir los datos son recogidos en una sola oportunidad de acuerdo con Hernández Sampieri (2019), a la vez descriptivo porque expresan el nivel de investigación por medio de un patrón predecible para una población.

Su diseño es descriptivo correlacional son estudios dónde se relacionan las variables del acuerdo con Hernandez Sampieri (2019), porque se caracterizan sus categorías predeterminadas vinculadas entre si y sus dimensiones. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (docentes de la I.E. Torres Araujo - Trujillo)

O₁: Clima organizacional

O₂: Desempeño laboral

r : Relación entre las variables.

Su población, de acuerdo con Hernández Sampieri (2019), son los integrantes de una institución, entidad, etc. bajo determinadas características comunes, conformada para el estudio por docentes de la I.E. Torres Araujo, Trujillo, según cuadro adjunto

Cuadro 1

Distribución de la población de docentes por niveles de la I.E. Torres Araujo, Trujillo.

Niveles	f	%
Inicial	3	4
Primaria	14	19
Secundaria	78	77
Total	95	100

Fuente: CAP de la I.E Torres Araujo.

La muestra es un subconjunto representativo de la población a estudiar de acuerdo a Carrasco (2016), siendo el tamaño muestral probabilístico, porque su selección se realizó mediante el muestreo estadístico siendo su fórmula.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{(N - 1) e^2 + Z^2 p q}$$

De donde:

$$Z = 1.96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0,05$$

$$N = 95$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 95 \times 0,5 \times 0,5}{(95-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{(3.8416)(28.75)}{(94)(0.05)^2 + (1.96)^2 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{110,446}{114 (0,0025) + 3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{110,446}{1,2454}$$

$$n = 78$$

Su muestra estuvo conformada por 78 unidades de estudio, elegidas al azar, teniendo su Afijación Proporcional (K) de cada estrato:

$$K = \frac{n}{N}$$

En donde $n = 78$ y $N = 95$

Reemplazando valores $K = \frac{78}{95}$

Nuestra afijación proporcional es: **K= 0.82**

La muestra estuvo conformada por cada uno de los niveles de acuerdo al estrato

Cuadro 2

Docentes encuestados por estratos, y niveles de la I.E. Torres Araujo, Trujillo.

Niveles	f	%
Inicial	2	2,5
Primaria	12	15,0
Secundaria	64	82,5
Total	78	100

Fuente: CAP de la I.E Torres Araujo.

Las técnicas son los pasos o rutas que permiten el acceso a la información según Carrillo (2011), por ello, de acuerdo a Hernandez Sampieri (2019) se trabajó la encuesta que están constituidas interrogantes de ambas variables de estudio, para obtener datos cuantitativos con características de la muestra.

Los instrumentos Son herramientas y formularios utilizados en el recojo de información de acuerdo con Carrillo (2011) formado este por el conjunto de preguntas relacionadas con las variables y tomando en cuenta sus dimensiones de acuerdo a Hurtado (2010).

Nombre: Cuestionario para medir el Clima organizacional

Instrumento, tomado como base del autor Vega Vásquez, Pierre Manuel Martin, adaptado para la investigación y permitió conocer el nivel de clima organizacional de los docentes; su modo de aplicación fue directo, y está estructurado en 52 ítems con el siguiente puntaje:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos

Estructura: La prueba tiene siete dimensiones.

DIMENSIONES	ÍTEMS
Cooperación .	1,2,3,4,5,6,7,8
Identificación institucional	9,10,11,12,13,14,15,16,17
Liderazgo y delegación de funciones	18,19,20,21,22,23,24,25
Sistema de comunicación y grado de participación	26,27,28,29,30,31
Manejo de conflictos y autocontrol	32,33,34,35,36,37
Creatividad y desarrollo profesional	38,39,40,41,42,43,44,45
Motivación y recompensas	46,47,48,49,50,51,52

Siendo su baremo:

Valor	Interpretación
Muy bueno	130 -156 -
Bueno	80 – 129
Regular	40 – 79
Deficiente	0 – 39

Nombre: *Cuestionario para conocer el Desempeño Laboral*

Este instrumento, tiene como autor a Vega Vásquez, Pierre Manuel Martin y fue adaptado para la investigación para conocer el desempeño laboral de docentes; su modo de aplicación fue directo, y está estructurado en 31 ítems con el siguiente puntaje:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos

Estructura: La prueba tiene tres dimensiones.

DIMENSIONES	ÍTEMS
Eficiencia	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Eficacia	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
Efectividad	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31

Siendo su baremo:

Valor	Interpretación
Alto	93 -68
Medio	67 - 34
Bajo	33 - 0

Validez y Confiabilidad de los instrumentos; Para Hernández Sampieri, (2019), la validez es la eficiencia de lo que un instrumento realizado por el juicio de expertos especialista e investigación.

Respecto a su confiabilidad, para Hurtado (2010), está dado por el instrumento y el grado de la ejecución reiterativamente.

Para ello, se aplicó un plan piloto de 20 pruebas para conocer la confiabilidad obteniendo una confiabilidad de 0.898 y 0.773 respectivamente mediante el cálculo del Alfa de Crombach, se aplicó el SPSS versión 23, se consideró los valores que van de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total.

Procesamiento y análisis de la información: Se seleccionó una muestra aleatoria, considerando que sus integrantes tengan las mismas oportunidades de formar parte de la muestra. Se solicitó los permisos correspondientes convocados mediante una invitación formal, para la aplicación del cuestionario respetando sus actividades académicas.

El análisis de los resultados se realizó a través de diversas pruebas no paramétricas, por tener una distribución no normal de nuestras variables: Para Llinás

y Rojas (2015), este tipo de estadística descriptiva está diseñada por métodos de técnicas de recolección de datos.

Se utilizó la estadística inferencial con el paquete estadístico SPSS. 23.0, previamente utilizando la hoja de cálculo Excel; para luego será procesado y encontrando el coeficiente de correlación mediante Pearson, con su baremo respectivo.

Tomando como referencia a Hernández y Cols (1996), el coeficiente de correlación (ρ) de Spearman: Es una medida no paramétrica, por lo que los sujetos de la muestra pueden alinearse por rangos (jerarquías). Este coeficiente es variable de -1.0 a +1.0 (correlación positiva perfecta), por lo que son estadísticas con alto grado de eficiencia para datos ordinales, como nuestras mediciones de CO y DL.

Rangos de correlación de Spearman (ρ)

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
RHO	GRADO DE RELACIÓN
0	Relación Nula
$\pm 0 - 0.19$	Relación Muy Baja
$\pm 0.2 - 0.39$	Relación Baja
$\pm 0.4 - 0.59$	Relación Moderada
$\pm 0.6 - 0.79$	Relación Alta
$\pm 0.8 - 0.99$	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)
 Fuente Mayorga LA (2022) Manual de la Metodología de Investigación

RESULTADOS

Los resultados encontrados al aplicar los dos instrumentos, son presentados mediante tablas y figuras que a continuación se presentan.

Tabla 1:

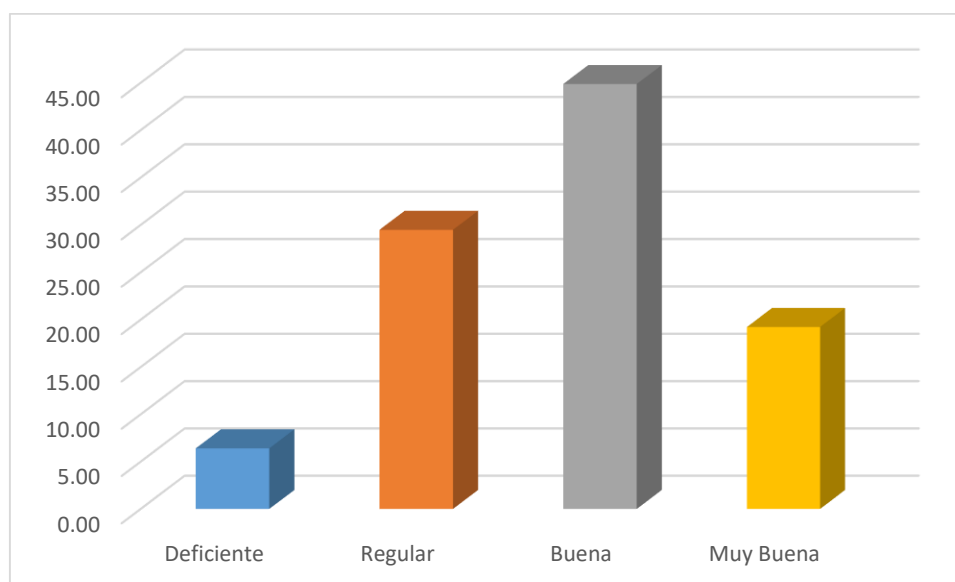
Niveles de la variable clima organizacional en docentes de la IE

Nivel de Clima Organizacional	fi	hi%
Bueno	25	44.64
Regular	20	35.71
Muy Bueno	8	14.29
Deficiente	3	5.36
Total	78	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura N° 1

Nivel de Clima Organizacional en docentes en la I.E. Torres Araujo –Trujillo



En la Tabla N° el nivel de Clima organizacional es bueno con 44.64%, regular con el 35.71% y solo el 5.36% lo considera deficiente

Tabla N° 02

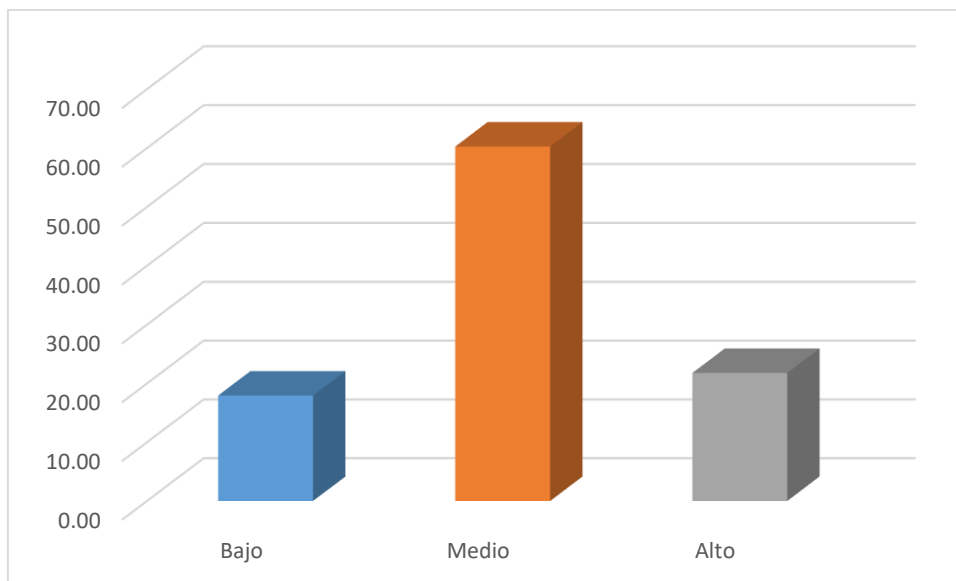
Nivel de desempeño laboral en la IE

Nivel de Desempeño Laboral	f_i	hi%
<i>Medio</i>	47	60.26
<i>Alto</i>	17	21.79
<i>Bajo</i>	14	17.95
Total	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura N° 2

Porcentaje del nivel de desempeño laboral



En la Tabla N° 02 se observa que el nivel de Desempeño laboral el 60.26% es medio, el 21.79% el nivel es alto, y bajo el 17.95%.

Tabla N° 03

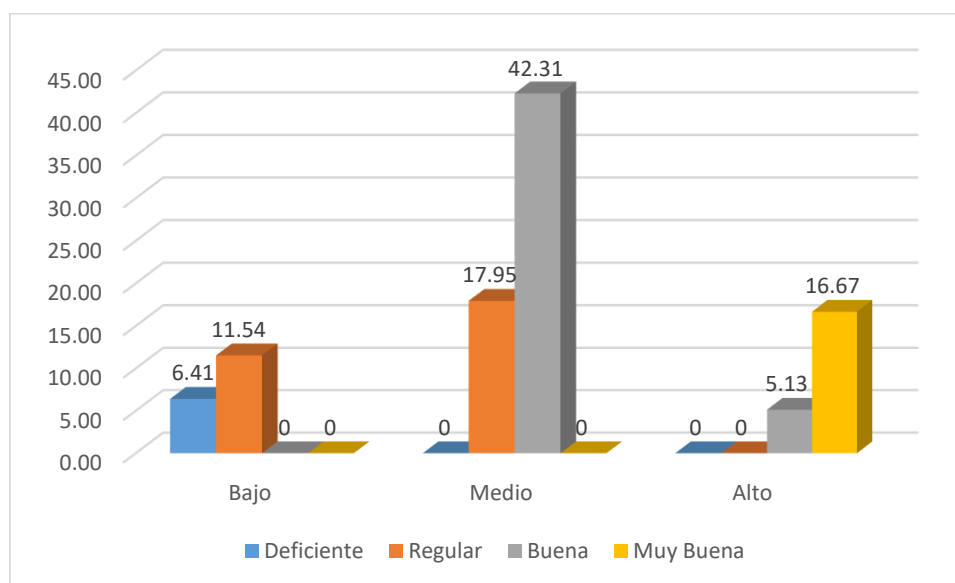
Distribución del nivel de Clima organizacional y el Desempeño laboral

Nivel de Clima Organizacional	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
Deficiente	5	6.41	0	0	0	0	5	5.36
Regular	9	11.54	14	17.95	0	0	23	35.71
Bueno	0	0	33	42.31	4	5.13	37	44.64
Muy Bueno	0	0	0	0	13	16.67	13	14.29
Total	14	17.95	47	60.26	17	21.79	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura N° 3

Porcentaje del nivel de Clima organizacional y el nivel de Desempeño laboral



En la tabla y figura N° 3 el nivel de desempeño laboral es medio el 44.64 % su Nivel de clima organizacional es “Bueno” el 35.71% su nivel es “Regular”, el Nivel de desempeño laboral y apenas el 5,31 % es deficiente en los docentes.

Tabla 4***Relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral***

			Clima	Desempeño
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Fuente: Base de datos SPSS

De acuerdo a la tabla 4, se determinó mediante la prueba Rho de Spearman que existe correlación positiva moderada de 0,485 con nivel de significancia de 0,000 siendo menor a $p = 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe una relación moderada entre las variables.

Tabla 5***Relación entre Clima organizacional y la dimensión cooperación***

			Clima	Cooperación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Cooperación	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Fuente: Base de datos SPSS

En cuadro se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión cooperación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,521 y un nivel de significancia=0,000.

Tabla 6

Relación entre Clima organizacional y la dimensión identificación institucional

			Clima	Identificac.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Identificación Institucional	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión Identificación institucional del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,525 y un nivel de significancia=0,000

Tabla 7

Relación entre Clima organizacional y la dimensión liderazgo

			Clima	Liderazgo.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión Liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,517 y un nivel de significancia=0,000.

Tabla 8

Relación entre Clima organizacional y la dimensión comunicación

			Clima	Comunica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,492 y un nivel de significancia=0,000.

Tabla 9

Relación entre Clima organizacional y la dimensión conflicto y autocontrol

			Clima	Creat y des
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Creatividad y desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión Conflictos y autocontrol del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,541 y un nivel de significancia=0,000

Tabla 10

Relación entre Clima organizacional y la dimensión Creatividad y desarrollo profesional

			Clima	Comunica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión Creatividad y desarrollo profesional del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,564 y un nivel de significancia=0,000

Tabla 11

Relación entre Clima organizacional y la dimensión Motivación y recompensas

			Clima	Mot y Rec.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Motivación y recompensa	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión Motivación y recompensas del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,531 y un nivel de significancia=0,000

COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

1. Formulación de la hipótesis: Clima organizacional y desempeño laboral.

H₀: No existe relación

H₁: Si existe relación

2. Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

3. Estadístico de la prueba

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	514,000 ^a	81	,000
Razón de verosimilitud	296,459	81	,000
Asociación lineal por lineal	,005	1	,485
N de casos válidos	78		

a. 100 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Regla de decisión:

La prueba chi-cuadrado con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su significación o valor p que vale 0,009. Dado que este valor es menor que 0,025 ($0,05 / 2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral) rechazamos la hipótesis nula no influencia.

En conclusión: se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que nos confirma que 0,485 es menor que 0,025 ($0,05 / 2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral), donde existe relación moderada.

ANALISIS Y DISCUSION

Los instrumentos de la investigación fueron aplicado a 78 docentes para determinar la relación de las variables del estudio:

En la tabla 1 el nivel de clima organizacional es bueno en un 44.87%, y apenas el 6.41% es deficiente, 6.41 % en los docentes; en tanto su desempeño laboral, se refleja en la tabla 2 siendo Medio el que más prevalece con un 60.26 %, en tanto que bajo es 17.95 %, y Alto (21.79). En la tabla 3 se aprecia el cruce entre ambas variables que en promedio existe un nivel “bueno de clima organizacional (44.64%), y es regular con 35,71 % de acuerdo a los resultados alcanzados.

Observamos una relación moderada de 0,485 entre las variables en los docentes de la I.E. Torres Araujo – Trujillo, mediante Spearman a un nivel de significancia del 5%. Los resultados coinciden con los estudios de Kangis y Williams (2000); Fey y Beamish, (2001); Burton y Lauridsen, (2004); Griffith, (2006).

Respecto a la discusión de los resultados, coincidimos con Chiavenato (2019) quien afirma que este clima puede influenciar directamente en la conducta de las personas en el entorno empresarial, donde el colaborador es pilar importante en el desarrollo de las empresas siempre y cuando este estimulando adecuadamente por lo que su desempeño será el óptimo, generando satisfacción y lealtad hacia la misma.

El clima organizacional tiene una gran relación en el desempeño laboral, y esto es algo que muchas instituciones educativas no tienen en cuenta ya que no le dedican lo suficiente a propiciar este buen clima sino que sólo se interesan por la parte académica, aunque ésta no se de en forma eficiente.

Respecto a la segunda variable, desempeño laboral, se puede considerar a Montenegro (2017), quien lo define como una actividad concreta entendiéndose como la responsabilidad que tiene el profesor al ejecutar sus funciones de acuerdo a lo estipulado. Se determina por categorías vinculadas al maestro, al discente y al contexto.

Como el objetivo general se tuvo que determinar la relación entre ambas variables en los docentes de la I.E Torres Araujo, Trujillo, siendo esta moderada; esta investigación es coincidente con las de Alva (2019), quien trabajó las mismas variables en la Institución Educativa Pedro Ureña también de Trujillo, su muestra poblacional fue de 39 docentes a diferencia de mi investigación fue de 78, aplico igualmente dos cuestionarios llegando a la conclusión que su relación moderada entre variables fue de 0,512 y en la investigación fue de 0,485.

Finalmente, los resultados también concuerdan con los estudios encontrados en el trabajo de Chuquihuanca et al (2021) sobre el clima organizacional en una institución escolar del Perú, y su desempeño académico específicamente en docentes de la I.E. José María Raygada Gallo, Querecotillo (Piura), donde concluye que existe una relación moderada de 0.552, además afirman que un adecuado clima organizacional generará colaboradores eficaces y, en consecuencia, un adecuado desempeño de los docentes, situación similar se presentaría en las demás instituciones del país incluidas las locales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De los resultados obtenidos en la presente investigación se describen a continuación las siguientes conclusiones:

Se determinó que existe una relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Torres Araujo-Trujillo, mediante la rho de Spearman=0,485 y un nivel de significancia=0,000.

Asimismo, se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión cooperación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,521 y un nivel de significancia=0,000

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión Identificación institucional del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,525 y un nivel de significancia=0,000

Existe una relación moderada entre la dimensión Liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,517 y un nivel de significancia=0,000

Se determinó que existe una relación moderada entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,492 y un nivel de significancia=0,000.

Existe una relación moderada entre la dimensión Conflictos y autocontrol del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,541 y un nivel de significancia=0,000.

Existe una relación moderada entre la dimensión Creatividad y desarrollo profesional del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,564 y un nivel de significancia=0,000.

Existe una relación moderada entre la dimensión Motivación y recompensas del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, mediante rho de Spearman=0,531 y un nivel de significancia=0,000

Recomendaciones

Fortalecer un clima institucional y por ende repercutirá en un mejor desempeño docente

Los directivos de la Institución educativa deben motivar positivamente a su plana docente para que puedan ser más eficaz y eficiente en su labor pedagógica.

Los directivos deben evaluar el desempeño laboral de sus docentes teniendo en cuenta el clima institucional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios Jehová, por permitir seguir adelante, a mi hermana Mónica Aguilar Huamán y mi amigo Grimaldo por animarme y motivarme nuevamente a seguir adelante con el trabajo y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por todo el apoyo en este desafío.

A los docentes de la Universidad San Pedro, por asesorarnos y apoyo constante e incondicional en la investigación.

Al Mg David Rodríguez Zavala, por su asesoramiento y apoyo constante en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, J. (2019). *El clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Trujillo*. Perú. Universidad César Vallejo.
- Arce, G. y Malvas, Y. (2014). *El Clima Organizacional Y Las Relaciones Interpersonales En La I.E. Manuel González Prada De Huari*, 2013. Tesis Para Optar El Grado Académico De Magíster En Educación Con Mención En Gestión E Innovación Educativa. Huari, Perú 2014
- Berrocal, S. (2007). *El Clima Institucional y la Calidad de Servicio Educativo ofertado por las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Urbanización Dulanto de la Región Callao*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación, Mención en Gestión Educacional. UNE, Lima, Perú.
- Bustos (2016) *El clima organización en una empresa*. Lima: Perú, Edit. Venus
- Brunet, L. (2002). *El Clima de trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Castillo y Gonzales (2019) *Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario, Chimbote* (Tesis de pre grado) Universidad Cesar Vallejo.
- Campos, O. (2018) *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018* (Tesis de pregrado), Universidad Peruana del Norte
- Chiavenato I. (2019) *Introducción a la teoría general de la administración* [Introduction to the general theory of management]. (10ma ed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición ed.). (J. Mares, Ed., & P. Mascaró, Trad.) Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chuquihuanca et al (2021) *Clima organizacional en una institución escolar del Perú, y su desempeño académico en docentes de la I.E. José María Raygada Gallo*,

- Querecotillo (Piura)*, Revista Latinoamericana de Difusión Científica, Vol. 4 Núm. 6 (2022), Ciencias Sociales y Arte, diciembre 30, 2021
- Díaz, L. (2015). *El clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Hermanos Blanco”, Trujillo-2014*. Tesis para Obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación. UCV. Trujillo. Perú.
- Donayre, W. (2009) *Administración del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Eslava J. (2009). *Enfoque estratégico de la Dirección*. Ed. ESIC Madrid España.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. México.
- Espinal, C. (2013). *Productividad Laboral y Protección Social de las Mypes en el Sector Comercio de la ciudad de Chiclayo Tesis para Optar El Título De: Economista*
- García, G. (2012). *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. Porik AN, 9(12), 152-177
- Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.
- Gonzales (2020), *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán tours S.A.C – Chiclayo 2019*, (tesis de pre grado) Universidad Señor de Sipan, Chiclayo
- Hernández Sampieri. (2019). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México: Mac Graw Hill.
- Ledesma (2014) *Análisis de la teoría de Vygotsky para la reconstrucción de la inteligencia social* Universidad Católica de Cuenca
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana].

- López, J. (2017). *Relación Entre Clima Institucional Y Desempeño Docente De Los Instructores Militares En La Escuela Militar De Chorrillos*. Lima marzo de 2017
- Montenegro, I. (2017). *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. Tercera Edición. Colombia: Magisterio
- Panta, L. (2015). *Clima Organizacional y su Relación con el desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas. Chiclayo, Perú
- Pineda, O. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los Empleados de la Municipalidad de Choloma*. Tesis de maestría. Unitec, laureate international universities. Recuperado en file:///C:/Users/PC01/Downloads/Vol1- No5%20(3).pdf
- Payeras. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. España: Díaz de Santos.
- Pérez, Y. (2012). *Relación Entre El Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De La Red N° 1 Pachacútec-Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Lima, Perú
- Quiñones, V. (2013). *El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Esmeraldas (Pucese)*. Tesis Previa A La Obtención Del Título De Magíster En Administración. Ecuador
- Ramos (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cablemas, Villa El Salvador – 2022* (Tesis de pre grado) Universidad Autónoma del Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005), *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A

- Robbin, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, M. Jaime L. y Valencia M. (2017) *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo* Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Pág. 11 ISSN 0798 1015
- Santamaría G. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020*, (Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Sandoval, M. (2007). *Clima organizacional en participantes de programas educativos: estudio de caso en una institución de educación superior*. Universidad de Juárez. Ciudad de Juárez, México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Lima: Editorial Universitaria.
- Sotelo (2022) *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chimbote*, (Tesis de pre grado) Universidad Cesar Vallejo.
- Stephen P. y Robbins (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Pearson. Prentice Hall.
- Varas, M. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo*. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Vega, P. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en docentes de instituciones educativas del Milagro, Huanchaco-Trujillo*. Tesis para optar el Grado académico de Magister en Administración en la Educación. Trujillo, Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Torres Araujo, Trujillo,</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes los docentes en la I.E. Torres Araujo, Trujillo,</p> <p>ESPECIFICOS: . Identificar el clima organizacional de los docentes en la I.E. Torres Araujo, Trujillo.</p>	<p>VARIABLE 1: Clima organizacional</p>	<p>Cooperación Identificación institucional Liderazgo Comunicación Conflictos y autocontrol Creatividad y desarrollo profesional Motivación y recompensas</p>
	<p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Torres Araujo, Trujillo.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las siete dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Torres Araujo - Trujillo.</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p>	<p>Eficiencia Efectividad Eficacia</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
La presente investigación es de tipo Básica.	El diseño de investigación es correlacional.	La población en estudio estuvo conformada por todos los docentes de la I.E. Torres Araujo – Trujillo. N = 98 docentes.	Se utilizó un diseño muestra probabilístico estratificado aleatorio. Consiste en: $n = \frac{z^2 p q N}{e^2 (N-1) + z^2 p q} =$ n = 78 docentes	Técnica: La encuesta. Instrumento: Cuestionario para medir el Clima organizacional Cuestionario para medir el Desempeño Laboral Del Autor: Vega Vásquez, Pierre Manuel Martín Adaptado para la investigación.	Juicio de expertos	Coficiente de alfa de crombach

**FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE OPINIÓN DE CLIMA
ORGANIZACIONAL**

Nombre: Cuestionario para medir el Clima organizacional

Autor: Vega Vásquez, Pierre Manuel Martin – Adaptado por Lorena Huamán Aguilar

Objetivo del test

Conocer el nivel de clima organizacional de los docentes.

Modo de aplicación

El presente instrumento de evaluación está estructurado en 52 ítems, agrupadas en siete dimensiones y su escala tipo Lickert.

Estructura: La prueba tiene siete dimensiones.

DIMENSIONES	ÍTEMS
Cooperación .	1,2,3,4,5,6,7,8
Identificación institucional	9,10,11,12,13,14,15,16,17
Estilo de liderazgo	18,19,20,21,22,23,24,25
Comunicación	26,27,28,29,30,31
Manejo de conflictos	32,33,34,35,36,37
Creatividad y desarrollo profesional	38,39,40,41,42,43,44,45
Motivación y recompensas	46,47,48,49,50,51,52

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Información General:

Finalidad:

El cuestionario tiene como finalidad medir el clima organizacional.

Instrucciones:

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar y analizar el desempeño laboral, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder.

Variable de estudio: “**clima organizacional**”

Escala de valoración

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Ítems	1	2	3	4
COOPERACIÓN				
1. Las metas institucionales satisfacen las necesidades educativas.				
2. El director(a) y compañeros te apoyan en los trabajos				
3. En algunas ocasiones trabajas en grupo o individualmente				
4. Trabajas con el aprendizaje colaborativo con las familias de los estudiantes.				
5. Cumples con las funciones que te encargan con eficiencia.				
6. Propones iniciativas para realizar actividades para mejoras en la comunidad educativa.				
7. Realizas acciones individuales para cumplir metas institucionales.				
8. Apoyas a tus colegas en actividades de planificación de clases.				
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL				
9. Consideras que el director se identifica con la institución				
10. Participas en grupos de trabajo, para mejorar la imagen institucional				
11. Conoce la visión y misión de la institución educativa en forma clara.				

12. Te enorgullece pertenecer a la institución educativa.				
13. Todos los trabajadores realizan trabajo en equipo para cumplir objetivos institucionales				
14. Consideras que en la institución cada quién cumple sus funciones haciendo su labor solo.				
15. Cumples con lealtad el rol de docente				
16. Participa en los comités, para mejorar la imagen institucional				
17. Las tareas encomendadas se hace según sus características, competencias de los docentes.				
LIDERAZGO				
18. El director(a) fomenta la reflexión y la construcción colegiada de los saberes pedagógicos.				
19. El director(a) fortalece las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante.				
20. El director(a) muestra manejo emocional y situacional.				
21. Considera que la organización escolar es eficiente.				
22. Considera que la directora delega funciones de acuerdo a la normatividad.				
23. Considera que la dirección gestiona los recursos humanos, financieros y materiales que la institución requiere y los administra en forma racional				
24. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.				
25. No recibe apoyo técnico del director(a) para evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes.				
COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN				
26. La dirección no estimula las discusiones abiertas para solucionar la problemática que se presente.				
27. Está dispuesto a emplear parte de su tiempo para explorar nuevas formas de incrementar su desempeño.				
28. Participa en la sensibilización a las familias y comunidad sobre la importancia de una buena enseñanza.				
29. Los trabajo pedagógico son compartidos para determinar los avances y resultados.				
30. Actúa y toma decisiones respetando los derechos y principio universales del niño y del adolescente.				

31. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa				
MANEJO DE CONFLICTOS Y AUTOCONTROL				
32. Normalmente controla sus emociones.				
33. Considera que la directora maneja los conflictos apropiadamente.				
34. Las relaciones entre dirección y docentes son buenas.				
35. Reacciona bien ante los conflictos y casi siempre levanta el ánimo a sus colegas y amigos.				
36. No se considera bueno para resolver problemas.				
37. Reacciona de forma violenta ante situaciones cotidianas.				
CREATIVIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL				
38. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica.				
39. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.				
40. La mayoría de los docentes no participan en jornadas pedagógicas ni comisiones de trabajo.				
41. Se esfuerza por obtener otros grados académicos o recibir capacitaciones permanentes.				
42. Busca la forma para mejorar su desempeño docente.				
43. Se prepara científicamente para desarrollar los conocimientos en los estudiantes.				
44. Domina estrategias, técnicas, métodos de aprendizaje y enseñanza en comprensión lectora, matemática y ciudadanía.				
45. Elabora propuestas innovadoras para cambios significativos en el trabajo				
MOTIVACIÓN Y RECOMPENSAS				
46. Le motiva los ascensos y promociones que se dan en el sector educación.				
47. El estado le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.				
48. Considera que los estudiantes que asesora y guía han logrado las competencias propuestas.				
49. Considera que es necesario ser innovadores en la tarea educativa.				
50. Asume retos difíciles en su práctica pedagógica.				
51. En la institución no existe suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
52. Diseña creativamente procesos pedagógicos				

**FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE OPINIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL**

Nombre: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Autor: Vega Vásquez, Pierre Manuel Martin – Adaptado por Lorena Huamán Aguilar

Objetivo del test

Conocer el nivel del desempeño laboral.

Modo de aplicación

El presente instrumento de evaluación está estructurado en 31 ítems, agrupadas en tres dimensiones y su escala tipo Lickert.

Estructura: La prueba tiene tres dimensiones.

DIMENSIONES	ÍTEMS
Eficiencia	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Eficacia	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
Efectividad	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Información General:

Finalidad:

El cuestionario tiene como finalidad medir el desempeño laboral.

Instrucciones:

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar y analizar el desempeño laboral, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder.

Variable de estudio: “**desempeño laboral**”

Escala de valoración

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Ítems	4	3	2	1
EFICIENCIA				
1. Se esfuerza por obtener otros grados académicos o recibir capacitaciones permanentes				
2. Busca la forma para mejorar su desempeño docente.				
3. Se siente satisfecho con su labor en su institución educativa.				
4. Prefiere asumir responsabilidades individuales que en equipo				
5. Se prepara científicamente para desarrollar los conocimientos en los estudiantes.				
6. Suele ser puntual y responsable con su horario de clase.				
7. Se siente académicamente una persona competente				
8. Cumple con sus roles, funciones y tareas con eficiencia.				
9. Asume retos difíciles en su práctica pedagógica.				
10. Considera que una mejora en la eficiencia no garantiza necesariamente una mejora en la productividad.				

EFICACIA				
11. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				
12. Domina conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.				
13. Domina conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.				
14. Elabora la programación curricular utilizando el plan más pertinente a la realidad de su aula.				
15. Se encuentra atento para dar más de su tiempo y esfuerzo a la institución educativa.				
16. Le resulta difícil cumplir totalmente con su trabajo y tareas que le asignan en el menor tiempo posible.				
17. Asume retos difíciles en la práctica pedagógica.				
18. Le provoca seguir trabajando cuando está sometido a supervisión constante.				
19. Considera que le reconocen por sus cualidades personales.				
20. Influye en su conducta laboral el no reconocimiento de su trabajo.				
EFFECTIVIDAD				
21. Diseña creativamente procesos pedagógicos despertando curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para un mejor aprendizaje.				
22. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte de su aprendizaje.				
23. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa con el aprendizaje esperado.				
24. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros.				
25. Considera que los estudiantes que asesora y guía son competitivos.				
26. Propone formas para manejar diferentes metas grupales				
27. Piensa y reflexiona sobre los hechos y sus consecuencias cuando toma decisiones.				
28. Realizas propuestas innovadoras para hacer cambios.				
29. Tienes resistencia a los cambios del entorno y prefiere la estabilidad y equilibrio.				
30. Logra manejar diferentes metas grupales				
31. Analiza todos los aspectos cuando toma decisiones.				

RESULTADOS DE LA TABLAS

Tabla N° 12

Distribución de niveles de la dimensión cooperación y el clima organizacional

<i>Nivel</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Deficiente</i>	7	8.97
<i>Regular</i>	33	42.31
<i>Buena</i>	25	32.05
<i>Muy Buena</i>	13	16.67
<i>Total</i>	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Tabla N° 13

Distribución de los niveles de la dimensión Identificación

<i>Nivel</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Deficiente</i>	8	10.26
<i>Regular</i>	32	41.03
<i>Buena</i>	26	33.33
<i>Muy Buena</i>	12	15.38
<i>Total</i>	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Distribución de los niveles de la dimensión de liderazgo

<i>Niveles</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Deficiente</i>	9	11.54
<i>Regular</i>	27	34.62
<i>Buena</i>	26	33.33
<i>Muy Buena</i>	16	20.51
<i>Total</i>	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Tabla N° 15

Distribución de los niveles de la dimensión de comunicación

Nivel de Clima Organizacional (Dimensión de comunicación)	fi	hi%
<i>Deficiente</i>	9	11.54
<i>Regular</i>	25	32.05
<i>Buena</i>	28	35.90
<i>Muy Buena</i>	16	20.51
Total	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Tabla N° 16

Distribución de los niveles de la dimensión manejo de conflictos autocontrol

Niveles	fi	hi%
<i>Deficiente</i>	16	20.51
<i>Regular</i>	24	30.77
<i>Buena</i>	28	35.90
<i>Muy Buena</i>	10	12.82
Total	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Tabla N° 17

Distribución de los niveles de la dimensión creatividad y desarrollo profesional

<i>Niveles</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Deficiente</i>	11	14.10
<i>Regular</i>	10	12.82
<i>Buena</i>	28	35.90
<i>Muy Buena</i>	29	37.18
Total	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Tabla N° 18

Distribución de los niveles de la dimensión motivación

<i>Niveles</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Deficiente</i>	0	0
<i>Regular</i>	12	15.38
<i>Buena</i>	39	50.00
<i>Muy Buena</i>	27	34.62
Total	78	100

Fuente: Encuesta Aplicada

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos de los validadores: Hubert Rodríguez Nomura, Omar David Rodríguez Zavala, Nancy Aida Carruitero Avila.

Fecha: **Setiembre del 2019**

Especialidad: **Doctorados**

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el clima organizacional de los docentes de la I.E. Torres Araujo – Trujillo”**

Autor del instrumento: **Aguilar Huamán, Lorena Katherine**

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. Torres Araujo – Trujillo”

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.

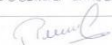
Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$176 \div 200 = 0.883$$

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

Apellidos y nombres	Rodríguez Almona, Huber
Grado Académico	Doctor
Mención	Economía y Delo Tributaria
Firma	

Apellidos y nombres	Rodríguez Zúñiga Oscar David
Grado Académico	Magister
Mención	Duocencia Universitaria
Firma	

Apellidos y nombres	Castaño Abila Nancy Nilda
Grado Académico	Bachiller
Mención	Educación y Ciencias de la Educación
Firma	 Nancy Nilda Castaño Abila DUE en Educación DUE 347275

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos de los validadores: Hubert Rodríguez Nomura, Omar David Rodríguez Zavala, Nancy Aida Carruitero Avila.

Fecha: **Setiembre del 2019**

Especialidad: **Doctorados**

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Torres Araujo – Trujillo”**

Autor del instrumento: **Aguilar Huamán, Lorena Katherine**

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. Torres Araujo – Trujillo”

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?			17		
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?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				42	70	57
Sumatoria Total		167 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.773 (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

$$176 \equiv 0.773$$

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

Apellidos y nombres	Rodríguez Almona, Huber
Grado Académico	Doctor
Mención	Economía y Dpto. Estadística
Firma	

Apellidos y nombres	Rodríguez Zúñiga Oscar David
Grado Académico	Magister
Mención	DUCONIA UNIVERSITARIA
Firma	

Apellidos y nombres	Castro Aila Mary Aida
Grado Académico	Bachiller
Mención	Educación y Ciencias de la Educación
Firma	

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Unidades de estudio	COOPERACION								IDENTIFICACION INSTUCIONAL							LIDERAZGO							COMUNIC. Y PARTIC.										
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I14	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I24	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I34	I31		
1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	1		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	1		
3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	1		
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1		
5	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	1		
6	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1		
7	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	4	1	1	1		
8	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	4	1		
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	
14	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	1	4	4			
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1		
13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1		
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1		
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1		
16	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1		
18	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1		
19	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1		
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1		
21	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1		
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1		
23	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	
24	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1		
26	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1		
28	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1		
29	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
31	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	
32	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
33	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	
34	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	
36	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	
37	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	
39	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	
44	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1
42	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
44	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	
45	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
46	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
47	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1
49	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2
54	1	4	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1
52	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1
55	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
56	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2
57	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	2	2	4	4	4	2	2
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
59	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	2	4	2	4	4	4
64	1																																

Unidades de estudio	MANEJO DE CONF Y AUT.						CREATIVIDAD Y MOTIVACION PERSONAL										MOTIVACION Y RECOMPENSA							
	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	39	I38	I39	I44	I41	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47	I48	I49	I54	I51	I52
1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
6	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
7	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
9	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
11	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
16	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
18	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
19	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
23	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
26	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
29	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4
34	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2
31	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
32	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
33	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2
34	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2
36	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4
38	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4
39	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2
41	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4
42	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2
43	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
44	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
45	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2
46	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
47	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
49	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
51	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
52	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
54	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
55	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
56	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
57	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
58	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
59	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
64	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
62	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
72	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
74	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
75	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
76	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
77	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Unidades de estudio	EFICIENCIA									EFICACIA									EFECTIVIDAD																			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I14	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I24	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I34	I31							
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4							
2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4							
3	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4							
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1						
5	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1						
6	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4						
7	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1						
8	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4						
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4						
14	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1						
11	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4						
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1						
13	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1					
14	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1					
15	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1					
16	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1					
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
18	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1					
19	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1				
24	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1				
21	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1				
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1				
23	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1				
24	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4				
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1				
26	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1				
27	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1			
28	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1			
29	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1			
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
31	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1			
32	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1		
33	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1		
34	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	1		
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1		
36	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4		
37	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1		
39	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	
44	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
42	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
44	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	1	
45	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
46	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	
47	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	
49	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4
54	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1
52	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1
55	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4																						

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
AGUILAR HUAMAN LORENA KATHERINE		40699101	lorenaaguilarhuaman@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación				
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TORRES ARAUJO, TRUJILLO, 2019</p>				
5. Programa Académico				
<p>Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa</p>				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

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 COMMONS ⁵

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. ⁶




 Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	25	01	2025

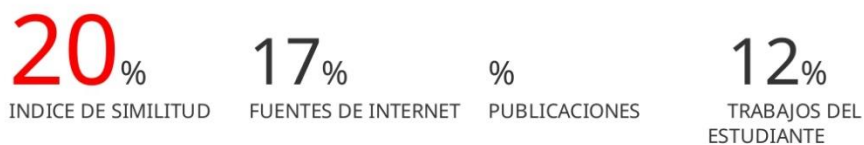
Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Torres Araujo, Trujillo, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
14	fundacionkoinonia.com.ve Fuente de Internet	<1 %
15	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	difusioncientifica.info Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
20	prezi.com Fuente de Internet	<1 %

21	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to ipn Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %

32	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	kipdf.com Fuente de Internet	<1 %
35	pdffox.com Fuente de Internet	<1 %
36	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo