

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL



***TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN INICIAL***

**El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones
educativas del nivel inicial del sector Alto Trujillo - 2024.**

Línea de investigación:

Educación General

AUTORA:

Ruiz Sánchez, Karina Jesús

JURADO EVALUADOR:

Presidente: Cabanillas Vizconde, Guilianna

Secretaria: Carruitero Avila, Nancy Aida

Vocal: Che León Alfaro, Marianela

ASESOR(A):

Valverde Lozano, Rosa Linda

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6896-4450>

**TRUJILLO – PERÚ
2025**

Fecha de Sustentación: 2025/09/30

El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del sector Alto Trujillo - 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Declaración de la originalidad

Yo, Valverde Lozano, Rosa Linda, docente del Programa de Estudio de Educación Inicial de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada: El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del sector Alto Trujillo – 2024, de la autora Ruiz Sánchez, Karina Jesús.

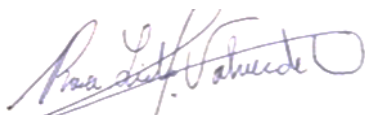
El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 9%, Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software turnitin el 17 de setiembre del 2025.

He revisado con detalle dicho reporte de la tesis . El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del sector Alto Trujillo – 2024, y no se advierte indicios de plagio.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la universidad.

Trujillo 18 de setiembre del 2025

ASESOR:



Apellidos y nombres del asesor

Valverde Lozano, Rosa Linda

DNI: 17883151

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6896-4450>

AUTORA:



Apellidos y nombres de la autora

Ruiz Sánchez, Karina Jesús

DN:76430064

DEDICATORIA

A mi madre que con la ayuda de Dios
Pudo estar presente a mi lado en todo
momento. Asimismo, a mi padre que
a pesar de la distancia también estaba
allí apoyándome.

A mi familia en general,
aquellos que en su momento
me extendieron sus consejos
su mano de amor y apoyo.

A mis docentes y a mi Asesora, Quienes en su
noble labor a través de la comprensión y el ímpetu
transmitieron su conocimiento hacia a mi persona,
amando cada vez mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su inmenso amor y misericordia que ilumino mi vida, con sabiduría, motivándome y dando fuerza cada día, para seguir adelante estudiando esta hermosa carrera hasta culminarla.

A mis padres, quienes fueron la base de todo lo que soy, con sus consejos, enseñanzas y educación pude dar este hermoso paso y convertirme en una profesional.

A mi Asesora Mg. Rosa linda Valverde Lozano, por orientarme y encaminarme por el camino correcto de la investigación, por tener la paciencia y tranquilidad al transmitir loa conocimientos que requería en este hermoso proceso.

RESUMEN

La investigación postuló el objetivo de Determinar la relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E del sector Alto Trujillo. Como metodología se empleó el tipo aplicada, de nivel correlacional, con alcance muestral de 27 docentes a los que se les solicitó responder a dos cuestionarios. Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente ($r = 0,782$), asimismo, se encontraron relaciones significativas y fuertes entre el clima organizacional y tres de las dimensiones del desempeño docente: capacidades pedagógicas ($r=0,725$); responsabilidad en el desempeño ($r=0,762$); y relaciones interpersonales ($r=0,779$); mientras que con la dimensión emocionalidad el grado de relación fue moderado ($r=0,577$). Se concluyó que hay una correlación altamente significativa entre las variables en las I.E del sector Alto Trujillo; por lo cual, un clima laboral más positivo coadyuvará a un mejor desempeño de la plana docente.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, inicial

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in the Alto Trujillo sector. The methodology used was applied, correlational, with a sample size of 27 teachers who were asked to respond to two questionnaires. A highly significant correlation was found between organizational climate and teacher performance ($r = 0.782$). Significant and strong relationships were also found between organizational climate and three dimensions of teacher performance: pedagogical skills ($r = 0.725$); performance responsibility ($r = 0.762$); and interpersonal relationships ($r = 0.779$). The degree of relationship with the emotionality dimension was moderate ($r = 0.577$). It was concluded that there is a highly significant correlation between the variables in the educational institutions of the Alto Trujillo sector; therefore, a more positive work climate will contribute to better performance by the teaching staff.

Keywords: organizational climate, teaching performance, initial

PRESENTACIÓN

Yo, Karina Jesús Ruiz Sánchez, egresada de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, de la Facultad de Educación y Humanidades, de la Escuela Profesional de Educación Inicial, dando la conformidad del reglamento de grados y títulos para optar por el título profesional presento mi trabajo de investigación titulado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024". Espero contar con su calificación y evaluación, así como con sus observaciones y correcciones necesarias, esperando cumplir con sus expectativas y los requerimientos que se esperan de un trabajo de investigación de esta índole.

Atentamente la Autora



Karina Jesús Ruiz Sánchez

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
PRESENTACIÓN.....	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Problema de investigación.....	1
1.1.1. Descripción de realidad problemática	1
1.1.2. Enunciado del Problema	3
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos específicos	3
1.3. Justificación del estudio.....	3
II. MARCO DE REFERENCIA.....	5
2.1. Antecedentes del estudio	5
2.1.1. Antecedentes internacionales	5
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	6
2.2. Marco Teórico.....	9

2.2.1.	Clima Organizacional.....	9
2.2.2.	Desempeño docente.....	12
2.3.	Marco Conceptual	17
2.4.	Sistema de Hipótesis.....	19
2.4.1.	Hipótesis General:	19
2.4.2.	Hipótesis Específicas:.....	19
2.4.3.	Variables e indicadores.....	21
III.	METODOLOGÍA EMPLEADA	23
3.1.	Tipo y nivel de investigación	23
3.2.	Población y muestra de estudio.....	24
3.3.	Diseño de la investigación	25
3.4.	Técnicas e Instrumentos de investigación	25
3.5.	Procesamiento y análisis de datos.....	27
IV.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	28
4.1.	Análisis e interpretación de resultados	28
4.1.1.	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	28
4.1.2.	Análisis descriptivo de la variable desempeño docente	30
4.2.	Docimasia de hipótesis.....	32
4.2.1.	Docimasia de Hipótesis General	32
4.2.2.	Docimasia de la Hipótesis específica 1	33
4.2.3.	Docimasia de la Hipótesis específica 2.....	34
4.2.4.	Docimasia de la Hipótesis específica 3.....	35
4.2.5.	Docimasia de la Hipótesis específica 4.....	36

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	37
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Instrumentos.....	52
Anexo 2: Resolución de aprobación del Proyecto de investigación	59
Anexo 3: Constancia de la Institución	60
Anexo 4: Validación de Instrumento	61
Anexo 5: Constancia de Instituciones educativas	94
Anexo 6: Base de datos	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2 Instituciones educativas de nivel inicial en Alto Trujillo, El Porvenir.....	24
Tabla 3 Muestra de docentes.....	25
Tabla 4 Confiabilidad	26
Tabla 5 Correlación de Pearson entre Clima organizacional y Desempeño docente	32
Tabla 6 Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Capacidades pedagógicas del Desempeño docente	33
Tabla 7 Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Emocionalidad del Desempeño docente.....	34
Tabla 8 Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Responsabilidad del Desempeño docente	35
Tabla 9 Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Responsabilidad del Desempeño docente	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Matriz de dominio 1, competencias y desempeños.....	15
Figura 2 Matriz de dominio 2, competencias y desempeños.....	15
Figura 3 Matriz de dominio 4, competencias y desempeños.....	16
Figura 4 Nivel del clima organizacional	28
Figura 5 Nivel de las dimensiones del clima organizacional	29
Figura 6 Nivel del desempeño docente	30
Figura 7 Nivel de las dimensiones del desempeño docente	31

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Descripción de realidad problemática

En el contexto internacional, el desempeño docente en la primera educación enfrenta una crisis grave en la que menos del 10% de los maestros reciben formación continua, y la profesión en todo el mundo registra el salario más bajo en el sector educativo. Esta situación crea alta rotación, degradación y mala calidad de la educación. Sin embargo, mejorar el clima organizacional podría aumentar la retención de los maestros calificados al 25%, lo que impactaría positivamente la preparación de millones de niños en la escuela en su primera infancia y fortalece los conceptos básicos de la educación básica (UNICEF, 2023).

La educación en el Perú vive actualmente uno de sus peores momentos críticos debido al bajo desempeño docente, perjudicando significativamente la educación integral de niños del nivel inicial del país (Carrillo, 2022). Esta crisis ha estado sucediendo durante décadas y está relacionada al escaso interés por parte de nuestros gobernantes, falta política educativa para mejorar un clima organizacional y poco presupuesto anual asignado por el gobierno central al sector educativo (Miranda, 2023).

Cabe mencionar que, en estos últimos periodos, se ha llevado a cabo diversas formas de evaluar el desempeño docente, en diferentes áreas, con la finalidad de aumentar el rendimiento de los profesores; sin embargo, poco se ha hecho para identificar y reconocer las causas de esto; por lo tanto, la evaluación no es más que un juicio sobre el modo en que el docente cumple su función en la educación de los alumnos de nivel inicial, dejando de lado el entorno en el que desempeña sus funciones. Según datos estadísticos, hay 37.7 niños para un maestro de preescolar, lo cual es muy grande para cada maestro, para tener un buen desempeño, además solo el 8.1 % de los maestros educativos de nivel inicial tienen un diploma por haber estudiado un posgrado, mientras que el 45.92 % de los maestros rurales completaron la capacitación

educativa básica en una Universidad, sin embargo es probable que la implementación de la mejora del clima organizacional dándole menos carga laboral, brindando más facilidades para capacitarse, podrían impactar en la rotación de los maestros y lo reduzca del 25 % al 40 % y mejore los resultados del aprendizaje de los alumnos de nivel inicial del 15 % al 25 %, en términos de deficiencias importantes de rendimiento del docente (INEI, 2022).

Sabiendo que las variables de este estudio son importantes en muchos sentidos para las organizaciones que quieran aumentar el entorno de su institución sin descuidar el capital humano existente, y así poder incrementar el rendimiento docente al tiempo que se consiguen los objetivos marcados para cada miembro de la institución educativa, siendo el resultado final alumnos más orientados a los valores y profesores más involucrados con su trabajo (MINEDU, 2014). Si embargo para Torrecilla (2008), el clima organizacional cumple un papel sustancial en el crecimiento y mejora de las instituciones, permitiendo un ambiente eficiente o deficiente, que a su vez puede influir en el desempeño de los padres de familia, alumnos, auxiliares, docentes y directivos de una manera positiva o negativa.

En resumen, las autoridades de las I.E. del nivel inicial del Sector Alto Trujillo, deben trabajar arduamente para mejorar el ambiente de la organización y brindar a los docentes un espacio armonioso y estable. Por lo que al mantener un ambiente de trabajo de confianza permitirá a los docentes realizar sus tareas con una comunicación positiva, motivadora, segura dentro la institución con valores esenciales como el respeto y la empatía.

Según Palos et al. (2018), halló que las causas importantes para mantener un clima laboral favorable son: la instrucción al usuario, la participación y liderazgo, sumado a una calidad de la vida laboral que eleva la identidad institucional y valores. Así, según las evidencias de Suarez (2021), el clima organizacional impacta de manera significativa en el desempeño del aprendizaje en instituciones educativas.

1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel inicial del sector Alto Trujillo en el año 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E del sector Alto Trujillo.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo.

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo.

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo.

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo.

1.3. Justificación del estudio

Los aportes teóricos se basan en la literatura científica, como un corpus acumulado de investigaciones y artículos que describen la relación que existe entre las variables estudiadas, lo que permitirá generalizar estos elementos a nivel teórico y convertirse en una herramienta para los administradores educativos, ya que como bien se concibe conceptualmente según Chiavento (2009), el clima organizacional conjuga la calidad o cantidad de características del ambiente distinguidas o experimentadas por

quienes conforman una entidad y que influyen en gran medida en su conducta. En tanto, Brunet (2011) afirma que esta variable moldea la identidad organizacional y ayuda a moldurar la imagen que presenta a sus trabajadores e incluso al mundo exterior; por lo que los directivos o consultores expertos deben poder analizar e interpretar su identidad organizativa para planificar mejor sus intervenciones. Por consiguiente, el clima organizacional es una impresión o experiencia, que los empleados comprenden según las características o condiciones ambientales de su entorno laboral y que influirá en su desempeño.

Además el aporte práctico de este estudio se basa principalmente en que los resultados servirán para los promotores, directivos y coordinadores de las I.E. públicas y privadas para que mejoren su gestión educativa y así lograr mejores resultados en las instituciones. En segundo lugar, este estudio será útil para que los líderes de varias unidades de gestión educativa locales (UGEL) formulen recomendaciones para mejorar su gestión; y, en tercer lugar, este estudio es útil para gerentes que quieran desarrollar proyectos que sean beneficiosos para el liderazgo organizacional, asimismo es importante para que los investigadores en liderazgo educativo y clima organizacional continúen y amplíen las investigaciones relacionadas con lo anterior.

Así como también, la perspectiva social está influenciada por el entorno laboral. El desempeño profesional de los maestros ayuda a mejorar la calidad educativa y garantizar el aprendizaje continuo los alumnos. Al mejorar la educación, prevenimos el analfabetismo y la pobreza ya que brinda a los ciudadanos las herramientas que necesitan para protegerse en la vida y contribuir a la sociedad.

Asimismo, el aporte metodológico, el procedimiento, la técnica e instrumentos que se emplearon permitieron identificar las cualidades del desempeño de los docentes en relación con el clima de las I.E. públicas del sector Alto Trujillo.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

García y Campana (2020) en Ecuador, establecieron la relación del clima organizacional y el desempeño docente en una escuela en Guayaquil. Como metodología abordaron el enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de diseño correlacional. Su muestra de estudio fueron 128 docentes que fueron encuestados. Entre sus resultados obtuvieron una correlación positiva fuerte entre las dimensiones del clima organizacional: Preparación y Desarrollo de la enseñanza (sig.=0.000; Rho= 0.622), Creación de ambientes favorables para aprender (sig.=0.000; Rho= 0.560), Enseñanza para aprender (sig.=0.000; Rho= 0.740). Concluyeron que el CO incide en el desempeño docente y se considera ser adecuado a las necesidades de los estudiantes (Rho = 845 y el p = 0,000).

González (2023) en Chile, tuvo el propósito de hacer un análisis del clima organizacional (CO) y su influencia en el desempeño docente de un instituto en Chile. Como metodología el enfoque de esta investigación es cuantitativo, con tipo básica, nivel causal o explicativo, diseño no experimental y transaccional. Su muestra fueron 35 docentes que respondieron a un cuestionario como instrumento. Entre sus resultados se obtuvo en CO: "37,85% nunca" y "32,05% Casi Nunca", y en Desempeño docente se aprecia una percepción positiva de "54% siempre". En las dimensiones del C.O: Nivel de iniciativa (sig.=0.000; Rho= 0.795), Nivel de compromiso (sig.=0.000; Rho= 0.778), Nivel de actuación (sig.=0.000; Rho= 0.835). Se concluye que el CO influye significativamente sobre el DD (Rho=0,815; sig. < 0,05) aceptando que las variables tienen relación entre sí.

Andrade (2023) en Chile, tuvo el propósito de relacionar el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD) en dos escuelas de Chile. Como metodología el tipo de estudio fue básica, de nivel descriptivo- correlacional no experimental

transeccional. Su muestra fueron 57 docentes que respondieron a un cuestionario como instrumento. Entre sus resultados se obtuvo que los encuestados tienen percepción positiva del clima laboral “73% de acuerdo” y en el caso del desempeño docente “68% Muy de acuerdo”. En las dimensiones del C.O: Capacidad pedagógica (sig.=0.000; Rho= 0.786), Desempeño de las funciones (sig.=0.000; Rho= 0.765), Relaciones Interpersonales (sig.=0.000; Rho= 0.820). Se concluyó relación significativa entre el CO y el DD (Rho=0,837, con un p-valor < 0.05).

Jumbo (2025) en Ecuador, tuvo el propósito de diseñar y proponer estrategias para el mejoramiento del clima organizacional y, por ende, el desempeño docente de la Universidad Nacional de Loja. Como metodología, la investigación fue descriptiva, cuantitativa. Su muestra fueron 247 docentes que respondieron a un cuestionario como instrumento. Entre sus resultados se obtuvo que para CO el resultado es un nivel de “68.83% alto” y para el DD el resultado es un nivel “75.30% alto”. Se concluye que la significancia entre las dos variables fue de 0.00.

Mustika et al. (2023) en Indonesia, buscaron relacionar el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD). En cuanto a la metodología fue un estudio básico correlacional, tipo cuantitativo explicativo, transaccional con muestra constituida por 85 docentes que fueron encuestados. Entre los resultados se obtuvo que los encuestados tienen una percepción positiva del CO en un “51.8% mejorable” y para la variable desempeño docente “51.8% mejorable”. Para las dimensiones de C.O: Preparación para el aprendizaje (sig.=0.000; Rho= 0.403), enseñanza para el aprendizaje (sig.=0.010; Rho= 0.280), Negociación (sig.=0.000; Rho= 0.501), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (sig.=0.010; Rho= 0.449). Concluyeron que el CO se relaciona significativamente con el DD (sig.=0.000; Rho= 0.458).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pérez (2022) en Cusco, buscó determinar cómo el clima organizacional influye en el desempeño docente en las I.E. de inicial del distrito de Sicuani, provincia Canchis,

región Cusco. Como metodología el enfoque de estudio es cuantitativo descriptivo, nivel correlacional; con tamaño muestral de 191 docentes encuestados. Entre sus resultados se obtuvo que el clima institucional es regular (46%), en relación al DD, es percibido como bueno (32%) por los docentes. Asimismo, hallaron correlación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión comunicación, confianza, participación y motivación del clima institucional con las dimensiones enseñanza para el aprendizaje del estudiante y el desempeño docente en general. Concluyeron que la correlación es directa ($r = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre el clima institucional global con el DD en general.

Fernández (2021) en Chiclayo, tuvo el propósito de relacionar el clima organizacional (CO) con el desempeño docente (DD) en una I.E. de Chiclayo. Como metodología, esta investigación es conocida como pura o fundamental, descriptiva de nivel correlacional; su muestra de estudio fueron 27 docentes encuestados. Entre sus resultados se obtuvo que los encuestados tienen una percepción positiva del CO “69% siempre” y en el caso del desempeño docente “77% siempre”. Asimismo, hallaron correlación entre el CO y las dimensiones del DD: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes ($\text{sig.} = 0.000$; $\text{Rho} = 0.310$), Enseñanza para el aprendizaje ($\text{sig.} = 0.000$; $\text{Rho} = 0.260$), Participación en la gestión de la escuela articulada ($\text{sig.} = 0.000$; $\text{Rho} = 0.362$), Profesionalidad e identidad docente ($\text{sig.} = 0.000$; $\text{Rho} = 0.243$). Se concluye con Rho de Spearman una relación positiva $\text{rho} = ,497$ y significativa con p-valor de $,000 < 0,05$.

Acuña et al. (2023) en Puno, tuvieron el propósito de vincular el clima organizacional (CO) con el desempeño docente (DD) en I.E. de primaria. Como metodología el enfoque de estudio es cuantitativo, descriptivo, nivel correlacional con muestra de 180 docentes encuestados. Entre sus resultados se obtuvo que el CO es regular en las dimensiones: Comunicación (56.1%), Motivación (72.2%), Confianza

(57.2%), Participación (59.9%). Se concluyó nexos significativos entre el ambiente institucional y el desempeño instructivo en dichas escuelas.

Barboza (2022) en Lima, tuvo el propósito de establecer el grado de vinculación del clima organizacional (CO) con el desempeño docente (DD) en una I.E.P. de Lima. Como metodología el diseño fue no experimental, que corresponde con el tipo básico con enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo, con método: Hipotético –deductivo, su muestra fueron 42 docentes que respondieron a un cuestionario como instrumento. Entre sus resultados se obtuvo que los encuestados perciben positivamente al CO conforme con el “48.1% de acuerdo” y un buen DD según el “69.4% de acuerdo”. Concluyó relación entre las variables ($Rho=0.758$; $p\text{-valor}=0.01$), siendo positiva fuerte.

Munive (2021) en Lima, tuvo el propósito de relacionar el clima organizacional y el desempeño docente (DD) en una I.E. de Lima. Como metodología aplicó lo cuantitativo, descriptivo- correlacional - transversal; su muestra lo conformaron 40 docentes encuestados. Entre sus resultados se obtuvo que los encuestados tienen una percepción positiva del clima institucional en un “53% de acuerdo” y para el DD “49% de acuerdo”. Se concluye buena relación entre clima institucional y DD ($p\text{-valor} = 0,000$).

Yllesca et al. (2024) en Lima, tuvieron el propósito de lograr el establecimiento de cuánto el clima organizacional (CO) influye en el desempeño docente (DD) en una UGEL de Lima Metropolitana. Como metodología aplicaron un diseño transversal no experimental, utilizando métodos cuantitativos, relacionales y descriptivos; su muestra fueron 250 docentes que respondieron a 2 cuestionarios como instrumento. Entre sus resultados se obtuvo que el CO alcanza el nivel medio en un 38.8%, y el nivel alto en 52.8%; y sobre el DD, éste es eficiente en 44.8% y muy eficiente en 52.8%. Asimismo, hallaron correlación entre el CO y las dimensiones del DD: preparación para el aprendizaje (Sig. = 0.000; coef. = 0,611), enseñanza para el aprendizaje (Sig. = 0.000; coef. = 0,611), participación (Sig. = 0.000; coef. = 0,611); y desarrollo profesional (Sig.

= 0.000; coef. = 0,611). Concluyeron correlación moderada positiva entre CO y DD (p-valor = 0,000 < 0,05, rho=0.686).

Mamani (2022) en Lima, tuvo el propósito de relacionar el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD) en una I.E. pública peruana. En cuanto a la metodología la investigación ha sido básica y no experimental, transversal, correlacional, con tamaño muestral de 80 docentes de tal escuela pública peruana que respondieron a dos cuestionarios como instrumento. Entre los resultados del DD fueron: Autonomía individual (sig.=0.000; Rho= 0.626), Grado de estructura que impone el puesto (sig.=0.000; Rho= 0.440), Tipo de recompensa (sig.=0.000; Rho= 0.440), Consideración, agradecimiento y apoyo (sig.=0.000; Rho= 0.444). Concluyó relación significativa entre CO y DD directa, positiva y alta (rho: 0.608; Sig. =0.000).

Isla y Campana (2024) en Lima, tuvieron el propósito de relacionar el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD). En cuanto a la metodología fue un estudio básico correlacional, tipo cuantitativo explicativo, transaccional. La muestra estuvo constituida por 85 docentes encuestados. Entre los resultados se obtuvo que los encuestados tienen una percepción positiva del clima organizacional en un “51.8% mejorable” y para la variable desempeño docente “51.8% mejorable”. Para las dimensiones de CO: Preparación para el aprendizaje (sig.=0.000; Rho= 0.403), enseñanza para el aprendizaje (sig.=0.010; Rho= 0.280), Negociación (sig.=0.000; Rho= 0.501), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (sig.=0.010; Rho= 0.449). Se concluye relación entre las dos variables (sig.=0.000; Rho= 0.458).

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Clima Organizacional

Definición de Clima Organizacional

Diez et al. (2020) definen al clima organizacional como el comportamiento que muestran los trabajadores el cual se inicia ante la participación de los directivos de la

organización. Esta perspectiva se centra en la impresión que tienen los miembros. Según Widyaningsih et al. (2021), está supeditado por las particularidades del ambiente interno laboral que repercute en la eficiencia desempeñada por el colaborador, mismo que es influenciado por el medio exterior e interior; mientras que Tang y Lee (2021) asumen una explicación más compleja en la que señalan que esta definición tiene mayor dominio del medio y sobre todo de lo que los colaboradores perciben de sí mismos, por lo regular afectados por agentes internos como externos a la entidad.

Carrillo et al. (2020) define que el ambiente organizacional se debe a los trabajadores que son elementos intangibles de suma importancia en la empresa, porque los empleados son fundamentales para el funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, existe la tendencia en brindar un clima apropiado para que se sientan un ambiente de satisfacción y así se puedan desempeñar de una manera eficaz en las actividades otorgadas, lo que colabora al progreso de la perspicacia organizacional.

Teoría para la variable Clima Organizacional

La “Teoría de las Expectativas” de Litwin y Stringer (1968) citado por De Oliveira, M. y De Oliveira, E. (2024) establece que los comportamientos de las personas en las organizaciones están influenciados por las expectativas sobre los resultados y recompensas del esfuerzo realizado; de esta manera la teoría se relaciona directamente con el clima organizacional al proponer nueve dimensiones como la estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad, que determinan las percepciones y expectativas de los empleados, en las instituciones educativas del nivel inicial, un clima organizacional positivo genera expectativas favorables en los docentes sobre su desempeño, motivándolos hacia la excelencia educativa y el logro de objetivos institucionales.

Aspectos del Clima Organizacional

El clima organizacional, puede valorar e incidir en las particularidades de conducta en las personas de una organización, por ello, el estudio del clima organizacional se conforma de una serie de aspectos, tales como:

Liderazgo: es el dominio de alguien (principalmente el jefe) mediante procedimiento de adquisición de resultados de los demás. No tiene un modelo fijo, debido al acatamiento de las diversas circunstancias que existen en el entorno social, tales como: valores, normas y procedimientos, y también es transitorio (Carrillo et al., 2020).

Motivación: Se relaciona a la condicionalidad que estimulan a los trabajadores a involucrarse más o menos en el trabajo de la empresa, así mismo, los propósitos y perspectivas de las personas en un entorno de una entidad. También expresa los efectos tangibles y conductas que una persona muestra ante la presencia de determinados estímulos en el entorno (Carrillo et al., 2020).

Relaciones interpersonales: son dimensiones esenciales de toda organización de estudiantes, porque incluyen actos en contextos familiares, organizaciones diversas, la comunidad, el personal docente, entre otros (Moreno, 2020).

Comunicación: se basa en las relaciones comunicativas que existen dentro de una empresa y en los medios que habilitan a los empleados para que puedan expresar sus quejas ante la dirección (Carrillo et al., 2020).

Elementos del Clima Organizacional

Para Kachchhap y Horo (2021), el CO está condicionado por diversos elementos, descritos a continuación:

- a. Factores psicológicos individuales: Cada docente posee necesidades intrínsecas de interacción social y de establecer vínculos de afinidad, lo cual favorece su sentimiento de pertenencia al centro de trabajo. Además, la

búsqueda de autorrealización se satisface al alcanzar las metas planteadas y reflejar un desempeño acorde con los objetivos.

- b. Factores grupales: Se entienden como la visión compartida de las dinámicas internas del equipo, donde se promueve el desarrollo personal, la tolerancia, la cooperación y el respeto a las diferencias. Estos aspectos impactan directamente en la percepción de satisfacción al colaborar en conjunto.
- c. Factores organizacionales: Corresponden a las características propias de cada institución según su ámbito de actividad, las cuales moldean el entorno laboral y su cultura interna.

Importancia del Clima Organizacional en Entidades Educativas

El ambiente de una organización en el ámbito educativo sigue siendo un tema que abarca diferentes puntos, pero el importante es la relación en que los miembros de una comunidad educativa perciben su entorno real y su forma de interpretación. En el medio educativo el clima organizacional como la gestión educativa son puntos relevantes para el desarrollo de las comunidades de enseñanza, las formas de inferir y ejecutar las tareas o ejercicios, relacionarse, entre otros aspectos, son muy significativas para toda la organización educativa, por lo que el clima organizacional hace evidencia las propiedades particulares de las entidades educativas (Moreno, 2020).

2.2.2. Desempeño docente

Definición de Desempeño docente

El desempeño que tiene que cumplir como el profesor depende de la responsabilidad con la que se asume el rol. Por lo cual el punto principal es impartir conocimiento y ponerlo en práctica, esto siempre y cuando tenga la experiencia adecuada. El docente tiene un rol formador hacia los estudiantes, y deben implementar actividades de evaluación para analizar los avances de aprendizaje (Tang & Lee, 2021).

“El desempeño del profesor está orientado al cumplimiento de objetivos de aprendizaje, y debe ser llevado a cabo con criterios adecuados y que respondan a cada realidad de las instituciones”. (Mailool et al., 2020).

Teoría para la variable Desempeño docente

La “Teoría de los Dos Factores” de Herzberg (1959) citado por De Oliveira et al. (2023) distingue entre factores higiénicos como salario, condiciones laborales, políticas organizacionales, que previenen la insatisfacción, y factores motivacionales como reconocimiento, logro, responsabilidad, crecimiento profesional, que generan satisfacción laboral, es así que esta teoría se relaciona directamente con el desempeño docente en instituciones de nivel inicial, ya que los factores motivacionales como el reconocimiento por la labor educativa, las oportunidades de desarrollo profesional y la autonomía pedagógica impulsan a los maestros hacia un desempeño superior, mientras que los factores higiénicos adecuados mantienen condiciones básicas para el ejercicio efectivo de la enseñanza.

Formación docente para el Desempeño docente

Gulbaram et al. (2021) en su investigación se colige que los estudiantes aprenden mejor cuando el docente es comprometido con su trabajo, evaluando el tema enseñado para lograr los objetivos trazados. Este compromiso profesional se expresa a través de un plan estricto, la implementación de estrategias de educación creativa, el monitoreo continuo de los estudiantes y las críticas de la educación, y los elementos básicos típicos de los maestros de capacitación completa hacia la excelencia en el desempeño profesional.

Cualidades y Rol del Desempeño Docente en el Sistema Educativo

Según (Sancho, 2020), la tarea del profesor consiste en reunir un conjunto de actividades de comportamiento requeridas específica en una unidad social. El desempeño consigue explicar las tareas y actitudes del profesor hacia el alumno

teniendo en cuenta también la asistencia de toda la comunidad educativa. Los roles que se identifican son los mencionados a continuación:

- a. Rol Orientador: ha demostrado que el profesor, en su papel de orientador, puede fomentar el interés del alumno por lo que ocurre a su alrededor teniendo en cuenta sus intereses y necesidades; también puede estimular e injerir la gestión eficaz de los recursos.
- b. Rol Investigador: El instructor debe adoptar una actitud constructiva hacia los cambios actuales y generar saberes que apoyen una práctica agradable en la búsqueda del crecimiento holístico de los estudiantes.
- c. Rol Promotor social: Se define como promotor docente a quien coopera dentro de la comunidad educativa fomentando el liderazgo pedagógico, la integridad cooperativa y la consecución de objetivos como unificación de la comunidad en las I.E. y viceversa, así como el intercambio de experiencias.

Marco de Trabajo de Desempeño Docente

Según MINEDU (2017) este marco es una herramienta clave para el desarrollo e implementación de políticas y acciones nacionales relacionadas con el desarrollo de los docentes, su evaluación y formación, así como un paso hacia la consecución del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: "Docentes preparados que realizan la docencia de manera profesional". Este marco se basa en una visión de la profesión docente en el país, por lo que tiene una estructura de tres categorías: Hay cuatro dominios, cada uno de los cuales contiene nueve competencias y, a su vez, 40 desempeños que cada profesional de la enseñanza debe alcanzar.

Figura 1

Matriz de dominio 1, competencias y desempeños

<p>Competencia 1</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none">1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
<p>Competencia 2</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none">4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

Nota. La figura muestra las competencias del primer dominio y sus desempeños para la evaluación docente. (Sancho, 2020)

Figura 2

Matriz de dominio 2, competencias y desempeños

<p>Competencia 3</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none">11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
--	---

Nota. Se muestran las competencias del segundo dominio y sus desempeños para la evaluación docente.

Figura 3

Matriz de dominio 4, competencias y desempeños

Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Desempeños 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Desempeños 39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Nota. La figura muestra las competencias del cuarto dominio y sus desempeños para la evaluación docente. Fuente (Sancho, 2020).

Planificación docente: Es la acción de antelar, estructurar y dictaminar enseñanzas variadas y flexibles de acción que favorezcan en los aprendizajes de los alumnos. Para que esto sea posible es necesario tener en cuenta las habilidades, el entorno y disimilitudes. También es necesario tener en cuenta los diferentes requerimientos y eventualidades que propone la pedagogía, mediante estrategias didácticas y enfoques en cada caso. La buena preparación del maestro en estos tres aspectos: estudiantes, aprendizajes y pedagogía, donde se evidencie una planificación pertinente, sustentada y efectiva en las aulas (MINEDU, 2017).

Ejecución: Se logra implementar las estrategias planificadas de manera efectiva, manteniendo un ambiente de aprendizaje positivo, organizado, fomentando la participación activa, con el compromiso de los estudiantes, adaptando la enseñanza según sus necesidades (MINEDU, 2017).

Dimensiones del Desempeño Docente

1. Capacidades pedagógicas: Esta dimensión se refiere al dominio del contenido, la claridad en la comunicación y el uso de estrategias didácticas y evaluativas adecuadas por parte de la docente, orientadas a favorecer el aprendizaje significativo y el desarrollo de capacidades en sus estudiantes.

2. Emocionalidad: Hace referencia a la capacidad de la docente para motivar a sus estudiantes, promover valores, generar interés por el aprendizaje autónomo y mostrar empatía, disponibilidad y compromiso afectivo en el proceso educativo.

3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Comprende el cumplimiento puntual de las labores docentes, la participación activa en la gestión institucional y la planificación colegiada, así como la actualización profesional continua y la integración del contexto sociocultural en la práctica pedagógica.

4. Relaciones interpersonales: Esta dimensión evalúa la calidad de las interacciones de la docente con sus estudiantes y colegas, destacando el respeto, la colaboración, el clima de cordialidad, y la promoción de ambientes que estimulen el pensamiento crítico y creativo.

2.3. Marco Conceptual

Clima organizacional: el conjunto de ideas sobre los elementos típicamente estables de una organización que afectan en su funcionamiento, conductas de sus miembros y en el entorno psicológico en el que se desenvuelve su personal se denomina clima organizacional (Iglesias Torres, 2018).

Clima institucional: el entorno institucional se entiende como el ambiente que permite determinar las percepciones y opiniones de las variables significativas que influyen en la satisfacción de los empleados, ya que permite comprender realmente lo que ocurre en la empresa (Pacheco et. al. 2018).

Clima laboral: se define como el entorno de trabajo, que es el escenario donde se realizan las tareas diarias. La calidad del entorno de trabajo tiene un impacto directo o indirecto en el rendimiento y la satisfacción del empleado o trabajador (Moreno, 2020).

Comunicación: se define como el proceso de compartir de información entre 2 o más locutores dentro de un sistema, representando las características comunicativas de quienes intervienen en el proceso, en donde se pueden expresar diferentes comportamientos y emociones (Yang et. al. 2016).

Motivación: se considera un proceso emocional relacionado con impulsos que fomentan la realización de actividades, animando al individuo a lograr un objetivo, además de estar enlazada con el tema de satisfacción (Manjarrez et. al., 2020).

Confianza: se define como las conductas que transmiten seguridad de acciones personales, como de sucesos externos, que se pueden encontrar relacionados con el comportamiento cooperativo, permitiendo sentirse seguro en un grupo de personas al pensar que existe una equidad por parte de todos; que una persona haga lo mismo por ti a lo que se ha realizado por ella (Vives y Osorio, 2016).

Participación: hace referencia a la participación del personal educativo, tanto docentes, administrativos, estudiantes entre otros, que planifican la ejecución de funciones que promuevan la implicación de forma activa, así como la intervención en conferencias o reuniones con fines de gestión. Además de hacer referencia a los grupos de maestros que alientan a la participación de estudiantes, familiares y personal en general (Moreno, 2020).

Desempeño docente: se encuentra relacionado con la ejecución de las actividades y responsabilidades de un profesor, que viene determinada por elementos relacionados con el profesor, el alumno y el ambiente (Anchundia, 2019).

Capacidades pedagógicas: esta dimensión identifica las cualidades que los instructores deben haber adquirido a lo largo de su formación, habilidades que les permiten

llevar a cabo satisfactoriamente su trabajo como profesores; en esta dimensión se demuestran las habilidades didácticas, pedagógicas y metodológicas (Reyes, 2016).

Emocionalidad: Las cualidades docentes se caracterizan por ser cualidades psicológicas y personales. El profesor debe ser capaz de reconocer y comprender su propio estado de ánimo, así como el de los demás, y utilizarlos como herramientas para apoyar una buena actuación docente y, lo que es más importante, sentirse apreciado por ello (Reyes, 2016).

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: hace mención a la capacidad del personal docente para realizar sus responsabilidades (Reyes, 2016).

Relaciones interpersonales: son dimensiones básicas de toda organización de estudiantes, porque incluyen actos en contextos familiares, organizaciones diversas, la comunidad, el personal docente, entre otros (Moreno, 2020).

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General:

H1: La correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

2.4.2. Hipótesis Específicas:

H1: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Capacidades pedagógicas del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Capacidades pedagógicas del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

H1: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Emocionalidad del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Emocionalidad del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

H1: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

H1: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Relaciones interpersonales del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Relaciones interpersonales del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

2.4.3. Variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Clima Organizacional	Según Widyarningsih et al. (2021) está condicionado por las características del ambiente interno de trabajo que influyen en la productividad laboral de los trabajadores, los cuales reaccionan ante la influencia del medio interno como externo.	Se medirá con un Cuestionario con cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	Comunicación asertiva entre los docentes y el director	Cuestionario del clima organizacional dirigido a los docentes	Ordinal
				Dialogo permanente entre el personal		
			Motivación	Reconocimiento por cumplir los objetivos institucionales		
				Compromiso y lealtad con la institución		
				Identifican la metodología innovadora		
			Confianza	Sinceridad		
				Trato adecuado		
				Respeto		
			Participación	Grado de participación		
				Promoción de la participación		
				Disposición de trabajo en equipo		

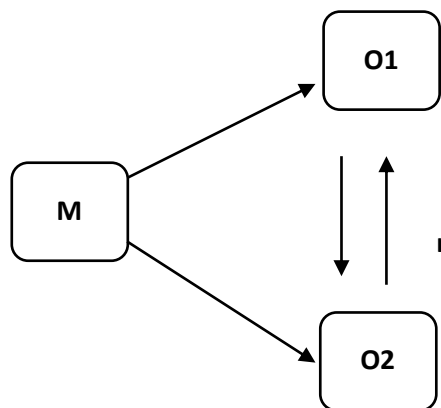
Desempeño del docente	Se orienta al cumplimiento de objetivos de aprendizaje, llevándose a cabo con criterios preestablecidos y adecuados, que respondan a cada realidad de las instituciones". (Mailool et al., 2020).	Se medirá con un Cuestionario con cuatro dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.	Capacidades pedagógicas	Dominio de la materia	Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente	Ordinal
				Claridad y comunicación		
				Uso de estrategias de enseñanza y evaluación		
			Emocionalidad	Motivación y estímulo al aprendizaje autónomo		
				Apoyo y disponibilidad emocional		
				Promoción de valores y hábitos responsables		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Cumplimiento y puntualidad		
				Planificación colegiada y contextualizada		
				Formación continua e investigación		
			Relaciones interpersonales	Clima de respeto y cordialidad		
				Trabajo colaborativo y colegiado		
				Fomento de competencias críticas y creativas		

III. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, puesto que este tipo de estudio pretende descubrir nuevos conocimientos mediante la composición de conocimientos prácticos además de teóricos y su aplicación como soluciones de problemas dentro del ámbito de estudio (Álvarez, 2020). La investigación, a partir de conceptos del desempeño docente y clima organizacional permitirá comprender problemas dentro del objeto de estudio, proponiendo sugerencias para su mejora.

El ámbito del estudio fue de nivel correlacional; este tipo de estudio pretende encontrar relación significativa entre variables dentro de un mismo hecho, evaluándose las variables para crear una asociación estadística (Tacillo, 2016). En esta investigación se busca conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño.



Donde:

M: Constituida por docentes del nivel inicial.

O1: Observación de la variable Clima Organizacional

O2: Observación de la variable Desempeño Docente

r: Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño

Docente

3.2. Población y muestra de estudio

Para esta investigación la población estuvo constituida por 90 maestros de las 20 Instituciones Educativas del nivel inicial que se ubican en el sector Alto Trujillo del distrito del Porvenir en el año 2024. La diversidad institucional del sector Alto Trujillo permite obtener una perspectiva integral sobre las variables de estudio, considerando que estos docentes trabajan en un contexto socioeconómico específico que influye tanto en las condiciones del clima organizacional como en las expectativas y desafíos del desempeño docente en la educación inicial. Las que se muestran en la Tabla siguiente:

Tabla 2

Instituciones educativas de nivel inicial en Alto Trujillo, El Porvenir

Nº Nombre de la Institución Educativa	Nº Nombre de la Institución Educativa
1. I.E.I. 2026 "Medallita Milagrosa"	11. I.E.I 2197 "M i mundo mágico"
2. I.E.I. 2029 "Adita Zannier de Murgia"	12. I.E.I 2200 "Emilia y victoria Bonifatti"
3. I.E.I. 82105 Escuela concertada Solaris	13. I.E.I 2202
4. I.E.I USDA	14. I.E.I 2334" San francisco de Asis"
5. I.E.I 2143 "Señor de la misericordia	15. I.E.I 2252 "Brillitos de Amor"
6. I.E.I 2169	16. I.E.I 2253 "Rayitos de sol y arena"
7. I.E.I 2191	17. I.E.I 2254
8. I.E.I 2194	18. I.E.I 2255 "Warma Kuyay"
9. I.E.I 2195 "Mis tesoritos"	19. I.E.I 2256
10. I.E.I 2196	20. I.E.I 2257

Ahora bien, para la selección de la muestra, en este estudio se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, esto es, que las unidades muestrales no

fueron elegidas al azar, sino en base a criterios por falta de acceso. Así, solo 6 Instituciones Educativas brindaron autorización para la aplicación de instrumentos, obteniendo una muestra de 27 docentes participantes, distribuidos en la tabla 3:

Tabla 3

Muestra de docentes

I.E.I. en Alto Trujillo	N.º Docentes
1. I.E.I 2169	5
2. I.E.I 2252 “Brillitos de amor”	4
3. I.E.I 2255 “Warma kuyay”	5
4. I.E.I 2143 “Señor de la Misericordia”	3
5. I.E.I 2029 “Adita zannier Murgia”	7
6. I.E.I 2197 “Mi mundo mágico”	3
TOTAL:	27

3.3. Diseño de la investigación

Dado que el investigador no modifica las variables de estudio, el diseño de la investigación es no experimental y está basado en la observación del objeto de estudio en su entorno natural (Sánchez et. al., 2018). En ese sentido, los hechos son analizados de la manera en la que se presentan para realizar el fin de la investigación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Para Arispe et al. (2020), la técnica hace referencia al conjunto de acciones y actividades que efectúa el investigador para recopilar información que ayuden al logro de objetivos. En ese sentido, para la recopilación de información se empleó en el estudio la técnica de la encuesta.

Técnica de la encuesta

Es la técnica que se realiza en una muestra de estudio, que utiliza procedimientos en serie, presentando preguntas o interrogantes para recolectar información del contexto ya establecido, para ser procesadas por mediciones cuantitativas (Chiner, 2011). Por ello, se tuvo como base las características de las variables de estudio: desempeño docente y Clima organizacional.

Instrumento

Un instrumento abarca una serie de actividades que permite la aplicación de la técnica de estudio, siendo una recopilación de datos que se realiza en una investigación, teniendo en cuenta las variables de estudio e indicadores para su elaboración (Arispe et al., 2020). En el estudio se utilizó la técnica del cuestionario, que contuvo una serie de ítems con relación al desempeño docente y clima organizacional. Para esta investigación se hizo uso de las encuestas presentadas en la investigación de Moreno (2020), contando con una escala de Likert: Muy alto, Alto, Regular, Bajo y Muy bajo.

Validez:

En cuanto a la validez del instrumento, se realizó el índice V de Aiken, el cual se empleó para evaluar la validez mediante cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola. Obteniendo V de Aiken igual a 0,98.

Confiabilidad:

Además, para probar la confiabilidad del instrumento se calculó el Alfa de Cronbach

Tabla 4

Confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	0.935	30
Desempeño docente	0.961	30

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de recolección de datos:

- Se elaboró una solicitud para la autorización de las autoridades de la I.E. para aplicación de la investigación.
- Se planificó con los docentes fechas retroactivas para realización de los cuestionarios.
- Se aplicaron los cuestionarios para medir el desempeño docente y el clima organizacional.
- Se realizó el análisis y tribulación de datos para medir el nivel de correlación.

Métodos de análisis de datos:

Descriptiva:

- Efectuar un análisis resultados sobre Desempeño Docente y Clima Organizacional.
- Elaboración de tablas de distribución de frecuencia.
- Realización de gráficos.

Inferencial:

- Se utilizaron los medios informáticos Excel y SPSS versión 25 para analizar y adquirir los resultados descriptivos para la contrastación de las hipótesis.
- Para la evaluación de normalidad de los datos se utilizó Shapiro Wilk, para determinar el estadístico de prueba a utilizar.

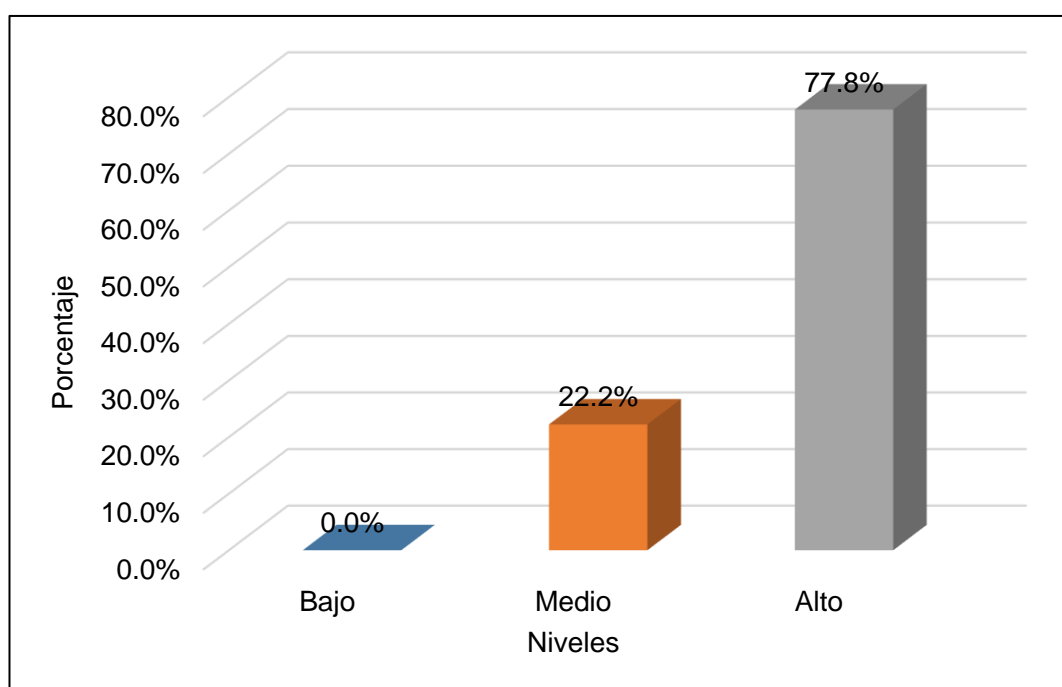
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

Figura 4

Nivel del clima organizacional

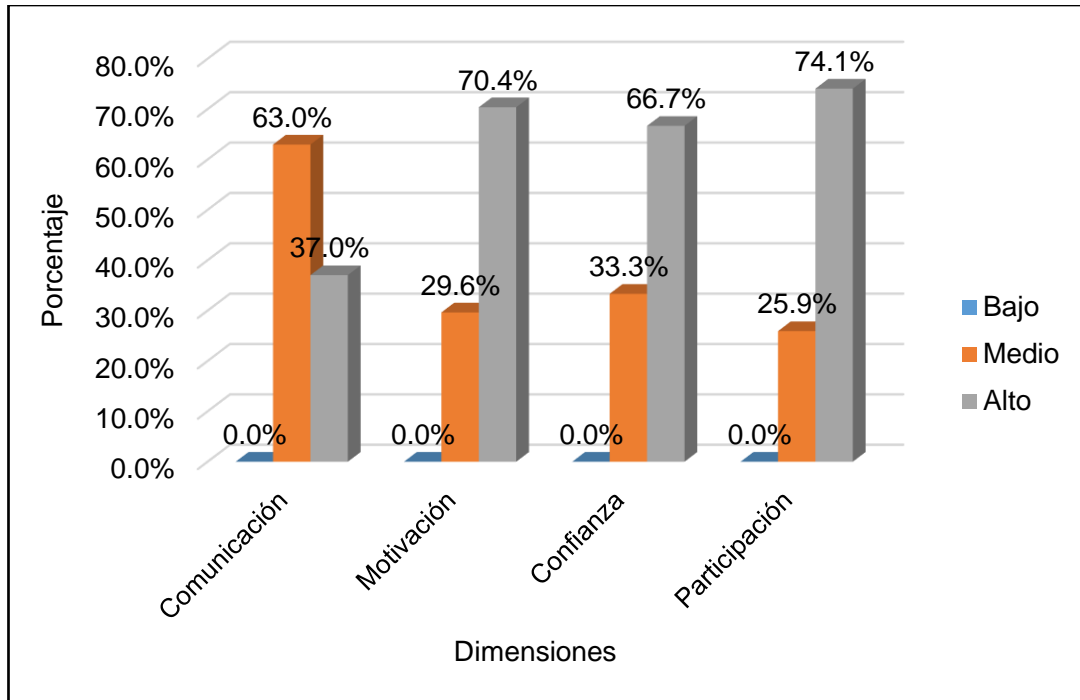


Nota. Data del cuestionario aplicado

De acuerdo con la Figura 4, muestra que después de aplicar los instrumentos para evaluar la percepción de los docentes de nivel inicial acerca del clima organizacional, se encontró que un 77.8% de los docentes expresó que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto; un 22.2% de los docentes expresó que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio y ninguno percibió, que esta en un nivel bajo. Evidenciando una percepción mayoritariamente positiva del clima organizacional, sugiriendo condiciones laborales favorables que potencialmente facilitan un mejor desempeño docente en educación inicial.

Figura 5

Nivel de las dimensiones del clima organizacional



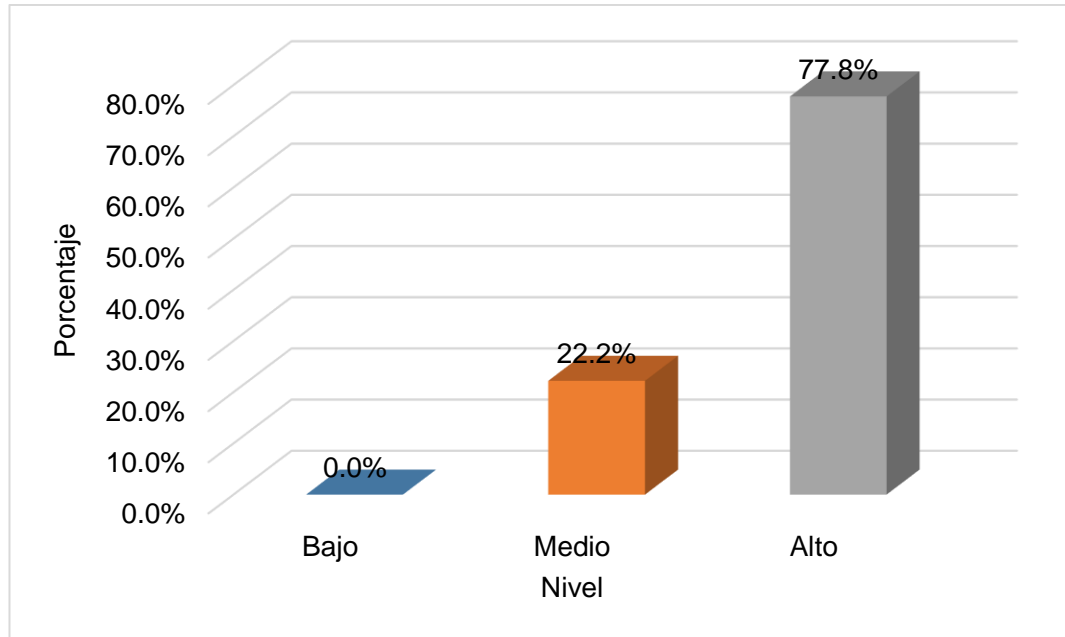
Nota. Data del cuestionario aplicado

De acuerdo con la Figura 5, el clima organizacional es percibido como alto en tres de sus dimensiones: a ser, participación según el 74.1% de docentes encuestados; motivación según el 70.4% de docentes, y confianza según el 66.7% de docentes. En tanto, sobre la dimensión comunicación, ésta resultó en nivel regular o medio según el 63% de docentes. Indicando que la comunicación representa el principal desafío organizacional, mientras que participación, motivación y confianza demuestran fortalezas institucionales que requieren optimizar los canales comunicativos para potenciar el desempeño.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

Figura 6

Nivel del desempeño docente

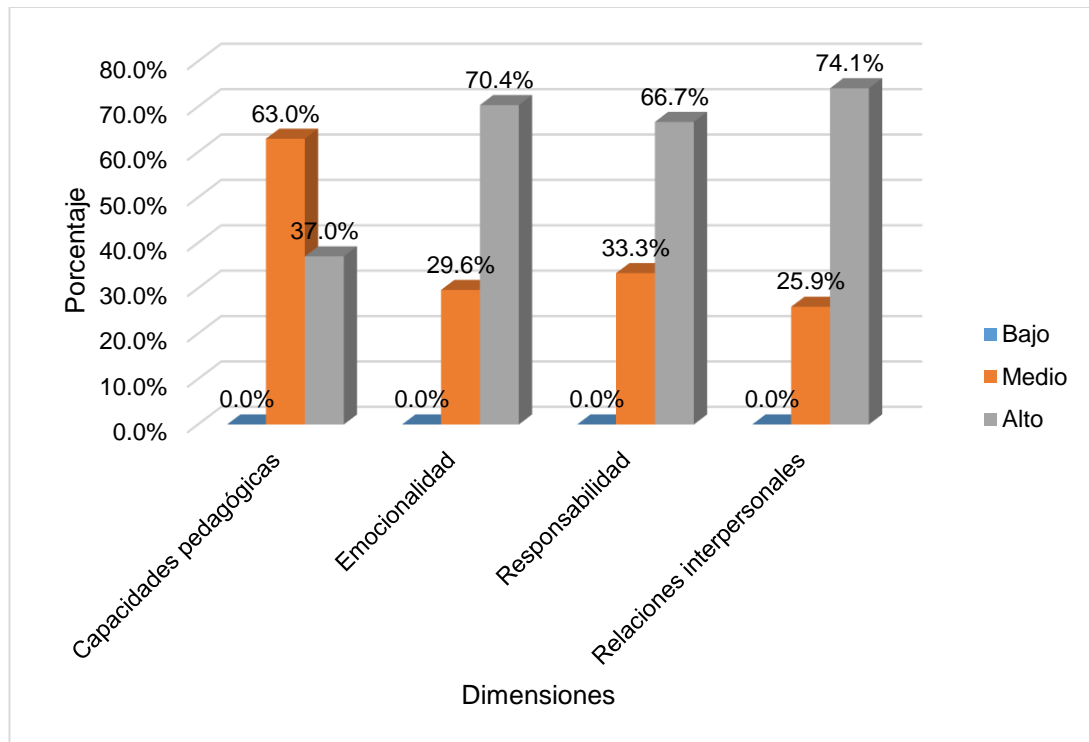


Nota. Data del cuestionario aplicado

De acuerdo con la Figura 6, muestra que después de aplicar los instrumentos para evaluar la percepción de los docentes de nivel inicial acerca del desempeño docente, se encontró que un 77.8% de los docentes expresó que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto; un 22.2% de los docentes expresó que el desempeño docente se encuentra en un nivel medio y ninguno percibió, que esta en un nivel bajo. Indicando que los docentes autoevalúan su desempeño como altamente satisfactorio, sugiriendo confianza profesional y competencias pedagógicas sólidas que requieren validación mediante evaluaciones externas complementarias.

Figura 7

Nivel de las dimensiones del desempeño docente



Nota. Data del cuestionario aplicado

De acuerdo con la Figura 7, el clima organizacional es percibido como alto en tres de sus dimensiones: a ser, relaciones interpersonales según el 74.1% de docentes encuestados; emocionalidad según el 70.4% de docentes, y responsabilidad según el 66.7% de docentes. En tanto, sobre la dimensión capacidades pedagógicas, ésta resultó en nivel regular o medio según el 63% de docentes. Indicando que las capacidades pedagógicas requieren fortalecimiento institucional, mientras que relaciones interpersonales, emocionalidad y responsabilidad evidencian un ambiente laboral cohesionado que favorece el desarrollo profesional docente.

4.2. Docimasia de hipótesis

4.2.1. Docimasia de Hipótesis General

H1: La correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

Tabla 5

Correlación de Pearson entre Clima organizacional y Desempeño docente

		V2: Desempeño docente
V1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	,782**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

** . Correlación bilateral significativa respecto de 0.01

De acuerdo con la tabla de correlación, se comprueba correlación significativa entre el clima laboral (variable 1) y el desempeño docente (variable 2), debido a una significancia de 0.000 que se encuentra por debajo del límite de 0.05 (regla de decisión). En sintonía, gracias al coeficiente obtenido de Pearson igual a 0.782, se puede indicar que dicha relación se caracteriza por ser positiva (su comportamiento es directo, es decir, van en la misma dirección), y el grado de relación es fuerte.

4.2.2. Docimasia de la Hipótesis específica 1

H1: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Capacidades pedagógicas del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Capacidades pedagógicas del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

Tabla 6

Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Capacidades pedagógicas del Desempeño docente

		D1V2: Capacidades pedagógicas
V1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	,725**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

** . Correlación bilateral significativa respecto de 0.01

De acuerdo con la tabla de correlación, se comprueba correlación significativa entre el clima laboral (variable 1) y las capacidades pedagógicas (dimensión 1 de la variable 2), debido a una significancia de 0.000 que se encuentra por debajo del límite de 0.05 (regla de decisión). En sintonía, gracias al coeficiente obtenido de Pearson igual a 0.725, se puede indicar que dicha relación se caracteriza por ser positiva (su comportamiento es directo, es decir, van en la misma dirección), y el grado de relación es fuerte.

4.2.3. Docimasia de la Hipótesis específica 2

H1: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Emocionalidad del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Emocionalidad del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Emocionalidad del Desempeño docente

		D2V2: Emocionalidad
V1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	,577**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

** . Correlación bilateral significativa respecto de 0.01

De acuerdo con la tabla de correlación, se comprueba correlación significativa entre el clima laboral (variable 1) y las capacidades pedagógicas (dimensión 2 de la variable 2), debido a una significancia de 0.000 que se encuentra por debajo del límite de 0.05 (regla de decisión). En sintonía, gracias al coeficiente obtenido de Pearson igual a 0.577, se puede indicar que dicha relación se caracteriza por ser positiva (su comportamiento es directo, es decir, van en la misma dirección), y el grado de relación es moderado.

4.2.4. Docimasia de la Hipótesis específica 3

H1: La correlación entre el clima laboral y la u dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

Tabla 8

Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Responsabilidad del Desempeño docente

		D3V2: Responsabilidad
V1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	,762**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

** . Correlación bilateral significativa respecto de 0.01

De acuerdo con la tabla de correlación, se comprueba correlación significativa entre el clima laboral (variable 1) y la responsabilidad (dimensión 3 de la variable 2), debido a una significancia de 0.000 que se encuentra por debajo del límite de 0.05 (regla de decisión). En sintonía, gracias al coeficiente obtenido de Pearson igual a 0.762, se puede indicar que dicha relación se caracteriza por ser positiva (su comportamiento es directo, es decir, van en la misma dirección), y el grado de relación es fuerte.

4.2.5. Docimasia de la Hipótesis específica 4

H1: La correlación entre el clima laboral y la u dimensión Relaciones interpersonales del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo es altamente significativa.

H0: La correlación entre el clima laboral y la u dimensión Relaciones interpersonales del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo no es altamente significativa.

Tabla 9

Correlación de Pearson entre Clima organizacional y la dimensión Responsabilidad del Desempeño docente

		D4V2: Relaciones interpersonales
V1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	,779**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

** . Correlación bilateral significativa respecto de 0.01

De acuerdo con la tabla de correlación, se comprueba correlación significativa entre el clima laboral (variable 1) y las relaciones interpersonales (dimensión 4 de la variable 2), debido a una significancia de 0.000 que se encuentra por debajo del límite de 0.05 (regla de decisión). En sintonía, gracias al coeficiente obtenido de Pearson igual a 0.779, se puede indicar que dicha relación se caracteriza por ser positiva (su comportamiento es directo, es decir, van en la misma dirección), y el grado de relación es fuerte.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Sobre el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la I.E del sector Alto Trujillo; se determinó correlación altamente significativa entre las variables ($r = 0,782$; $p < 0,001$). Este resultado coincide con García y Campana (2020), quienes en Guayaquil encontraron un coeficiente de correlación muy bueno ($Rho = 0,845$; $p = 0,000$) entre clima y desempeño docente, destacando la preparación y creación de ambientes favorables para el aprendizaje. Asimismo, González (2023) reportó un efecto significativo del clima sobre el desempeño ($r \approx 0,815$; $p < 0,05$) en docentes chilenos, subrayando la iniciativa y compromiso como factores clave. En el ámbito nacional, Barboza (2022) documentó una correlación fuerte ($r = 0,758$; $p = 0,01$) entre clima laboral y desempeño en Lima, evidenciando que la percepción positiva del ambiente se refleja en la calidad de la práctica docente. Los resultados son confirmados por los postulados de la Teoría de las Expectativas de Litwin y Stringer (1968) citado por De Oliveira, M. y De Oliveira, E. (2024), donde las dimensiones del clima organizacional crean expectativas favorables que impulsan el desempeño docente hacia la excelencia educativa, validando que ambientes laborales positivos constituyen determinantes críticos del rendimiento profesional en educación inicial. Por lo tanto, estos paralelos refuerzan la validez externa de nuestros hallazgos y sugieren que, tanto en contextos urbanos como regionales, el cultivo de un clima organizacional positivo es un determinante crítico del rendimiento de los docentes.

Sobre el objetivo específico uno referido a determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E del sector Alto Trujillo; se determinó correlación altamente significativa entre las variables ($r \approx 0,725$; $p < 0,001$). Al respecto, Andrade (2023) en la Región de Los Lagos reportó un $Rho = 0,786$ ($p = 0,000$) para la dimensión capacidad pedagógica, concluyendo que un entorno laboral favorable potencia la adopción de metodologías innovadoras y planificación didáctica efectiva. De modo similar, Mustika et al. (2023) hallaron una

correlación moderada ($Rho = 0,403$; $p = 0,000$) entre preparación para el aprendizaje y clima organizacional, resaltando la importancia de la infraestructura y el apoyo institucional para el desarrollo profesional docente. A nivel nacional, Acuña et al. (2023) confirmaron una relación significativa entre clima y desempeño instructivo en primaria ($p < 0,05$), destacando que la co-enseñanza y el feedback entre pares facilitan la mejora de las prácticas pedagógicas. Estos resultados se respaldan en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) citado por De Oliveira et al. (2023), evidenciando que factores motivacionales como el apoyo institucional y desarrollo profesional potencian las capacidades pedagógicas docentes, mientras que condiciones laborales favorables facilitan metodologías innovadoras y planificación didáctica efectiva. Por ende, el hallazgo en la tesis se alinea con estos antecedentes, subrayando que un clima laboral sólido es un catalizador para fortalecer las capacidades de diseño, implementación y evaluación de los procesos de enseñanza.

Sobre el objetivo específico dos referido a determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño docente en la I.E del sector Alto Trujillo; se determinó correlación moderadamente significativa entre las variables ($r \approx 0,577$; $p < 0,001$). Al respecto, Pérez (2022) en Cusco evidenció que la dimensión motivación y confianza del clima institucional se vincula de manera directa con la enseñanza y el bienestar emocional de los docentes ($r = 0,31$; $p < 0,01$), lo cual sugiere que un clima que promueve la comunicación reduce el estrés y mejora la regulación afectiva. Por su parte, Fernández (2021) en Chiclayo halló que la dimensión desarrollo de la profesionalidad ($Rho = 0,243$; $p = 0,000$) se asocia con percepciones positivas del clima, implicando que la identidad docente se fortalece en ambientes de apoyo mutuo. Yllesca et al. (2024) reportaron correlaciones de $0,611$ ($p = 0,000$) en Lima Metropolitana entre clima y dimensiones socioemocionales, evidenciando un impacto relevante del entorno en la resiliencia y manejo del estrés de los profesores. Estos resultados se afianzan en la Teoría de las Expectativas de Litwin y Stringer (1968) citado por De Oliveira, M. y De Oliveira, E.

(2024), donde las dimensiones de apoyo y relaciones del clima organizacional influyen en la emocionalidad docente, aunque factores psicológicos individuales también modulan significativamente el bienestar y regulación afectiva del profesorado. Por lo tanto, estos hallazgos sugieren que, si bien el clima laboral influye favorablemente en la emocionalidad docente, existen otros factores (por ejemplo, recursos psicológicos individuales) que también desempeñan un rol importante.

En cuanto al objetivo específico tres referido a determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño en la I.E del sector Alto Trujillo; se determinó correlación altamente significativa entre las variables ($r \approx 0,762$; $p < 0,001$). En ese sentido, Jumbo (2025) encontró una significancia estadística clara ($p = 0,000$) entre clima y desempeño laboral, donde niveles altos de ambiente organizacional se reflejaron en un mayor sentido de compromiso y rendición de cuentas. Barboza (2022) también reportó que un 48,1 % de acuerdo en clima se correspondía con un 69,4 % de acuerdo en desempeño y responsabilidad, hallando una correlación fuerte ($r = 0,758$; $p = 0,01$). En Lima Ancón, Munive (2021) documentó un $p = 0,000$ y relacionó positivamente clima y desempeño responsable, enfatizando que la participación en decisiones fortalece la ética profesional ($p < 0,05$). Estos hallazgos se validan en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) citado por De Oliveira et al. (2023), donde la responsabilidad como factor motivacional se potencia mediante climas organizacionales favorables que promueven participación decisional, compromiso profesional y ética laboral, fortaleciendo significativamente el desempeño docente responsable. Por ende, estos resultados refuerzan la idea de que un entorno participativo y claro en expectativas fomenta el sentido de responsabilidad y la calidad en el cumplimiento de las funciones docentes.

En cuanto al objetivo específico cuatro referido a determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en la I.E del sector Alto Trujillo; se determinó correlación altamente significativa entre las variables ($r \approx 0,779$; $p < 0,001$). Al respecto, Andrade (2023) identificó para relaciones interpersonales un $Rho =$

0,820 ($p = 0,000$) en Frutillar, destacando que el respeto mutuo y la cooperación son pilares de un clima propicio para el aprendizaje. Isla y Campana (2024) en un estudio correlacional encontraron un $Rho = 0,501$ ($p = 0,000$) para la dimensión negociación y relación, señalando que la interacción docente-docente mejora en ambientes que valoran la colaboración. En Lima, Mamani (2022) reportó una correlación de 0,444 ($p = 0,000$) entre apoyo y agradecimiento con desempeño, subrayando la relevancia del reconocimiento en las dinámicas interpersonales. Estos resultados son corroborados mediante la Teoría de las Expectativas de Litwin y Stringer (1968) citado por De Oliveira, M. y De Oliveira, E. (2024), donde la dimensión relaciones del clima organizacional genera expectativas positivas que fortalecen la cooperación, respeto mutuo y reconocimiento interpersonal, potenciando significativamente las dinámicas colaborativas y el desempeño docente. Por lo tanto, esto confirma que unas relaciones sólidas y basadas en confianza y solidaridad son fundamentales para construir comunidades profesionales de apoyo y aprendizaje continuo.

CONCLUSIONES

Se determinó correlación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo (sig. = 0,000 < 0,05; $r = 0,782$); por lo cual, un clima laboral más positivo coadyuvará a un mejor desempeño de la plana docente.

Se determinó correlación altamente significativa entre el clima laboral y la dimensión Capacidades pedagógicas del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo (sig. = 0,000 < 0,05; $r = 0,725$); por lo cual, un clima laboral más positivo coadyuvará a mejores capacidades pedagógicas de la plana docente.

Se determinó correlación significativa y moderada entre el clima laboral y la dimensión Emocionalidad del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo (sig. = 0,000 < 0,05; $r = 0,577$); por lo cual, un clima laboral más positivo coadyuvará a un mejor desarrollo de la emocionalidad en la plana docente.

Se determinó correlación altamente significativa entre el clima laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo (sig. = 0,000 < 0,05; $r = 0,762$); por lo cual, un clima laboral más positivo coadyuvará a elevar la responsabilidad en el desempeño de la plana docente.

Se determinó correlación altamente significativa entre el clima laboral y la dimensión Relaciones interpersonales del desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo (sig. = 0,000 < 0,05; $r = 0,779$); por lo cual, un clima laboral más positivo coadyuvará a mejorar las relaciones interpersonales de la plana docente.

RECOMENDACIONES

Al director de la UGEL 01 El Porvenir: Diseñar e implementar espacios formales de colaboración entre directivos y docentes (reuniones pedagógicas semanales, grupos de aprendizaje por pares) y fortalecer el liderazgo distribuido, de modo que los profesores sientan apoyo y reconocimiento constante.

Al director de la UGEL01 El Porvenir: Implementar comunidades de práctica docente y talleres de formación (talleres de diseño de actividades, observación entre pares, retroalimentación guiada), centrados en metodologías activas y adaptadas al contexto local.

A los directores de las IEs de la muestra: Adoptar e institucionalizar programas de Aprendizaje Socioemocional (SEL) orientados al bienestar docente, que incluyan formación en regulación emocional, espacios de reflexión grupal y acceso a asesoría psicológica.

A los directores de las I.E. de la muestra: Definir con claridad las responsabilidades de cada docente y establecer metas de desempeño medibles. Paralelamente, fomentar prácticas restaurativas que promuevan la rendición de cuentas y el compromiso ético (círculos restaurativos, reuniones de análisis de casos).

A los directores de las I.E. de la muestra: Crear un programa de mentorías entre pares (docentes veteranos con noveles), junto con foros de diálogo mensual para abordar retos y celebrar logros, y mecanismos de participación en la toma de decisiones (comités mixtos).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, J., Pérez, K., Roque, B., Chui, H., & Roque, E. (24 de julio de 2023). Clima Organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes*, 7(30), 1-12. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
- Afrizal, A. (2016). Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan. *Manajer Pendidikan*, 10(5), 507-511. <https://media.neliti.com/media/publications/270841-kinerja-guru-pendidikan-jasmani-olah-rag-a6780a20.pdf>
- Alva Vásquez, J. E. (2018). *El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11749/alva_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista científica dominios de las ciencias*, 5(2). <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html#:~:text=%E2%80%99CEI%20desempe%C3%B1o%20docente%20se%20entiende,al%20estudiante%20y%20al%20entorno.>
- Andrade, H. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente, año 2021*. Tacna. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3028/Andrade-Santana-Herardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arrellano, C. (2020). *La Investigación Científica*. Ecuador: Universidad Internacional Del Ecuador. <https://cutt.ly/eE673LE>
- Barboza, T. (2022). *El clima laboral y el desempeño docente en la I.E.P Corazón de Jesús en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú*. Huacho: Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6785/TEODOMIRA%20RAQUEL%20BARBOZA%20RAVELLO_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones. [versión Adobe Digital Edition]. Recuperado de.*

Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019. (Tesis de maestría) Recuperada de Repositorio Digital Institucional UCV.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?s

Campana, A., & García, D. (Enero de 2020). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas Fe y Alegría, Guayaquil Ecuador, 2019. *Ciencia y Educación, 1(1)*, 1-9. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>

Carrillo et al. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica.*
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

Carrillo, S. (2022). El sistema educativo peruano en emergencia: El desafío político y social de la alta segregación escolar. *Revista de Educación y Cultura,*, 10-13.
<https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2022/07/Tarea103.pdf>

Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.* Lima: Scielo.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. D.F., México: McGraw Hill.*

Chiner, E. (2011). Investigación descriptiva mediante encuestas. 1(1).
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/TemaEncuestas.pdf> 8-
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/TemaEncuestas.pdf> 8-

- De Oliveira, D., Balbino, C., Ribeiro, C., Ramos, R., Sepp, V. & Loureiro, L. (2023). Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 15(12), 17557–17569. <https://doi.org/10.55905/cuadv15n12-131>
- De Oliveira, M., y De Oliveira, E. (2024). Clima organizacional e sua influência no desempenho dos colaboradores: estudo empírico em empresa do interior do estado de São Paulo. *Revista de Gestão e Secretariado*, 15(5), e3804-e3804. <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/download/3804/2387>
- Díaz, E. (2018). *El clima Organizacional y su relacion con el desempeño docente*. Educación. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/download/1325/1285>
- Díaz, R., & Fernández, D. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Docente*. San Juan Bautista: Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/158/DIAZ-FERNANDEZ-1-Trabajo-Clima.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Diez et al. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>
- Dutra, L. (2015). *La desafiliación como posible apertura de nuevas oportunidades y caminos en la vida de los jóvenes y adolescentes*. Montevideo: Universidad de la República .
- Fernández, N. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021*. Lima. Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8710/Clima%20organizacional_Desempe%c3%b1o%20docente_Instituci%c3%b3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, M. (2018). *El clima Organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N°193 "Club de Leones" De Puno*. Puno: Universidad Nacional de San Agustín .
- Gonzáles, M. (2023). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en el Liceo Técnico Femenino Concepción, Región BIO-BIO, Chile, 2020*. Tacna. Universidad Privada de Tacna.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3108/Gonzalez-Diaz-Myriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú, Análisis y Perspectivas de la Educación Básica*. Lima: FORGE. <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

Gulbaram et al. (2021). *Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática*. Revista Científica Pakamuros. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.237>

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016#:~:text=El%20Clima%20Organizacional%20se%20define,trabajadores%20de%20una%20organizaci%C3%B3n%20determinada.

Isla, B., & Campana, A. (2024). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre Cañete, 2023. *Ciencia Latina Internacional*, 8(3), 1-13. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3

ISO 9001:2015. (2015). *ISO Tools Excellence*. <https://www.isotools.org/pdfs/sistemas-gestion-normalizados/ISO-9001.pdf>

Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. Editorial ESIC.

Jumbo, J. (01 de Enero de 2025). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador. *Economía y negocios UTE*, 16(01), 1-24. <https://doi.org/10.29019/eyn.v16i1.1472>

Kachchhap, S. L., & Horo, W. (2021). *Factors influencing school teachers' sense of belonging: An empirical evidence*. International Journal of Instruction. <https://doi.org/https://doi.org/10.29333/iji.2021.14444a>

Mailool et al. (2020). *The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions*. European Journal of Educational Research. <https://doi.org/https://doi.org/10.12973/EU-JER.9.4.1675>

- Mamani, N. (2022). Clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *Redilat*, 3(2), 1-9. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. 11(5). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Mejía, C. (2015). La confianza en el aula como eje transformador del mundo escolar. *Sophia*, 11(2), 223-236. La confianza en el aula como eje transformador del mundo escolar
- Mena Cussi, L. B. (2019). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN PARVULARIA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO*. La Paz-Bolivia.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU. Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2017). *El marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- INEI. (2022). Perú: *Indicadores de educación según departamentos, 2011-2021*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1871/libro.pdf
- Miranda, P. (2023). *Educación en el Perú: Breves apuntes sobre cómo garantizar una educación de calidad*. IDEHPUCP. https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/educacion-en-el-peru-breves-apuntes-sobre-como-garantizar-una-educacion-de-calidad/#_ftn10

- Morales Jaramillo, V., & Tirapé Moran, R. (2013). *Análisis del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa Aerostar SA*. Ecuador: (Tesis de pregrado) Universidad Estatal de Milagros.
- Moreno, C. (2020). *Clima Organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de Gestión Pública de la provincia de Huaraz-2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%c3%adspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Munive, E. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 3721 Santa Rosa, Ancón-Lima*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Mustika, A., Didik, S., Yusuf, H., & Fuad, S. (2023). Efecto del clima organizacional y la motivación de logro en el desempeño docente. *Revista de Gestión de la Educación Islámica*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i2.3066>
- Niebles, W. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla*. *Saber, Ciencia y Libertad*. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893>
- Niebles-Nuñez, W., Hoyos-Babilonia, L., & De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. Colombia: Universidad de Sucre. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893>
- Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189.
- Palos, H., Marquez, S., & Sanchez, L. (2018). *Factores clave del clima laboral que influyen en los resultados y productividad del posgrado CUCEA de la universidad de Guadalajara*. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 6 (1). <https://riico.net/index.php/riico/article/view/507/1381>
- Pasek, E., Ávila, N., & Matos, Y. (2015). Concepciones sobre participación social que poseen los actores educativos y sus implicaciones. *Scielo*, 36(2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000200006

- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano-sede san miguel-lima*. 2017: Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. (2022). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel inicial-UGELCanchis,2022. *Revista Metaverso y educación*, 2(3), 1-12.
<https://doi.org/metaversoyeducacion.com>
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Scielo*, 10(2).
- Rivera, D. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE*. Colombia: Revista Espacios.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas En*, 1-23.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sancho, M. (2020). *Clima Organizacional y Desemepño docente en la Institución Educativa N°7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo,Lima 2020*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/116/166>
- SGPPCM. (2017). *Política Nacional de Modernización de Gestión Pública Al 2021*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Silva, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019*.
- Suarez, S. (2021). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019 (Tesis de*

maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Recuperada de Reposit. Lima. (<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17188?show=full>)

Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Jaime Bausate Y Meza. <https://doi.org/10.17993/ccyll.2018.15>

Tang, & Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244021989267>

Toapanta, V., Gómez, R., & Vera, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito*. *Revista Conrado*, 16(S1), 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>

Torrecilla, O. (2008). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. <https://www.buenastareas.com/ensayos/Clima-Organizacional/29837.html>

UNICEF. (2023). *Educación de la primera infancia para todas y todos*. https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org/lac/files/2023-08/28_08_23_%20Educacion%20para%20la%20primera%20infancia%20FINAL.pdf

Varias, R. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “27 DE DICIEMBRE” del Distrito de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3816/varias_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vives, M. (2015). *Confianza: propuesta de un modelo teórico sobre su génesis y consolidación*. Bogotá: Universidad de la Salle.

Vives, M., & Osorio, A. (2016). *Aproximaciones a la conceptualización de la confianza y sus aportes a la comunicación*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. <https://fh.mdp.edu.ar/encuentros/index.php/jie/3jie/paper/download/1331/740>

Werang, B., & Agung, A. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development*, 6(8), 700–711.

Widyaningsih et al. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(4), 2408 – 2412. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85114335094&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=organizational+climate+and+teacher+performance&nlo=&nlr=&nls=&sid=64978a4da51e49de2a8f50fe250ac6a5&sot=b&sdt=b&sl=61&s=TITLE-ABS-KEY%28organizational+>

Widyaningsih, H., Darmawan, R., & Pelana, R. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(4), 2408 – 2412. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85114335094&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=organizational+climate+and+teacher+performance&nlo=&nlr=&nls=&sid=64978a4da51e49de2a8f50fe250ac6a5&sot=b&sdt=b&sl=61&s=TITLE-ABS-KEY%28organizational+>

Yang, Y., Saladrigas Medina, H., & Torres Ponjuán, D. (2016). *Proceso de comunicación en la gestión del conocimiento análisis teórico del comportamiento a partir de modelos típicos*. Revista Universidad y Sociedad. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus21216.pdf>

Yllesca, A., Córdova, U., Espíritu, E., Buleje, N., & Gomez, Y. (2 de abril de 2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes*, 8(33), 1-10. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8j33.760>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?					
2	¿Cómo considera la rapidez en la comunicación de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las opiniones entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los tiempos y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
MOTIVACIÓN						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					

9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado, su prestigio profesional?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
CONFIANZA						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por el espacio de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
PARTICIPACIÓN						
19	¿Cómo le parece que es la participación de sus colegas en las actividades de la Institución Educativa?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo Institucional?					

21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Estás de acuerdo del profesorado para formar parte de diversas comisiones?					
25	¿Cuál es el grado de participación en las comisiones para las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Considera usted que el profesorado de su I.E. tiene disposición para realizar trabajo en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Fuente: (Moreno, 2020)

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	¿Las docentes de la I.E. dominan la temática en su curso?					
2	¿Las docentes de la I.E. tratan que sus clases sean interesantes y motivadoras?					
3	¿Las docentes de la I.E. comunican de forma clara sus ideas y reflexiones?					
4	¿Las docentes de la I.E. utilizan estrategias adecuadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que favorecen el desarrollo de capacidades de sus estudiantes?					
5	¿Las docentes de la I.E. tienen en consideración los procesos pedagógicos de las áreas curriculares en los procesos de enseñanza y aprendizaje?					
6	¿Las docentes de la I.E. realizan los tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa?					
7	¿Las docentes de la I.E. utilizan diferentes formas de evaluación (autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación)?					
8	¿Las docentes de la I.E. perciben que sus alumnos se aburren y distraen en clases siendo necesario llamarles la atención constantemente?					
EMOCIONALIDAD						

9	¿Las docentes de la I.E. aplican todo lo aprendido con sus alumnos?					
10	¿Las docentes de la I.E. generan en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje en forma constante?					
11	¿Las docentes de la I.E. tratan que los temas enseñados les motivan a los estudiantes a que busque información adicional?					
12	¿Las docentes de la I.E. promueven los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					
13	¿Las docentes de la I.E. están disponibles para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?					
14	¿Las docentes de la I.E. promueven con responsabilidad el cuidado del medio ambiente?					
15	¿Las docentes de la I.E. cuándo sus estudiantes no cumplen las tareas, los reprime con castigos físicos?					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
16	¿Las docentes de la I.E. realizan proyectos de investigación?					
17	¿Las docentes de la I.E. cumplen con el horario de clase establecido en su totalidad?					
18	¿Las docentes de la I.E. contribuyen con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?					
19	¿Las docentes de la I.E. participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la gestión institucional?					

20	¿Las docentes de la I.E. participan en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?					
21	¿Las docentes de la I.E. realizan la caracterización sociocultural y lingüística de la comunidad y la escuela donde trabajan para realizar la planificación curricular?					
22	¿Las docentes de la I.E. planifican su programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajan?					
23	¿Las docentes de la I.E. planifican sus unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajan?					
24	¿Las docentes de la I.E. planifican sus sesiones de aprendizaje integradas en forma permanente?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
25	¿Las docentes de la I.E. demuestran respeto por las ideas de sus estudiantes?					
26	¿Las docentes de la I.E. utilizan el tiempo de las áreas curriculares para que los estudiantes realicen indagaciones de acuerdo con sus intereses?					
27	¿Las docentes de la I.E. propician un ambiente adecuado con sus estudiantes y sus colegas?					
28	¿Las docentes de la I.E. mantienen buenas relaciones humanas con los estudiantes y demás profesores?					
29	¿Las docentes de la I.E. proponen actividades a los estudiantes que les permiten desarrollar algunas de estas					

	habilidades: analizar, comparar, clasificar, ¿pensar de manera crítica o ser creativo?					
30	¿Las ideas de las docentes de la I.E. son bien recibidas y se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto?					

Fuente: (Moreno, 2020)

Anexo 2: Resolución de aprobación del Proyecto de investigación



FAEDHU Facultad de Educación y Humanidades.

Trujillo, 20 de junio de 2024

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 136-2024-FAEDHU-UPAO

Visto, el oficio N° 0172-2024-EDUC-UPAO de la directora del Programa de Estudio de Educación, sobre **DESIGNACIÓN DE ASESOR y JURADO PARA REVISIÓN DEL PROYECTO DE TESIS**, presentado por la Bachillera **RUIZ SANCHEZ, KARINA JESUS**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Bachillera **RUIZ SANCHEZ, KARINA JESUS** presenta su Proyecto de Tesis para la respectiva revisión y propone la designación de un docente asesor y, a su vez, adjunta todos los requisitos académicos y administrativos;

Que, mediante oficio N° 0172-2024-EDUC-UPAO, la dirección del Programa de Estudio de Educación, propone el jurado para la revisión del Proyecto de Tesis y designación del docente asesor, según la línea de investigación correspondiente;

Que, de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado de nuestra Universidad, la Facultad de Educación y Humanidades considera apropiado aceptar la propuesta del Programa de Estudio de Educación Inicial, correspondiente al jurado revisor del referido proyecto de tesis y designación de asesor;

Estando a las razones expuestas y en uso de las atribuciones estatutarias conferidas a este Despacho para dirigir la gestión académica y administrativa de la Facultad;

SE RESUELVE:

- PRIMERO:** **RATIFICAR**, como **MIEMBRO DE JURADO**, ad honorem para el encargo específico de revisión del Proyecto de Tesis de la bachillera **RUIZ SANCHEZ, KARINA JESUS**, titulado: **“El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del sector Alto Trujillo del año 2024”**, perteneciente a la Línea de Investigación: Educación General, a la docente **Ms. Roxana Milagritos Reyes González**.
- SEGUNDO:** **DESIGNAR**, como **DOCENTE ASESOR** para fines de acompañamiento y orientación en el desarrollo de la tesis de la bachillera **RUIZ SANCHEZ, KARINA JESUS**, a la docente **Ms. Rosa Linda Valverde Lozano**.
- TERCERO:** **REMITIR**, la presente resolución para el cumplimiento de las acciones correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dr. Luis Arsenio Acuña Infantes
Decano(e)



Dra. Karina Lizet Salinas Carranza
Secretaria Académica

C.c:
PEE
Asesor(a)
Jurado
Interesada(s)
Archivo.



Trujillo

Av. América Sur 3145 Monserrate
[+51][044] 604444 - Anexo: 2151
Trujillo - Peru

Anexo 3:

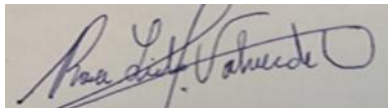
Constancia de Asesor

Yo, Rosa Linda Valverde Lozano identificado con **DNI** 17883151 Declaro haber sido asesor de tesis titulada: El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del sector Alto Trujillo - 2024, correspondiente a la bachiller en Educación Inicial:

Ruiz Sánchez, Karina Jesús

Así mismo declaro haber aprobado dicho trabajo en lo que concierna al cumplimiento de las normas del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Trujillo, 18 de setiembre del 2025

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and appears to read 'Rosa Linda Valverde Lozano'.

Rosa Linda Valverde Lozano

Anexo 4: Validación de Instrumento

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

CLIMA ORGANIZACIONAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
N°	ÍTEMS DIMENSION 1 : COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	x		x		x		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	x		x		x		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	x			x	x		

6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	x		x		x		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x		x		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	x		x		x		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado 75 en la Institución Educativa?	x			x	x		
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su Institución?	x		x		x		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: CONFIANZA								
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?	x		x		x		
15	5 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?	x		x		x		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x		x		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN								
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de sus colegas?	x		x		x		
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo Institucional?	x		x		x		

21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x		x		
22	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x		x		
23	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	x		x		x		
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversas comisiones?	x		x		x		
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a las comisiones en las actividades de la institución Educativa?	x		x		x		
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	x			x	x		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	x		x		x		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	x		x		x		

29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	x		x		x		
30	¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	x		x		x		

DESEMPEÑO DOCENTE		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
N°	ÍTEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	¿Las docentes de la I.E. dominan la temática en su curso?	x		x			x	
2	¿Las docentes de la I.E. tratan de que sus clases sean interesantes y motivadoras?	x		x			x	
3	¿Las docentes de la I.E. comunican en forma clara sus ideas y reflexiones?	x		x			x	
4	¿Las docentes de la I.E. Utilizan estrategias adecuadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que favorecen el desarrollo de capacidades de sus estudiantes?	x		x			x	

5	¿Las docentes de la I.E. tienen en consideración los procesos pedagógicos de las áreas curriculares en los procesos de enseñanza y aprendizaje?	x		x			x	
6	¿Las docentes de la I.E. realizan los tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa?	x		x			x	
7	¿Las docentes de la I.E. Utilizan diferentes formas de evaluación (autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación)?	x		x			x	
8	¿Las docentes de la I.E. perciben que sus alumnos se aburren y distraen en clases siendo necesario llamarles la atención constantemente?	x		x		x		
EMOCIONALIDAD								
9	¿Las docentes de la I.E. aplican con sus alumnos?	x		x			x	
10	¿Las docentes de la I.E generan en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje en forma constante?	x		x			x	

11	¿Las docentes de la I.E. tratan que los temas enseñados les motiva a los estudiantes a que busque información adicional?	x		x			x	
12	¿Las docentes de la I.E. promueven los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?	x		x			x	
13	¿Las docentes de la I.E. están disponibles para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?	x		x			x	
14	¿Las docentes de la I.E. promueven con responsabilidad el cuidado del medio ambiente?	x		x			x	
15	¿Las docentes de la I.E. cuándo sus estudiantes no cumplen las tareas, los reprime con castigos físicos?	x		x			x	
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES								
16	¿Las docentes de la I.E. realizan proyectos de investigación?	x		x			x	
17	¿Las docentes de la I.E. cumplen con el horario de clase establecido en su totalidad?	x		x			x	

18	¿Las docentes de la I.E. contribuyen con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?	x		x			x	
19	¿Las docentes de la I.E. participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la gestión institucional?	x		x		x		
20	¿Las docentes de la I.E. participan en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?	x		x		x		
21	¿Las docentes de la I.E. realizan la caracterización sociocultural y lingüística de la comunidad y la escuela donde trabajan para realizar la planificación curricular?	x		x			x	
22	¿ Las docentes de la I.E. planifican su programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajan?	x		x			x	
23	¿Las docentes de la I.E. planifican sus unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajan?	x		x			x	

24	¿Las docentes de la I.E. planifican sus sesiones de aprendizaje integradas en forma permanente?	x		x			x	
RELACIONES INTERPERSONALES								
25	¿Las docentes de la I.E. demuestran respeto por las ideas de sus estudiantes?	x		x			x	
26	¿Las docentes de la I.E. utilizan el tiempo de las áreas curriculares para que los estudiantes realicen indagaciones de acuerdo con sus intereses?	x		x			x	
27	¿Las docentes de la I.E. propician un ambiente adecuado con sus estudiantes y sus colegas?	x		x			x	
28	¿Las docentes de la I.E. mantienen buenas relaciones humanas con los estudiantes y demás profesores?	x		x			x	
29	¿Las docentes de la I.E. proponen actividades a los estudiantes que les permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, ¿pensar de manera crítica o ser creativo?	x		x			x	

30	¿Las ideas de las docentes de la I.E. son bien recibidas y se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto?	x		x			x	
----	--	---	--	---	--	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que el instrumento es aplicable y tiene características de suficiencia para ser aplicable y medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador. Dr/ Mg: Roxana Milagritos Reyes González

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Roxana Milagritos Reyes González, con Documento Nacional de Identidad N.º 42154263 de profesión Docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado

“El clima organizacional y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo 2024” cuyo propósito es medir: La relación que existe entre el clima organizacional en el desempeño docente.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr./ Mg: Roxana Milagritos Reyes González

DNI: 42154263

Especialidad del validador: MAGISTER EN PSICOLOGIA

EDUCATIVA



Firma del Experto Informante

Trujillo, a los 20 días del mes de abril de 2024

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

CLIMA ORGANIZACIONAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
N°	ÍTEMS DIMENSION 1 : COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	x		x		x		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	x		x		x		Referirse al lugar
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	x			x	x		

6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	x		x		x		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x		x		Elaborar solo una interrogar
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	x		x		x		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado 75 en la Institución Educativa?	x			x	x		
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su Institución?	x		x		x		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: CONFIANZA								
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?	x		x		x		
15	5 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?	x		x		x		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x		x		Se sugiere cambiar “los espacios” por “el espacio”
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN								
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de sus colegas?	x		x		x		
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo Institucional?	x		x		x		

21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x		x		
22	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x		x		
23	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	x		x		x		
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversas comisiones?	x		x		x		
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a las comisiones en las actividades de la institución Educativa?	x		x		x		
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	x			x	x		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	x		x		x		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	x		x		x		

29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	x		x		x		
30	¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	x		x		x		

DESEMPEÑO DOCENTE		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
N°	ÍTEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	¿Usted demuestra que domina la temática en su curso?	x		x		x		
2	¿Usted trata de que sus clases sean interesantes y motivadoras?	x		x		x		
3	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?	x		x		x		
4	¿Utiliza estrategias adecuadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que favorecen el desarrollo de capacidades de sus estudiantes?	x		x		x		

5	¿Usted tiene en consideración los procesos pedagógicos de las áreas curriculares en los procesos de enseñanza y aprendizaje?	x		x		x		
6	¿Usted realiza los tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa?	x		x		x		
7	¿Utiliza diferentes formas de evaluación (autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación)?	x		x		x		
8	¿Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases siendo necesario llamarles la atención constantemente?	x		x		x		
EMOCIONALIDAD								
9	¿Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos?	x		x		x		
10	¿Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje en forma constante?	x		x		x		
11	¿El tema que va a tratar les motiva a los estudiantes a que busque información adicional?	x		x		x		

12	¿Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y 78 colaboración?	x		x		x		
13	¿Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?	x		x		x		
14	¿Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente?	x		x		x		
15	¿Cuándo sus estudiantes no cumplen las tareas, los reprime con castigos físicos?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUSFUNCIONES								
16	¿Realiza proyectos de investigación?	x		x		x		
17	¿Cumples con el horario de clase establecido en su totalidad?	x		x		x		
18	¿Contribuyes con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?	x		x		x		
19	¿Participas en los comités, concejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la gestión institucional?	x		x		x		

20	¿Participas en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?	x		x		x		
21	¿Realizas la caracterización sociocultural y lingüística de la comunidad y la escuela donde trabajas para realizar la planificación curricular?	x		x		x		
22	¿Planificas tu programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajas?	x		x		x		
23	¿Planificas tus unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajas?	x		x		x		
24	¿Planificas tus sesiones de aprendizaje integradas en forma permanente?	x		x		x		
RELACIONES INTERPERSONALES								
25	¿Demuestras respeto por las ideas de sus estudiantes?	x		x		x		

26	¿Utilizas el espacio del de las áreas curriculares para que el estudiantado realice indagaciones de acuerdo con sus intereses?	x		x		x	
27	¿Propicias un ambiente adecuado con sus estudiantes y tus 79 colegas?	x		x		x	
28	¿Mantienes buenas relaciones humanas con los estudiantes y demás profesores?	x		x		x	
29	¿Propones actividades a los estudiantes que les permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo?	x		x		x	
30	¿Tus ideas son bien recibidas y se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que el instrumento es aplicable y tiene características de suficiencia para ser aplicable y medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador. Dr/ Mg: Blanca Rosa Barrios Araujo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Blanca Rosa Barrios Araujo, con Documento Nacional de Identidad N° 18091457, de profesión docente, grado académico doctor, con código de colegiatura _____ - _____, labor que ejerzo actualmente como directora, en I.E 253 Isabel Honorio de Lazarte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "El clima organizacional y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo 2023", cuyo propósito es medir: La relación que existe entre el clima organizacional en el desempeño docente. a los efectos de su aplicación a estudiantes de las I.E del sector Alto Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr/ Mg: Blanca Rosa Barrios Araujo

DNI 18091457

Especialidad del validador: Educación Inicial



Firma del Experto Informante

Trujillo, a los 09 días del mes de mayo de 2024

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

CLIMA ORGANIZACIONAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
N°	ÍTEMS DIMENSION 1 : COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	x		x		x		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	x		x		x		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	x			x	x		

6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	x		x		x		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x		x		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	x		x		x		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado 75 en la Institución Educativa?	x			x	x		
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su Institución?	x		x		x		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: CONFIANZA								
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?	x		x		x		
15	5 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?	x		x		x		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x		x		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN								
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de sus colegas?	x		x		x		
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo Institucional?	x		x		x		

21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x		x		
22	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x		x		
23	¿Cómo propicia la participación, el profesorado, en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	x		x		x		
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversas comisiones?	x		x		x		
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a las comisiones en las actividades de la institución Educativa?	x		x		x		
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	x			x	x		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	x		x		x		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	x		x		x		

29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	x		x		x		
30	0 ¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	x		x		x		

DESEMPEÑO DOCENTE		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
N°	ÍTEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	¿Las docentes de la I.E. dominan la temática en su curso?	x		x			x	
2	¿Las docentes de la I.E. tratan de que sus clases sean interesantes y motivadoras?	x		x			x	
3	¿Las docentes de la I.E. comunican en forma clara sus ideas y reflexiones?	x		x			x	
4	¿Las docentes de la I.E. Utilizan estrategias adecuadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que favorecen el desarrollo de capacidades de sus estudiantes?	x		x			x	

5	¿Las docentes de la I.E. tienen en consideración los procesos pedagógicos de las áreas curriculares en los procesos de enseñanza y aprendizaje?	x		x			x	
6	¿Las docentes de la I.E. realizan los tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa?	x		x			x	
7	¿Las docentes de la I.E. Utilizan diferentes formas de evaluación (autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación)?	x		x			x	
8	¿Las docentes de la I.E. perciben que sus alumnos se aburren y distraen en clases siendo necesario llamarles la atención constantemente?	x		x		x		
EMOCIONALIDAD								
9	¿Las docentes de la I.E. aplican con sus alumnos?	x		x			x	
10	¿Las docentes de la I.E generan en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje en forma constante?	x		x			x	

11	¿Las docentes de la I.E. tratan que los temas enseñados les motiva a los estudiantes a que busque información adicional?	x		x			x	
12	¿Las docentes de la I.E. promueven los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?	x		x			x	
13	¿Las docentes de la I.E. están disponibles para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?	x		x			x	
14	¿Las docentes de la I.E. promueven con responsabilidad el cuidado del medio ambiente?	x		x			x	
15	¿Las docentes de la I.E. cuándo sus estudiantes no cumplen las tareas, los reprime con castigos físicos?	x		x			x	
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES								
16	¿Las docentes de la I.E. realizan proyectos de investigación?	x		x			x	
17	¿Las docentes de la I.E. cumplen con el horario de clase establecido en su totalidad?	x		x			x	

18	¿Las docentes de la I.E. contribuyen con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?	x		x			x	
19	¿Las docentes de la I.E. participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la gestión institucional?	x		x		x		
20	¿Las docentes de la I.E. participan en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?	x		x		x		
21	¿Las docentes de la I.E. realizan la caracterización sociocultural y lingüística de la comunidad y la escuela donde trabajan para realizar la planificación curricular?	x		x			x	
22	¿ Las docentes de la I.E. planifican su programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajan?	x		x			x	
23	¿Las docentes de la I.E. planifican sus unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajan?	x		x			x	

24	¿Las docentes de la I.E. planifican sus sesiones de aprendizaje integradas en forma permanente?	x		x			x	
RELACIONES INTERPERSONALES								
25	¿Las docentes de la I.E. demuestran respeto por las ideas de sus estudiantes?	x		x			x	
26	¿Las docentes de la I.E. utilizan el tiempo de las áreas curriculares para que los estudiantes realicen indagaciones de acuerdo con sus intereses?	x		x			x	
27	¿Las docentes de la I.E. propician un ambiente adecuado con sus estudiantes y sus colegas?	x		x			x	
28	¿Las docentes de la I.E. mantienen buenas relaciones humanas con los estudiantes y demás profesores?	x		x			x	
29	¿Las docentes de la I.E. proponen actividades a los estudiantes que les permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, ¿pensar de manera crítica o ser creativo?	x		x			x	

30	¿Las ideas de las docentes de la I.E. son bien recibidas y se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto?	x		x			x	
----	--	---	--	---	--	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que el instrumento es aplicable y tiene características de suficiencia para ser aplicable y medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador. Dr/ Mg: Micaela Casanova Abarca

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Micaela Casanova Abarca , con Documento Nacional de Identidad N° 06697744, de profesión docente , grado académico superior , con código de colegiatura _____ - _____, labor que ejerzo actualmente como docente de Educación superior , en la Universidad Privada Antenor Orrego .

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “El clima organizacional y el desempeño docente en las I.E del sector Alto Trujillo 2023”, cuyo propósito es medir: La relación que existe entre el clima organizacional en el desempeño docente. a los efectos de su aplicación a estudiantes de las I.E del sector Alto Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

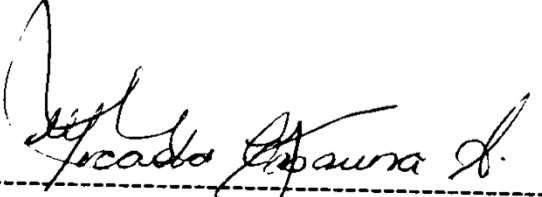
Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr/ Mg: Micaela Casanova Abarca

DNI: 06697744

Especialidad del validador: Profesora de Educación

Inicial



Trujillo, a los 10 días del mes de mayo de 2024

Firma del Experto Informante

Anexo 5: Constancia de Instituciones educativas

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, director(a) de la Institución Educativa: 2197 "Mi Mundo Mágico"

Otorga la presente constancia de aplicación del instrumento (encuesta) del proyecto de investigación a:

Br. Karina Jesús Ruiz Sánchez identificada con DNI N° 76430064 alumna de la escuela de Educación de la "Universidad Privada Antenor Orrego" con mención en Licenciatura en Gestión Educativa.

Quien ha realizado la aplicación del instrumento (Encuesta) del proyecto de investigación (Tesis) "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024" en la Institución Mencionada bajo mi autorización y supervisión el día 6 del mes de diciembre del 2024.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.



Trujillo, 12 de diciembre del 2024

Mig. Norma G. Quevedo Realfo
DIRECTORA

DIRECTORA

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, director(a) de la Institución Educativa: 2252

Otorga la presente constancia de aplicación del instrumento (encuesta) del proyecto de investigación a:

Br. Karina Jesús Ruiz Sánchez identificada con **DNI N° 76430064** alumna de la escuela de Educación de la "Universidad Privada Antenor Orrego" con mención en Licenciatura en Gestión Educativa.

Quien ha realizado la aplicación del instrumento (Encuesta) del proyecto de investigación (Tesis) "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024**" en la Institución Mencionada bajo mi autorización y supervisión el día 29 del mes de noviembre del 2024.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Alto Trujillo, 2 de Noviembre del 2024



[Handwritten Signature]
DIRECTORA
Magali Alayo Luna

Mg. Magali Yanet Alayo Luna
DIRECTORA

**"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"**

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, director(a) de la Institución Educativa: N° 2255 WARMA KUYAY

Otorga la presente constancia de aplicación del instrumento (encuesta) del proyecto de investigación a:

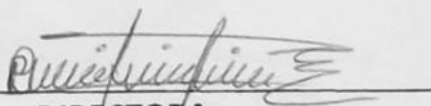
Br. Karina Jesús Ruiz Sánchez identificada con **DNI N° 76430064** alumna de la escuela de Educación de la **"Universidad Privada Antenor Orrego"** con mención en Licenciatura en **Gestión Educativa**.

Quien ha realizado la aplicación del instrumento (Encuesta) del proyecto de investigación (Tesis) **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024"** en la Institución Mencionada bajo mi autorización y supervisión el día 13 del mes de diciembre del 2024.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Alto Trujillo, 16 de diciembre del 2024




DIRECTORA

“AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, director(a) de la Institución Educativa: 2029 Adita Zannier Murgia

Otorga la presente constancia de aplicación del instrumento (encuesta) del proyecto de investigación a:

Br. Karina Jesús Ruiz Sánchez identificada con **DNI N° 76430064** alumna de la escuela de **Educación** de la “**Universidad Privada Antenor Orrego**” con mención en Licenciatura en **Gestión Educativa**.

Quien ha realizado la aplicación del instrumento (Encuesta) del proyecto de investigación (Tesis) “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024**” en la Institución Mencionada bajo mi autorización y supervisión el día 6 del mes de diciembre del 2024.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Alto Trujillo, 12 de diciembre del 2024



[Handwritten Signature]
DIRECTORA
DIRECTORA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, director(a) de la Institución Educativa: 2029 Adita Zannier Murgia

Otorga la presente constancia de aplicación del instrumento (encuesta) del proyecto de investigación a:

Br. **Karina Jesús Ruiz Sánchez** identificada con DNI N° 76430064 alumna de la escuela de Educación de la "Universidad Privada Antenor Orrego" con mención en Licenciatura en Gestión Educativa.

Quien ha realizado la aplicación del instrumento (Encuesta) del proyecto de investigación (Tesis) "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024" en la Institución Mencionada bajo mi autorización y supervisión el día 6 del mes de diciembre del 2024.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Alto Trujillo, 12 de diciembre del 2024



[Handwritten signature]
DIRECTORA
DIRECTORA

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, director(a) de la Institución Educativa: 2169

Otorga la presente constancia de aplicación del instrumento (encuesta) del proyecto de
investigación a:

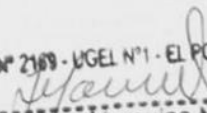
Br. Karina Jesús Ruiz Sánchez identificada con DNI N° 76430064 alumna de la escuela de
Educación de la "Universidad Privada Antenor Orrego" con mención en Licenciatura en
Gestión Educativa.

Quien ha realizado la aplicación del instrumento (Encuesta) del proyecto de investigación
(Tesis) "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL SECTOR ALTO TRUJILLO DEL AÑO 2024" en la
Institución Mencionada bajo mi autorización y supervisión el día 29 del mes de noviembre
del 2024.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime
conveniente.

Alto Trujillo, 2 de Noviembre del 2024

LEI N° 2169 - UGEL N° 1 - EL PORVENIR


Luz Marina Marquina Mantilla

DIRECTORA
DNI 19058332



