



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

**Clima organizacional y desempeño docente en una institución
educativa de Rioja, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

AUTOR:

Bach. Carlitos Wajai Cahuaza

ASESOR:

Dr. Lolo Avellaneda Callirgos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

PIMENTEL – PERÚ

2023



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Enrique Rodas Ramírez**, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **CARLITOS WAJAI CAHUAZA**

Titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE RIOJA, 2023."**

Elaborado por el estudiante, **CARLITOS WAJAI CAHUAZA** Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 29% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

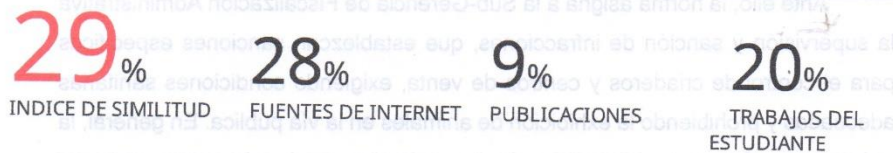
Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 28 de marzo del 2025.


UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
Dr. Enrique Rodas Ramírez
DECANO

Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Rioja, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	igobernanza.org Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	

TITULO DE LA TESIS:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE RIOJA, 2023”

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria

Bach. WAJAI CAHUAZA CARLITOS

AUTOR

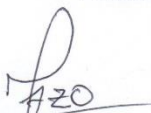
Dr. Lolo Avellaneda Callirgos

ASESOR

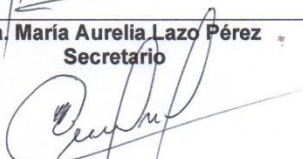
Aprobado por el siguiente jurado:



Dr. Victor Manuel Castañeda Salazar
Presidente



Dra. María Aurelia Lazo Pérez
Secretario



Dr. Wilton Vidauro Cárpio Campos
Vocal

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Rioja, 2023

Tesis presentada para obtener el título de Licenciado en Educación Primaria

BACH. CARLITOS WAJAI CAHUAZA
AUTOR

DR. LOLO AVELLANEDA CALLIRGOS
ASESOR

Aprobada por el siguiente jurado:

DR.
PRESIDENTE

DR.
SECRETARIO

DR.
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico la investigación a mis padres Carlos y Rita, a mi esposa Dorcas y mi hermana Lisbet; así mismo, a mis hijos que fueron motivo de mi superación.

Carlitos

AGRADECIMIENTO

A la Universidad que me abrió las puertas de la sabiduría,
a mis profesores, por enseñarme los conocimientos que
ahora aplico en cada una de mis clases.

Carlitos

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCION.....	1
II. DESARROLLO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo de investigación.....	10
3.2. Diseño de investigación.....	10
3.3. Variables y operacionalizacion.....	11
3.4. Población, muestra y muestreo.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.6. Procedimientos de recolección de datos.....	12
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	13
IV. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	15
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	36
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de docentes de nivel primaria.....	12
Tabla 2 Confiabilidad de clima organizacional.....	13
Tabla 3 Confiabilidad de desempeño docente.....	14
Tabla 4 Nivel de clima organizacional.....	15
Tabla 5 Nivel de estructura organizacional.....	16
Tabla 6 Nivel de remuneraciones.....	17
Tabla 7 Nivel de responsabilidad.....	18
Tabla 8 Nivel de toma decisiones,.....	19
Tabla 9 Nivel de apoyo.....	20
Tabla 10 Nivel de conflictos.....	21
Tabla 11 Nivel de desempeño docente.....	22
Tabla 12 Nivel de dimensión personal.....	23
Tabla 13 Nivel de dimensión pedagógica.....	24
Tabla 14 Nivel de dimensión institucional.....	25
Tabla 15 Nivel de dimensión social.....	26
Tabla 16 Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño docente.....	27
Tabla 17 Correlación entre clima organizacional y desempeño docente.....	28
Tabla 18 Correlación entre clima orgnizacional y dimensión personal.....	29
Tabla 19 Correlación entre clima organizacional y dimensión pedagógica.....	29
Tabla 20 Correlación entre clima organizacional y dimensión institucional.....	30
Tabla 21 Correlación entre clima organizacional y dimension social.....	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño no experimental descriptivo correlacional.....	10
Figura 2 Nivel de clima organizacional.....	15
Figura 3 Nivel de estructura organizacional.....	16
Figura 4 Nivel de remuneraciones.....	17
Figura 5 Nivel de responsabilidad.....	18
Figura 6 Nivel de toma decisiones.....	19
Figura 7 Nivel de apoyo.....	20
Figura 8 Nivel de conflictos.....	21
Figura 9 Nivel de desempeño docente.....	22
Figura 10 Nivel de dimensión personal.....	23
Figura 11 Nivel de dimensión pedagógica.....	24
Figura 12 Nivel de dimensión institucional.....	25
Figura 13 Nivel de dimensión social.....	26

RESUMEN

En el presente estudio se estableció como objetivo determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023. La muestra estuvo constituida por 16 docentes, el estudio fue de tipo básica, diseño no experimental con alcance correlacional, el instrumento de recopilación de datos, fue el cuestionario organizado en la escala de Likert, se aplicó de manera presencial, después de realizar el tratamiento estadístico, los resultados obtenidos fueron, el valor Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$ y Rho de Spearman 0,796; es decir, el clima organizacional tiene efecto significativo alto sobre el desempeño docente, así mismo, con las dimensiones pedagógica, institucional y social los valores Rho Spearman fueron 0,671; 0,812 y 0,647 respectivamente, mientras que con la dimensión personal la relación con el clima organizacional fue moderada significativa, de acuerdo al valor Rho de Spearman 0,592.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño docente, ambiente.

ABSTRACT

In the present study, the objective was established to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in an educational institution in the district of Awajun, 2023. The sample consisted of 16 teachers, the study was basic, non-experimental design with correlational scope. , the data collection instrument, was the questionnaire organized on the Likert scale, it was applied in person, after carrying out the statistical treatment, the results obtained were, the value $\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$ and Rho Spearman's 0.796; That is, the organizational climate has a high significant effect on teaching performance; likewise, with the pedagogical, institutional and social dimensions, the Rho Spearman values were 0.671; 0.812 and 0.647 respectively, while with the personal dimension the relationship with the organizational climate was moderately significant, according to Spearman's Rho value 0.592.

Keywords: organizational climate, teaching performance, environment.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional laboral a nivel mundial, ha experimentado variaciones de manera obligatoria a causa de la deficiente relaciones interpersonales y la ausencia de capacitaciones para solucionar conflictos que aparecen en el entorno laboral; ocasionando descontento y desmotivación en el personal, perjudicando su actuación, la ausencia laboral es otro elemento un clima laboral adverso, conllevando a tener docentes disconformes. (Apolaya, 2023)

Un estudio efectuado en Filipinas, evidencia la insatisfacción de los docentes referente al clima organizacional, debido a los inconvenientes en la estructuración de las actividades, deficiente compañerismo, ocasionando un ambiente adverso, bajo rendimiento en el clima organizacional, insuficiente intervención en la gestión institucional, perjudicando su práctica pedagógica; ya que solamente se les asignan aulas sin recursos, sin embargo, también se considera la carencia en la preparación pedagógica perjudicando su evolución profesional, esta situación afecta la actuación del profesor. (Carreras et al., 2020)

En Indonesia, se observa una problemática relacionada con la desmotivación; debido a que los profesores no perciben la motivación, tampoco reconocimientos, de parte de los superiores, así mismo, se tiene el requerimiento para fortalecer el clima organizacional; ya que la comunicación debe potenciarse porque el aspecto técnico pedagógico es muy débil, además se observa dificultades en los procesos de coordinación, originando momentos incómodos. (Wahyudi, 2021)

En Perú, existe un gran número de instituciones educativas que experimentan un clima laboral no adecuado, perjudicando la práctica pedagógica del docente, los factores que ocasionan esta situación son las deficientes relaciones humanas, insuficientes recursos o una mala distribución, dificultades de adaptación y la frágil resiliencia para sobrellevar algunos conflictos que se presentan en su centro laboral. (Pacherres, 2019)

Asimismo, en Amazonas el 22% de docentes perciben el clima como negativo y el 39% relativamente; en Puno 15% señalan ausencia del clima institucional, estos porcentajes reflejan que hay descontento, el clima organizacional en una institución educativa es de mucha preocupación, debido a que los profesores evidencian dificultades en el compromiso con la escuela, a causa de que no perciben apoyos de los padres, así mismo, presentan inadecuada comunicación entre profesores. En Lima, el 49% de alumnos señalan que existe

un nivel inadecuado, además el 47% de alumnos manifiestan que el clima es inapropiado como consecuencia de la falta de compromiso de parte de profesores y directivos, así mismo, 47% de alumnos mencionan que los maestros no evidencian una adecuada actuación docente. (Flórez y Sardón, 2020)

En cuanto a las instituciones educativas en Rioja, básicamente en el distrito Awajun, no está exceptuado a estos problemas; ya que los docentes evidencian la práctica de relaciones interpersonales inadecuadas, impidiendo establecer un buen clima organizacional, situación que no permite una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, es decir, están centrados en practicar el trabajo individual, dejando de lado el trabajo en equipo, perjudicando el desempeño docente. Asimismo, un entorno autoritario, obstaculiza el rendimiento; ya que no se logra actuar con iniciativa, dinamismo y persuasión, en otros aspectos.

De lo expresado anteriormente, se plantea el problema general: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa de Rioja, 2023? Y los problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión personal en una institución educativa de Rioja, 2023? PE2: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión pedagógica en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023? PE3: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión institucional en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023? PE4: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión social en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023?

El estudio se justifica teóricamente, debido a que se analizará la teoría de Rensis Likert (1968) este análisis posibilitará adaptar la medición de la variable clima organizacional, asimismo, a la situación particular de la población en investigación, Dicha teoría recomienda efectuar un examen exhaustivo sobre el clima laboral relacionado a los comportamientos asumidos por los profesores, sustentado en las funciones directa de administración y lineamientos de organización, elementos que dependen de la apreciación. En lo referente a la medición de la variable desempeño docente, de la misma manera se realizará un estudio y adaptación de la teoría de Lev Vygotsky, considerando que la actuación del profesor se debe efectuar en un contexto de interacción social; ya que permitirá la construcción de los aprendizajes de lo simple a lo más complejo, conllevando a la interpretación de que el entorno sociocultural influye en los procesos cognitivos de los estudiantes.

Se justifica metodológicamente, ante la insuficiencia de trabajo de investigación sobre este en una institución educativa del distrito de Awajun, la investigación está orientado para aportar a los estudios en dicha institución, así como en otros contextos para promover la relevancia del clima institucional como elemento importante para mejorar el desarrollo de las dimensiones: personal pedagógica, institucional y social. Asimismo, la utilidad del estudio está orientado a la adecuación de los instrumentos de recopilación de datos, debido a que será elaborado teniendo en cuenta sus características de la población y el lugar de estudio. En tal sentido, se efectuarán futuros trabajos de investigación, utilizando métodos similares, permitiendo analizar y comparar periodos temporales específicos.

La justificación práctica, está orientado en la contribución de ampliar la informacion sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente para compararlos con otros estudios similares y analizar posibles semejanzas, según su naturaleza y gestión de la institución y su contexto. La investigación ofrece informacion que será útil a la escuela sujeta a estudio, para mejorar el conocimiento sobre el alcance de la situación problemática y las maneras de prevenir.

Se establece el objetivo general: Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023. Y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión personal; determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión pedagógica; determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión institucional; determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión social.

Se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión personal; existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión pedagógica; existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión institucional; existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión social.

II. DESARROLLO

A nivel internacional Aldaz et al. (2022) en su estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en el Cantón Salitre - Ecuador, plantearon el objetivo establecer la relación entre las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional, la muestra estuvo conformada por 40 participantes, a quienes se les aplicó una encuesta, obtuvieron como resultados: el valor Rho de Spearman fue de 0,897 y nivel de significancia superior a 0,05; así mismo, la motivación laboral está en un nivel de 55%. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables en estudio.

López (2022) en su estudio: Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la universidad metropolitana de Venezuela, tuvo como objetivo establecer la relevancia de estas variables. La investigación se fundamenta en estudio descriptivo con diseño de campo, la muestra estuvo constituida por 16 participantes entre directivos y docentes, a quien se les aplicó una encuesta, encontrando los siguientes resultados: En lo que se refiere al ambiente laboral 50%, está completamente de acuerdo y otro 50% de acuerdo, a su vez, en cuanto a la conducta que asume el grupo, 64% menciona estar completamente de acuerdo; 29% de acuerdo y 7% se mantienen neutral. Concluyendo que, a pesar de los puntos de vista hostiles entre el personal, con respecto al desarrollo del clima organizacional y gestión escolar, propiciaron escenarios adecuados para desarrollarse.

Santamaria (2022) en su estudio: Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile, tuvo como objetivo reconocer la intervención de las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica y diseño descriptivo transversal, la muestra estuvo conformada por 14 participantes entre personal de PPF y SENDA, a quienes se les aplicó una encuesta, obteniendo los siguientes resultados: el 65% muestran puntos de vista alta/muy alta de clima organizacional, a su vez, el promedio de flexibilidad psicológica fue 35.4 ± 9.20 (PPF) y 25 ± 4.5 (SEND A). Concluyendo que la investigación posibilita identificar elementos de vital importancia de la institución percibidos por el personal.

Alfaro (2022) en su estudio: Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas – El Salvador. Plantea como objetivo analizar la asociación entre las variables en estudio. La investigación es de tipo básica, con diseño no experimental, con alcance descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra

estuvo constituida por 121 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue 0,564 y nivel de significancia inferior a 0,05. Concluyendo que se evidencia asociación moderada entre las variables en estudio.

Almeida (2020) en su estudio: Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica – Ecuador. Plantea como objetivo analizar la asociación entre las variables en estudio de tipo básica y diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 45 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue 0,848 y $p < 0,05$. Concluyendo que existe asociación fuerte y positiva entre las variables en estudio.

A nivel nacional, Quispe (2022) en su estudio: Talento y conflictos en el clima organizacional en escuelas públicas, tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables en estudio. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental con alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 240 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: La gestión del talento humano influye en el clima organizacional en un 87%. Concluyendo que existe una relación alta y significativa entre las variables.

Sancho y Santos (2021) en su estudio: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima, tuvieron como objetivo establecer la asociación entre las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, tipo básico, bivariada, correlacional y de nivel transversal, utilizaron como instrumento de recopilación de datos dos cuestionarios y la muestra estuvo conformado por 70 docentes, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue = 0,485 y un nivel de significancia=0,000. Concluyendo que existe una relación moderada entre las variables.

Marchan (2022) en su tesis: Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash. Se planteó como objetivo establecer la asociación entre las variables en estudio, para el cual se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 participantes entre profesores y personal administrativo, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: 70% de los encuestados su punto de vista se ubica en nivel regular, con respecto a la satisfacción laboral, a su vez, el clima organizacional tiene opinión desfavorable en un 50%. Así mismo, el valor Rho de Spearman

fue 0,501 y un nivel de significancia inferior a 0,05. Concluyendo que existe una relación moderada entre las variables.

Mellado, (2022) en su tesis: Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo, plantea el objetivo establecer la asociación entre las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal con alcance correlación, estableció una muestra de 23 trabajadores administrativos, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue 0,335. Concluyendo que se evidencia un nivel de asociación leve entre las variables en estudio.

Chinguel (2023) en su tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Publicas, plantea como objetivo establecer la asociación entre las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con alcance correlacional y una muestra conformada por 307 profesores, obtuvo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue 0,41 y $p = 0,001$. Concluyendo que a medida que se incrementa el nivel del clima organizacional, aumenta el nivel de desempeño laboral.

La variable clima organizacional se fundamenta en la teoría de Rensis Likert (1968) citado en Vargas (2022) manifiesta que los comportamientos asumidos por el personal está en función directa con la actividad administrativa y los lineamientos de la organización, es decir, la asociación depende de la apreciación, en ese sentido, se afirma que la correlación se determina por los puntos de vista sobre los componentes del clima organizacional: los parámetros sujetos al contexto, la tecnología, tamaño de la institución, posición jerárquica que los sujetos ocupan al interior de la organización y a los salarios que perciben, niveles de satisfacción entre otros., que perciben el personal y los directivos que dirigen la institución.

El clima organizacional son percepciones que producen una evaluación de parte del personal, a través, de sus interacciones con otros trabajadores de la institución. Se considera estas incidencias determinarán que las personas vayan adoptando una formación de ideas sobre el tratamiento al personal y el manejo de conflictos. Considerando que los valores y cualidades de la institución establecen el clima organizacional, dependiendo su pertinencia afectarán de manera positiva o negativa el ambiente laboral las instituciones son las responsables de producir un ambiente adecuado para el buen rendimiento del personal. (Rivera et al., 2019)

Se considera las siguientes dimensiones: Estructura organizacional, Remuneraciones, responsabilidad, Toma decisiones, Apoyo y Conflicto.

Estructura organizacional, se refiere a las obligaciones, normativas que regulan los orígenes de los integrantes de la institución, siendo percibidos por ellos. Se integran en la organización formal todos los aspectos que evidencian como la institución establece las interrelaciones entre las diferentes áreas y el personal con la finalidad de lograr propósitos y mantener el equilibrio interno, incluyendo lineamientos, reglas, rutinas y procedimientos. Hernández et al. (2019)

Las remuneraciones, se relacionan con la aprobación de los integrantes con respecto a las recompensas y reconocimientos que estos perciben por desarrollar sus labores en la institución. Asimismo, las remuneraciones en una institución se refieren a las acciones de dotar a los trabajadores dinero o recompensas derivados de su labor realizada. (Villegas, 2019)

La responsabilidad, se refiere a la percepción de la institución para designar tareas a sus integrantes, en función al rubro de las actividades que realiza. Sin embargo, algunos autores mencionan que la responsabilidad son cualidades de las personas, pudiendo identificarse por las capacidades de los sujetos para asumir comportamientos pertinentemente en función a lo establecido, comprometiéndose para alcanzar metas para comportarse de manera adecuada (o de acuerdo con lo previsto) y comprometerse con el logro de metas compartidas. Escobar (2019)

Toma de decisiones, es el grado de las diversas situaciones en el centro laboral donde se evidencian riesgos conllevando a tomar decisiones, analizando y seleccionando, entre varias posibilidades. Sin embargo, cabe mencionar que la mayor parte de las decisiones se toman apresuradamente, fundamentadas en sentimientos y la experiencia de la vida diaria. Algunas decisiones ameritan puntos de vista más lentos y deliberados que involucra recopilar información y acudir al asesoramiento de especialistas. (Durán et al., 2019)

Apoyo, se refiere a la comunicación y reciprocidad que ocurre entre los integrantes de una institución. Asimismo, está relacionado con la práctica del compañerismo que se da entre el personal de manera inherente peculiar e innato de las personas a concentrarse en un determinado lugar, además está integrado por tres elementos el flujo, dirección y propósitos de los mensajes generados en la institución. (Villegas, 2019)

Conflicto, se refiere a flexibilidad que muestran los integrantes de una institución ante los conflictos que ocurren como componente del desarrollo de las actividades laborales. Asimismo, las características del trabajo y el ambiente en el centro laboral, impactan notoriamente en el nivel que las personas disfrutan de sus experiencias; es por ello que las instituciones deben establecer estrategias de mejoramiento de los espacios del centro laboral con impactos que se extienden influyendo en la vida de los trabajadores fuera de su trabajo. (Salazar, 2019)

En lo que se refiere al desempeño docente, se fundamenta en la teoría sociocultural de e Lev Vygotsky (1978) citado en Guerra (2020) menciona que el desempeño del docente tiene que efectuarlo en un contexto de interacción social, permitiendo la construcción de los aprendizajes de los simple a lo más complejo, conllevando a la interpretación de que el entorno sociocultural influye en los procesos cognitivos de los estudiantes.

El desempeño docente, son actuaciones, procesos, procedimientos, formas de trabajo o logros. Asimismo, se concibe como logros de un producto y resultados que se obtiene en la producción de parte del personal y que es reconocido por la institución donde se labora (Paz, 2021)

El desempeño docente, está relacionado a la energía de los trabajadores para lograr determinadas metas; ya sea de manera individual o institucional, considerando diferentes indicadores para conocer cuánto están estimulados los docentes; así como también la jornada laboral y la perseverancia para ofrecer su labor. (Abuhashesh, 2019)

Se considera las siguientes dimensiones: Personal, pedagógica, institucional y social.

Personal, se refiere a las cualidades de las personas que en ciertos casos dificultan el desarrollo profesional de los docentes. El cuidado de estos aspectos favorece el ánimo del profesor y su el progreso de su carrera en el futuro relacionando conceptualizaciones de autonomía y solidaridad; ya que la mentalidad de los profesores y estudiantes sirve como predictores del éxito y las acciones que efectúan las personas en la vida cotidiana. (Abuhashesh, 2019)

Pedagógica, se refiere a la labor que realiza el profesor, siendo el centro de las expectativas más significantes que se le otorga. Enfocándose en la enseñanza que se entiende como las capacidades de promoción, coordinación, facilitación y evaluación de los

procedimientos de aprendizaje, orientado al logro de los propósitos de la pedagogía, dirigidos a la formación y la autonomía y el reconocimiento a labor del profesor. (Paz, 2021)

Institucional, se refiere a la participación del personal en las actividades que se establece el PEI, para el cual debe operar como eje central en el funcionamiento de la institución. En la organización se integran los elementos funcional e imaginario, con diversos tamaños e interrelaciones entre los dos elementos. Las opiniones y dominios imaginativos en una organización requieren de autonomía y hegemonía en la sociedad. Fernández y Curbelo (2018),

social, se refiere al reconocimiento al docente como ciudadano, y al profesional que defiende los derechos específicamente de los alumnos, orientados a la obtención de una educación de calidad, además actuar en espacios públicos promocionado el bien común. Asimismo, quien tiene la responsabilidad de dirigir la institución, llevando a cabo los procesos y la obtención de resultados, integrando a los niños inclusivos; así como programas de calidad. (Farfán, 2018)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico y se caracteriza por abordar fundamentalmente acontecimientos y fenómenos, describiendo sus características y como se presentan en estas situaciones. Además, se interpretará sus cualidades y los rasgos de los participantes u otros aspectos; ya que la finalidad es efectuar la medición y recojo de datos de forma individual y grupal, relacionado a conceptos referenciales. (Estrada et al., 2021)

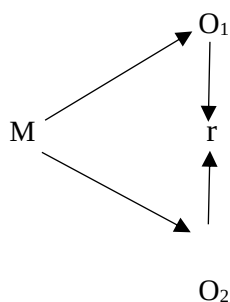
Se admite la investigación básica, dado que se va obtener conocimiento del problema, realizando la identificación y delimitación, considerando, observaciones referentes por diferentes expertos, en lo que se refiere al desempeño docente y el estudio del objeto, situación del clima organizacional, se elaborará un marco teórico, fundamentado en el conocimiento científico y procesos para construir y aplicar instrumentos, para la recopilación de información se efectuará la validación, admitiendo la decisión de coadyuvar al progreso del conocimiento en contextos determinados. (Estrada et al., 2021)

3.2. Diseño de investigación

Se utilizará el diseño no experimental, descriptivo-correlacional, cuyo propósito será la descripción de eventos y fenómenos en un contexto, analizando como se muestran, asimismo, para medir las variables se procederá de forma individual, sobre el clima organizacional en una institución educativa y los momentos específicos de ciertos factores de sus dimensiones: clima organizacional, Estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, toma decisiones, apoyo y conflicto preparación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, participación en la comunidad y la profesionalidad y desempeño docente en sus dimensiones: personal, pedagógica, institucional y social. (Estacio, 2020)

Figura 1

Diseño de investigación no experimental descriptivo-correlacional



Donde:

M: Muestra de estudio

O1: Observación de la variable (Clima organizacional)

O2: Observación de la variable (Desempeño docente)

R: Coeficiente de correlación

3.3. Variables y operacionalización

3.3.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Se concibe como un conjunto de características susceptibles de ser medidos, referente al espacio de trabajo percibido, indirecta o directamente, por los sujetos que laboran en este contexto y que incide su motivación y comportamiento. (Tigrero, 2022)

Definición operacional

La variable clima organizacional, se ha estructurado en 20 ítems y seis dimensiones: estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, toma de decisiones, apoyo y conflicto, se medirán en escala ordinal: nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Son diferentes actividades, donde los docentes participan en un ambiente institucional, orientado a formar personas con capacidad de brindar aportes para la transformación del contexto sociocultural, considerando a la evaluación como requisito obligatorio para el mejoramiento de la calidad de la educación. (Soria et al., 2022)

Definición operacional

La variable desempeño docente, se ha organizado en 17 ítems y cuatro dimensiones: personal, pedagógico, institucional y social. se medirán en escala ordinal nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).

3.4. Población, muestra y muestreo

La población se constituirá por 16 docentes de la institución educativa I.E. N°00649- Bajo Naranjillo, distrito Awajun, provincia Rioja, región San Martín. Según, Hernández et al. (2014) citado en Ramos (2022) la población es un cúmulo de casos que relaciona diferentes cualidades. En tal sentido, se establece la población como se muestra a continuación.

Tabla 1

Población de docentes de nivel primaria

Grado	Docentes	%
1°	2	12
2°	2	12
3°	3	19
4°	3	19
5°	3	19
6°	3	19
Total	16	100

- Criterios de inclusión: se tendrá en cuenta a todos los profesores del 1° al 6° de nivel primaria de la institución educativa N°00646- Alto Naranjillo, distrito de Awajun, provincia de Rioja; debido a que todos tienen acceso a la información, sobre clima organizacional y desempeño docente.

- Criterios de exclusión: no se tomarán en cuenta a los profesores de otras instituciones educativas del distrito de Awajun, por no contar con acceso a la información necesaria.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó como técnica la encuesta estructurada de manera ordenada por varias preguntas, para obtener datos confiables sobre el diagnóstico de los participantes con características semejantes (Gomm, 2008 citado en Cea, 2022).

El instrumento que se utilizará será el cuestionario, organizado con diferentes ítems, para recopilar datos del clima organizacional y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de relación entre las variables en estudio. Así mismo, se empleará la escala de Likert, el recojo y procesamiento de datos se efectuará anónimamente, considerando 30 minutos para brindar su respuesta a las preguntas, plateando las opciones: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. (Cisneros et al., 2022). Luego, según Gonzales y Pazmillo (2015), se realizará la prueba de confiabilidad, usando el Alpha de Cronbach en el software SPSS.

3.6. Procedimientos de recolección de datos

La información se recolectará de la siguiente forma: se construirá el instrumento, luego se realizará la prueba de confiabilidad y validación de expertos en el tema, a través del Alpha

de Cronbach. Seguidamente, se gestionará al director de la institución el consentimiento para la realización del estudio, luego se valorará el valor de criterio, la confiabilidad y el constructo del instrumento, posteriormente se hará las coordinaciones con los docentes, para comunicarles las ventajas de su participación en el estudio. Los procesos que se efectuarán, posibilitarán la coordinación, recopilación y análisis de la información; así como la obtención de resultados. Sin embargo, a priori se llevará a cabo una prueba a una submuestra de la misma población, empelando dos cuestionarios uno para cada variable.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según, (Sánchez et al., 2021) se preparó una data, luego se procedió a realizar lo siguiente:

- i) Los instrumentos para la primera y segunda variable se sometieron al proceso de fiabilidad, gestionando una prueba previa del mismo tamaño que la muestra real, seguidamente los resultados fueron procesados empleando el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,885 para clima organizacional y 0,834 en el desempeño docente
- ii) Luego se sometió los instrumento a validación de juicio de expertos
- iii) Posteriormente se efectuó las coordinaciones con el responsable de dirigir la institución educativa para la obtención del consentimiento
- iv) A continuación, se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos en la recopilación de datos y su organización. Asimismo, el procesamiento de información, se realizó, utilizando el software Excel y SPSS, operacionalizando las opciones estadísticas que contienen estas herramientas digitales, después se organizó los datos en tablas y figuras para su interpretación. Seguidamente, se efectuó la prueba de normalidad, analizando la prueba de Shapiro Wills, arrojando los datos no siguen una distribución normal, por lo que se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica Rho de Superman.

Tabla 2
Confiabilidad de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.885	N de elementos 20

Tabla 3*Confiabilidad de desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.834	N de elementos 17

Categorización del coeficiente de confiabilidad del Alpha de Cronbach.

0.81 a 1.00	(Muy alta)
0.61 a 0.80	(Alta)
0.41 a 0.60	(Moderada)
0.21 a 0.40	(Baja)
0.01 a 0.20	(Muy baja)

Considerando, que el valor del coeficiente Alpha de Cronbach $r_u = 0.885$ para la variable clima organizacional y $r_u = 0.834$ para desempeño docente, por lo que, se puede afirmar que los instrumentos tienen muy alto grado de confiabilidad.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Resultados descriptivos

Luego de la aplicación de los instrumentos en la recopilación de datos, se procedió a organizar la información en tablas y figuras en función de los objetivos del estudio.

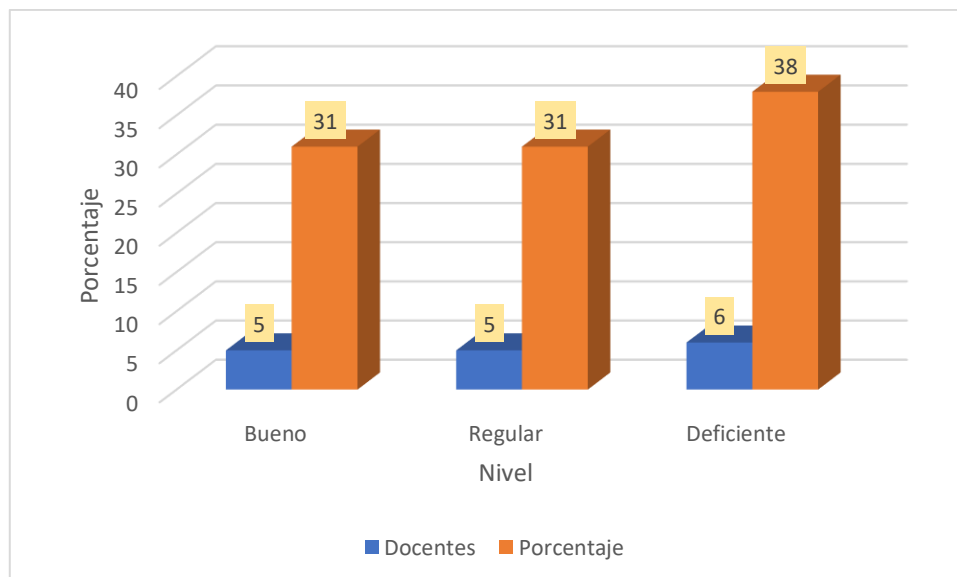
Tabla 4

Nivel de clima organizacional

Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	43 a 52	5	31
Regular	35 a 42	5	31
Deficiente	27 a 34	6	38
Total		16	100

Figura 2

Nivel de clima organizacional



En la tabla 4 y figura 2 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre el clima organizacional, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía muestran dificultades para establecer un buen clima organizacional en la institución, debido a que no tienen definido claramente su funciones en los documentos de gestión, situación que obstaculiza su participación en las diferentes actividades que se establecen en la

institución, incurriendo en faltas que ameritan sanción; así mismo, los docentes muestran inconvenientes para asumir un liderazgo transformacional, no se delega funciones, lo que genera desconfianza entre los miembros de la comunidad educativa, por otro lado, se evidencia que los docentes tienen dificultades para tomar decisiones, ante situaciones sensibles o de riesgo, a consecuencia que no se cuenta con estrategias para regular el estado emocional de los estudiantes y docentes; así como también y no se da cumplimiento a las normas de convivencia en la escuela.

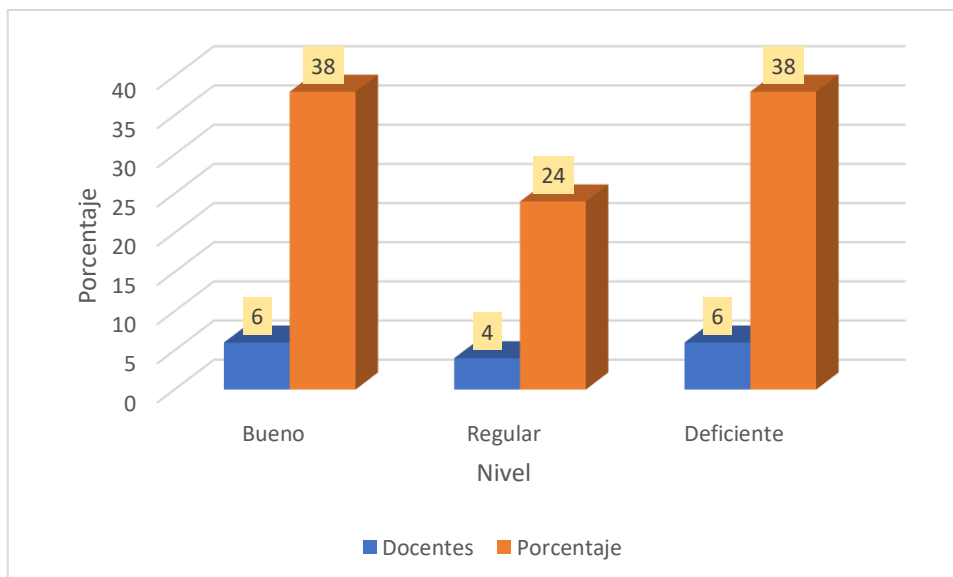
Tabla 5

Nivel de estructura organizacional

Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	11 a 15	6	38
Regular	8 a 10	4	24
Deficiente	5 a 7	6	38
Total		16	100

Figura 3

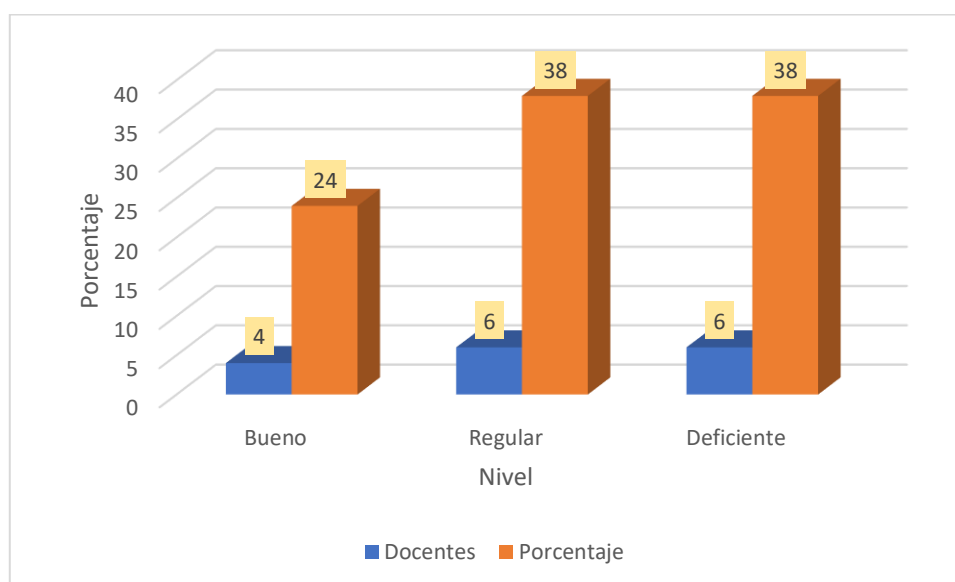
Nivel de estructura organizacional



En la tabla 5 y figura 3 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre la estructura organizacional, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía muestran dificultades para definir actividades, establecer la estructura de mando, comprender el clasificador de sus funciones, planificar sus actividades; así como también evidencian inconvenientes para establecer normas de convivencia.

Tabla 6*Nivel de remuneraciones*

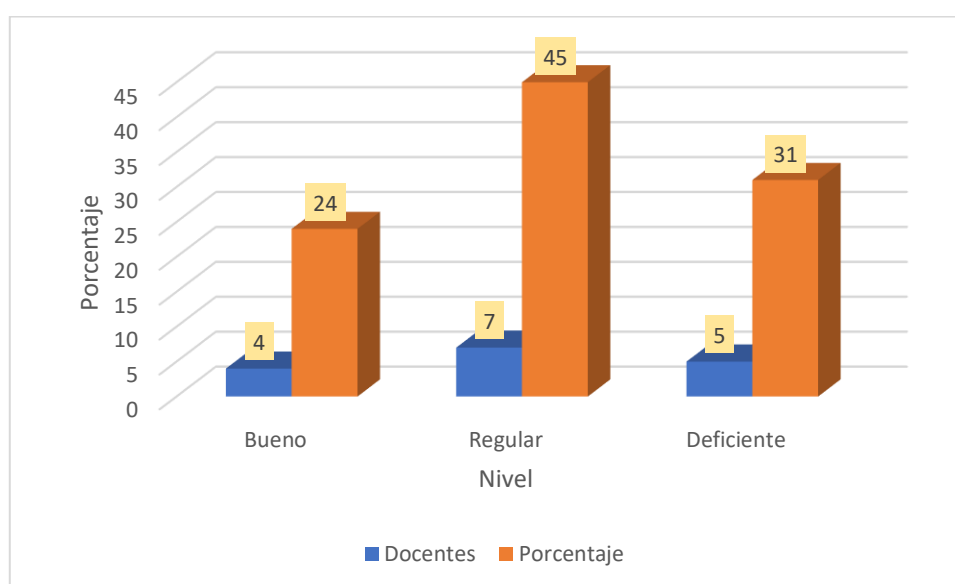
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	7 a 9	4	24
Regular	5 a 6	6	38
Deficiente	3 a 4	6	38
Total		16	100

Figura 4*Nivel de remuneraciones*

En la tabla 6 y figura 4 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre sus remuneraciones, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía no se sienten satisfechos, a pesar de las mejoras en sus salarios, en ese sentido, presentan dificultades para expresar su reconocimiento, incurriendo en algunos casos faltas que ameritan sanciones, dejando de lado las recompensas que se brindan de acuerdo a Ley por evidenciar buen desempeño en su labor pedagógica.

Tabla 7*Nivel de responsabilidad*

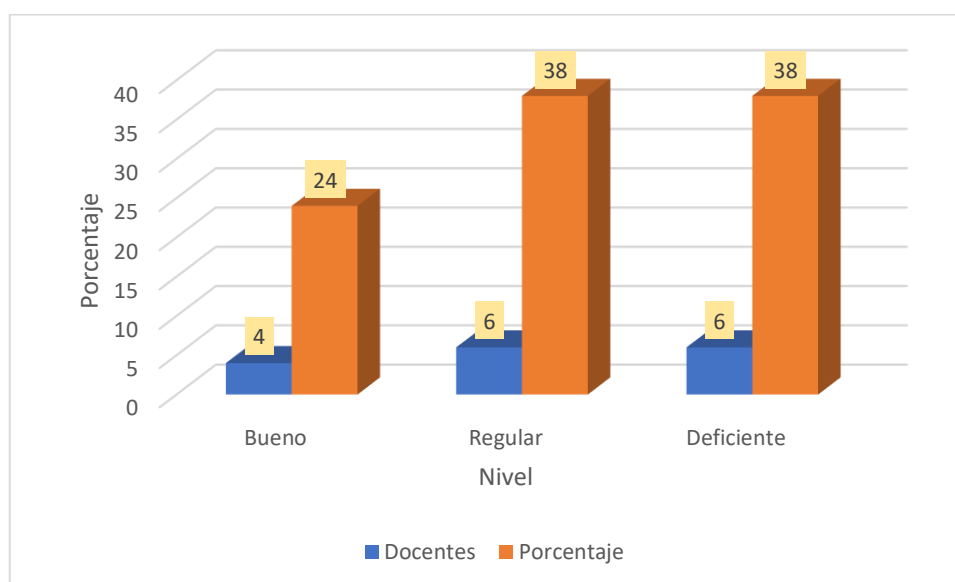
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	7 a 9	4	24
Regular	5 a 6	7	45
Deficiente	3 a 4	5	31
Total		16	100

Figura 5*Nivel de responsabilidad*

En la tabla 7 y figura 5 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre sus responsabilidades, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para cumplir y delegar sus responsabilidades en las actividades de la institución; así mismo, muestran inconvenientes para generar confianza entre los miembros de la comunidad educativa, evidenciando que no se tiene la voluntad para innovar su actuación docente.

Tabla 8*Nivel de toma de decisiones*

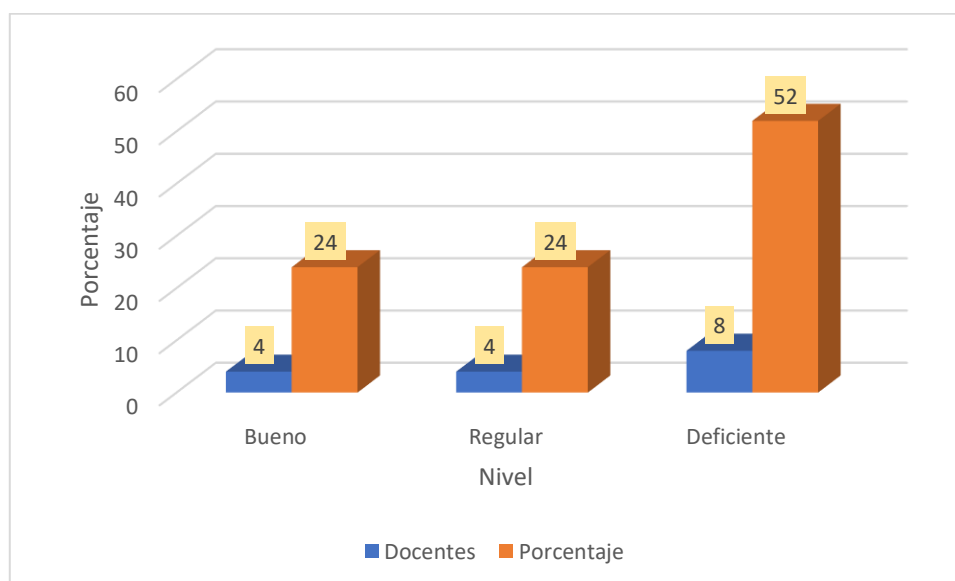
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	7 a 9	4	24
Regular	5 a 6	6	38
Deficiente	3 a 4	6	38
Total		16	100

Figura 6*Nivel de toma de decisiones*

En la tabla 8 y figura 6 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre toma de decisiones, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para asumir situaciones de riesgos eligiendo la mejor alternativa, así mismo, no se muestran en la capacidad de asumir un liderazgo democrático transformacional, evidenciando no estar dispuestos para adaptarse a los cambios que experimenta la sociedad del conocimiento.

Tabla 9*Nivel de apoyo*

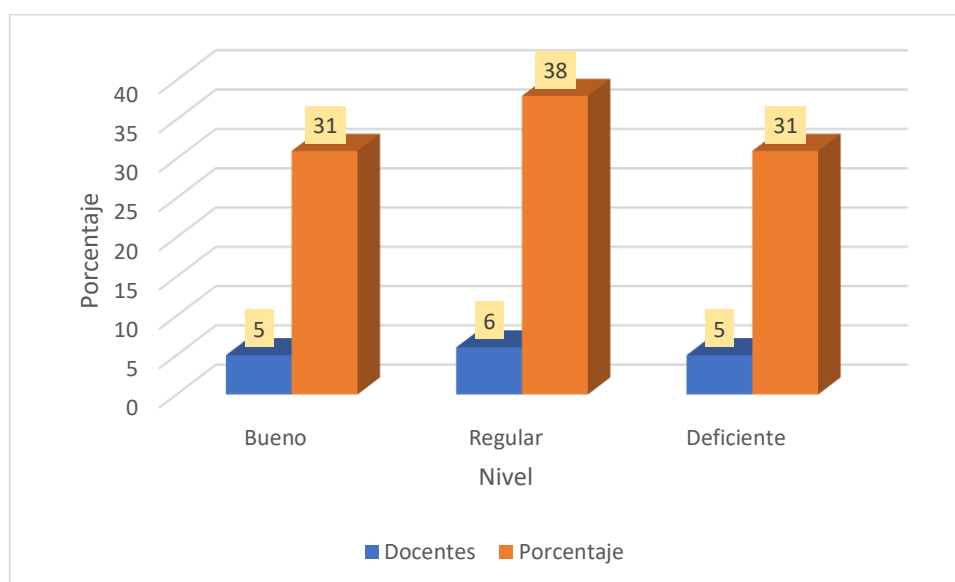
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	7 a 9	4	24
Regular	5 a 6	4	24
Deficiente	3 a 4	8	52
Total		16	100

Figura 7*Nivel de apoyo*

En la tabla 8 y figura 6 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre apoyo, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para establecer el trabajo cooperativo entre los docentes y estudiantes; así mismo, no se promueve la reciprocidad entre los miembros de la comunidad educativa, evidenciando que no se ha establecido una adecuada comunicación para brindar apoyo en las diferentes actividades de la institución.

Tabla 10*Nivel de conflictos*

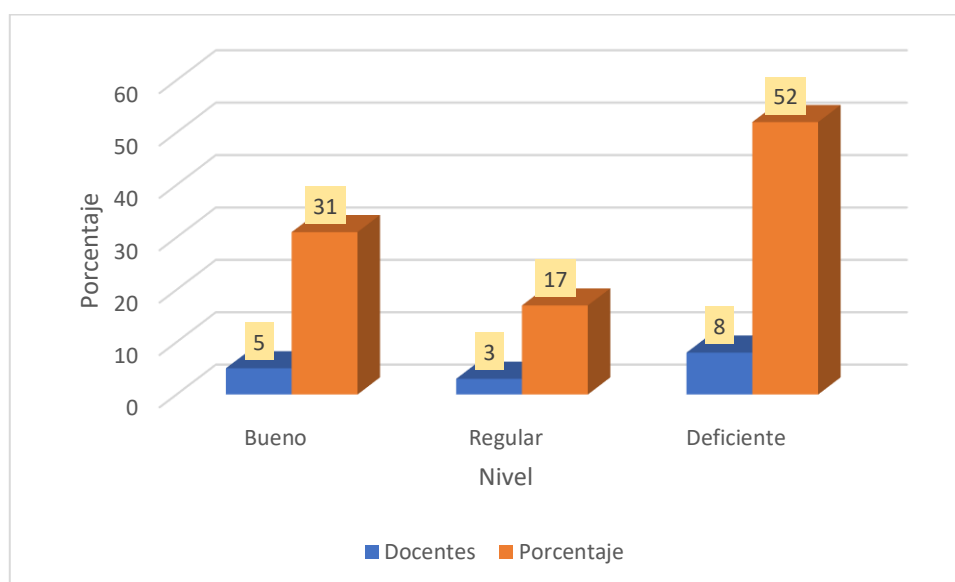
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	7 a 8	5	31
Regular	5 a 6	6	38
Deficiente	4 < 5	5	31
Total		16	100

Figura 8*Nivel de conflictos*

En la tabla 10 y figura 8 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre conflictos, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para manejar el estrés entre los docentes y estudiantes, situación que se manifiesta por no estar en la capacidad de regular las emociones; así mismo no se establece normas adecuadas de convivencia para regular la indisciplina, consecuentemente no se evidencia satisfacción en la atención del servicio educativo.

Tabla 11*Nivel de desempeño docente*

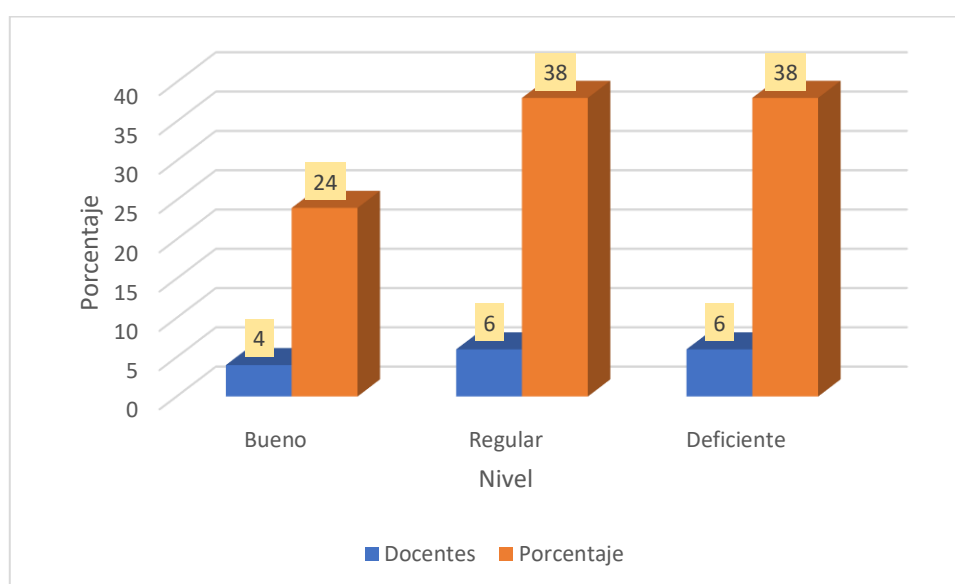
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	37 a 43	5	31
Regular	31 a 36	3	17
Deficiente	25 a 30	8	52
Total		16	100

Figura 9*Nivel de desempeño docente*

En la tabla 11 y figura 09 se puede observar que la mayoría de encuestados, en cuanto a su opinión sobre su desempeño docente, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades en su actuación profesional, debido a que desconocen los dominios, competencias y capacidades que deben manejar y que están establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, situación que conlleva a no actuar con profesionalismo y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y compromisos con la institución; así como hacer uso inadecuado del Diseño Curricular Nacional, es decir, no realizan las adecuaciones y adaptaciones curriculares de una manera pertinente.

Tabla 12*Nivel de la dimensión personal*

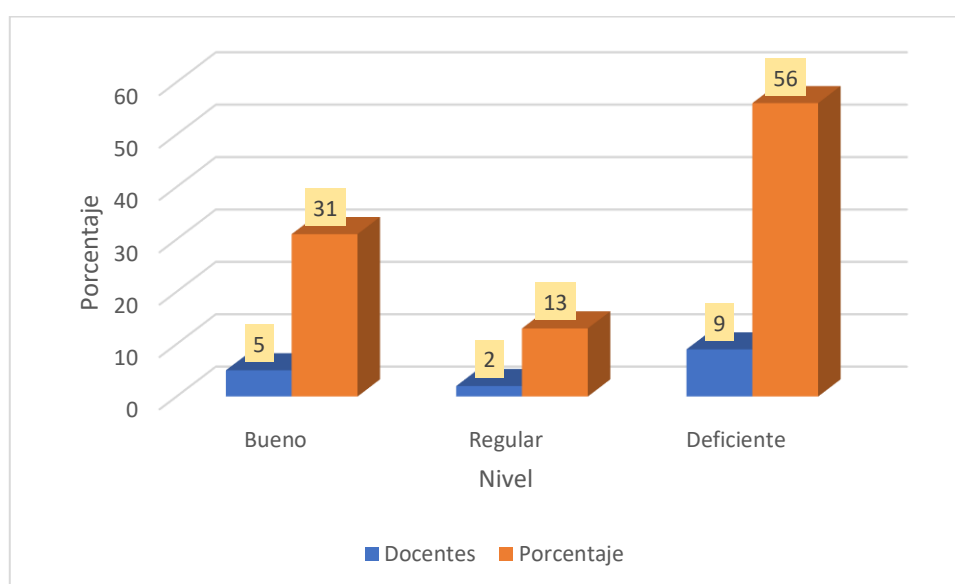
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	10 a 12	4	24
Regular	7 a 9	6	38
Deficiente	4 a 6	6	38
Total		16	100

Figura 10*Nivel de la dimensión personal*

En la tabla 12 y figura 10 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre la dimensión personal, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para regular su autoestima, asumir con responsabilidad su compromiso con la institución, desempeñarse con ética y profesionalismo y sobre todo tener participación asertiva en las diferentes actividades que se establecen en la institución.

Tabla 13*Nivel de la dimensión pedagógica*

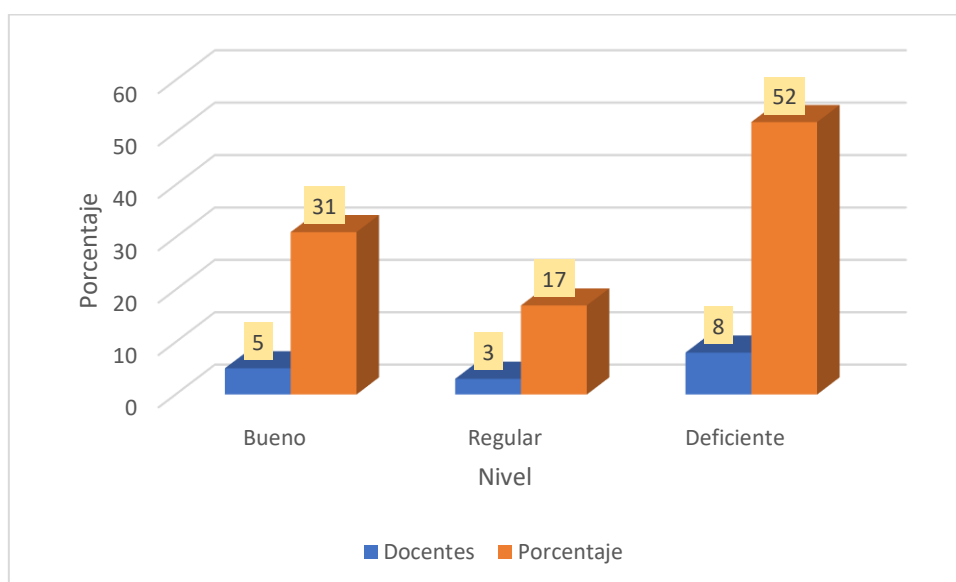
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	14 a 16	5	31
Regular	11 a 13	2	13
Deficiente	8 a 10	9	56
Total		16	100

Figura 11*Nivel de la dimensión pedagógica*

En la tabla 13 y figura 11 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre la dimensión pedagógica, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para comprender el currículo nacional, originando una planeación curricular inadecuada, es decir, las sesiones de clase no responden al contexto, no se plantean situaciones significativas, retadoras, motivadoras y desafiantes para el aprendizaje y los procesos de evaluación de los estudiantes, así mismo, se evidencia que no se da cumplimiento a su compromiso de contribuir en establecer un ambiente labor adecuado dentro y fuera del aula.

Tabla 14*Nivel de la dimensión institucional*

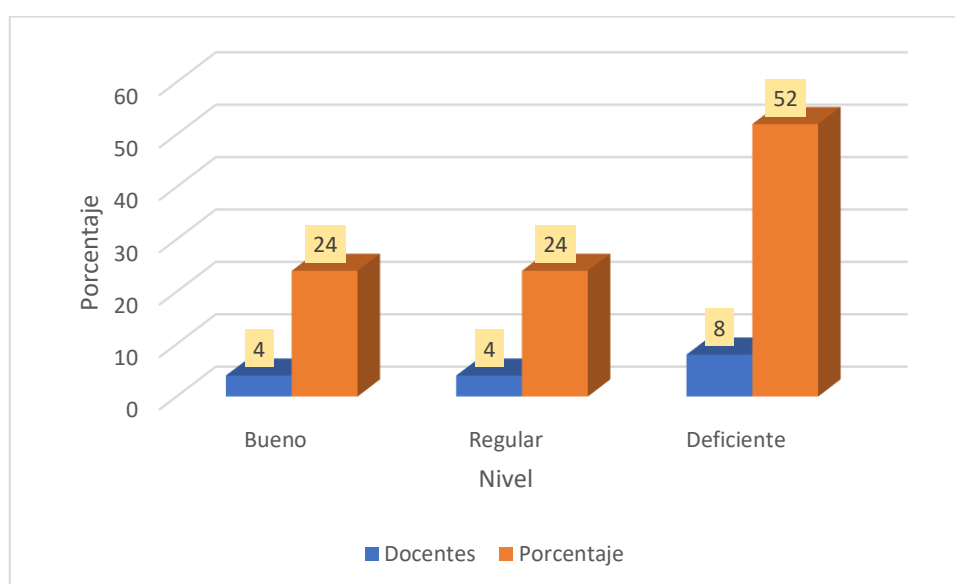
Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	9 a 12	5	31
Regular	7 a 8	3	17
Deficiente	5 a 6	8	52
Total		16	100

Figura 12*Nivel de la dimensión institucional*

En la tabla 13 y figura 11 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre la dimensión pedagógica, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para comprender el currículo nacional, originando una planeación curricular inadecuada, es decir, las sesiones de clase no responden al contexto, no se plantean situaciones significativas, retadoras, motivadoras y desafiantes para el aprendizaje y los procesos de evaluación de los estudiantes, así mismo, se evidencia que no se da cumplimiento a su compromiso de contribuir en establecer un ambiente labor adecuado dentro y fuera del aula.

Tabla 15*Nivel de la dimensión social*

Nivel	Rangos	Docentes	Porcentaje
Bueno	7 a 9	4	24
Regular	5 a 6	4	24
Deficiente	3 a 4	8	52
Total		16	100

Figura 13*Nivel de la dimensión social*

En la tabla 15 y figura 13 se puede observar que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre la dimensión social, se ubican en nivel regular y deficiente, indicando que todavía presentan dificultades para comprender que el docente es un agente de cambio en la comunidad donde labora, en ese sentido, aun los docentes no alinean sus compromisos para tener una participación comunitaria responsable, evidenciando que no han realizado un diagnóstico del contexto de la comunidad donde se ubica la institución educativa.

Resultados inferenciales

Pruebas: Kolmogorov- Smirnov: aplicable en muestras > 50 sujetos. Shapiro-Wilk: se aplica en muestras < 50 sujetos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. $= > \alpha$ se acepta H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ se admite H_1 = los datos no proceden de una distribución normal. Resultado de la prueba de normalidad.

Tabla 16

Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño docente

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.190	16	0.126	0.940	16	0.354
Desempeño docente	0.216	16	0.044	0.875	16	0.033

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que la población fue menor a 50 estudiantes, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Observándose que el valor Sig. 0.354 es mayor que $\alpha = 0,05$ para clima organizacional, indicando que los datos siguen una distribución normal; a su vez para desempeño docente el valor Sig. fue 0.033 menor que $\alpha = 0,05$, indicando que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que, corresponde aplicar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun

Tabla 17

Correlación entre clima organizacional y desempeño docente

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Clima organizacional	Desempeño docente
			1.000	,796**
			16	16
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,796**	1.000
			0.000	
			16	16

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

Si la probabilidad (p) obtenido p-valor $\leq \alpha_{0,05}$ se rechaza H_0 (se acepta H_1).

Si la probabilidad (p) obtenido p-valor $> \alpha_{0,05}$ no se rechaza H_0 (se acepta H_0).

En la tabla 16 se evidencia que el nivel de significancia que se obtuvo fue $\rho=0.000 < \alpha=0.05$, por lo que, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , asimismo el valor Rho de Spearman fue 0,796 lo que posibilita afirmar que existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Rioja.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión personal.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión personal.

Tabla 18

Correlación entre clima organizacional y dimensión personal

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	Clima organizacional	Personal
			1.000	,592*
		Sig. (bilateral)		0.016
		N	16	16
	Personal	Coeficiente de correlación	,592*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.016	
		N	16	16

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17 se evidencia que el nivel de significancia que se obtuvo fue $p=0.016 < \alpha=0.05$, por lo que, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , asimismo el valor Rho de Spearman fue 0,592 lo que posibilita afirmar que existe una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la dimensión personal en una institución educativa de Rioja.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión pedagógica.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión pedagógica.

Tabla 19

Correlación entre clima organizacional y dimensión pedagógica

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	Clima organizacional	Pedagógica
			1.000	0.671
		Sig. (bilateral)		0.015
		N	16	16
	Pedagógica	Coeficiente de correlación	0.671	1.000
		Sig. (bilateral)	0.015	
		N	16	16

En la tabla 18 se evidencia que el nivel de significancia que se obtuvo fue $p=0.015 < \alpha=0.05$, por lo que, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , asimismo el valor Rho de Spearman fue 0,671

lo que posibilita afirmar que existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y la dimensión pedagógica en una institución educativa de Rioja.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión institucional

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión institucional.

Tabla 20

Correlación entre clima organizacional y dimensión institucional

Correlaciones				
			Clima organizacional	Institucional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.812
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	16	16
	Institucional	Coeficiente de correlación	0.812	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	16	16

En la tabla 19 se evidencia que el nivel de significancia que se obtuvo fue $\rho=0.011 < \alpha=0.05$, por lo que, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , asimismo el valor Rho de Spearman fue 0,812 lo que posibilita afirmar que existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y la dimensión institucional en una institución educativa de Rioja.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión social.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión social.

Tabla 21

Correlación entre clima organizacional y dimensión social

Correlaciones				
			Clima organizacional	Social
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.647
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	16	16
	Social	Coefficiente de correlación	0.647	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	16	16

En la tabla 20 se evidencia que el nivel de significancia que se obtuvo fue $p=0.008 < \alpha=0.05$, por lo que, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , asimismo el valor Rho de Spearman fue 0,647 lo que posibilita afirmar que existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y la dimensión social en una institución educativa de Rioja.

4.2. Discusión de resultados

De los resultados que se obtuvo en el tratamiento estadístico, al correlacionar las variables se observó la relación $p(0,000) < (0,05)$, y el coeficiente Rho de Spearman = 0,796; correlación alta positiva (Tabla 17). Asimismo, los niveles de clima organizacional fueron: deficiente 38% (06), seguido por un 31% (05) quienes perciben que es regular y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 4). A su vez, el desempeño docente, nivel regular 17% (03); mientras que 31% (05) deficiente y 52% (08) mencionan que es bueno (Tabla 11).

Para el objetivo general, se propuso determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Rioja, según los resultados obtenidos se coincidiendo con Almeida (2020) quien en su estudio: Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica – Ecuador. Plantea como objetivo analizar la asociación entre las variables en estudio de tipo básica y diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 45 profesores, a quienes se les

aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue 0,848 y $p < 0,05$. Concluyendo que existe asociación fuerte y positiva entre las variables.

objetivo específico 1, se propuso la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión personal, encontrándose los siguientes resultados: al relacionar las variables se obtuvo la relación, $p(0,016) < (0,05)$ y el coeficiente Rho de Spearman = 0,592; correlación moderada positiva. (Tabla 18). Asimismo, los niveles de clima organizacional fueron: deficiente 38% (06), seguido por un 31% (05) perciben que es regular y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 4). A su vez, la dimensión personal experimentó los siguientes niveles: nivel bueno 24% (04); mientras que 38% (06) perciben que es regular y otro 38% (06) mencionan que es deficiente (Tabla 12). Coincidiendo, con Alfaro (2022) quien investigó el clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas – El Salvador. Plantea como objetivo analizar la asociación entre las variables en estudio. La investigación es de tipo básica, con diseño no experimental, con alcance descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 121 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue 0,564 y nivel de significancia inferior a 0,05. Concluyendo que se evidencia asociación moderada entre las variables en estudio.

Objetivo específico 2, se propuso la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión pedagógica, encontrándose los siguientes resultados: al relacionar las variables se obtuvo la relación, $p(0,015) < (0,05)$, y el coeficiente Rho de Spearman = 0,671; correlación alta positiva. (Tabla 19). Asimismo, los niveles de clima organizacional fueron: deficiente 38% (06), seguido por un 31% (05) perciben que es regular y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 4). A su vez, la dimensión pedagógica: nivel regular 13% (02); mientras que 56% (09) perciben que es deficiente y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 13). Coincidiendo con Sancho y Santos (2021) quienes estudiaron el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Lima, tuvieron como objetivo establecer la asociación entre las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, tipo básico, bivariada, correlacional y de nivel transversal, utilizaron como instrumento dos cuestionarios y la muestra estuvo conformado por 70 docentes, obteniendo los siguientes resultados: el valor Rho de Spearman fue = 0,485 y un nivel de significancia=0,000. Concluyendo que existe una relación moderada entre las variables.

Objetivo específico 3, se propuso la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión institucional, encontrándose los siguientes resultados: al relacionar las variables

se obtuvo la relación, $p(0,011) < (0,05)$ y coeficiente Rho de Spearman = 0,812; correlación alta positiva. (Tabla 20). Asimismo, los niveles de clima organizacional fueron: deficiente 38% (06), seguido por 31% (05) perciben que es regular y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 4). A su vez, la dimensión institucional: nivel regular 17% (03); mientras que 52% (08) perciben que es deficiente y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 14). Coincidiendo con Aldaz et al. (2022) quien analizó el clima organizacional y desempeño laboral en el Cantón Salitre - Ecuador, plantearon el objetivo establecer la relación entre las variables en estudio. Desde un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional, la muestra estuvo conformada por 40 participantes, a quienes se les aplicó una encuesta, obtuvieron como resultados: el valor Rho de Spearman fue de 0,897 y nivel de significancia superior a 0,05; así mismo, la motivación laboral está en un nivel de 55%. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables.

Objetivo específico 4, se propuso la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión social, encontrándose los siguientes resultados: al relacionar las variables se obtuvieron la relación, $p(0,008) < (0,05)$ y el coeficiente Rho de Spearman = 0,657; correlación alta positiva. (Tabla 21). Asimismo, los niveles de clima organizacional, según opinión de los profesores fueron: deficiente 38% (06), seguido por un 31% (05) perciben que es regular y 31% (05) mencionan que es bueno (Tabla 4). A su vez, la dimensión social: nivel regular 24% (04); 52% (08) perciben que es deficiente y 24% (04) mencionan que es bueno (Tabla 15). Coincidiendo con Marchan (2022) quien argumentó el estudio de la satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash. planteó como objetivo establecer la asociación entre las variables en estudio, para el cual se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 participantes entre profesores y personal administrativo, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: 70% de los encuestados su punto de vista se ubica en nivel regular, con respecto a la satisfacción laboral, a su vez, el clima organizacional tiene opinión desfavorable en un 50%. Así mismo, el valor Rho de Spearman fue 0,501 y un nivel de significancia inferior a 0,05. Concluyendo que existe una relación moderada entre las variables.

V. CONCLUSIONES

Una vez culminado el trabajo de investigación se presenta las siguientes conclusiones:

Primera: El clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente, en una institución educativa de Rioja; ya que ($p: 0,000 < 0,05$; y coeficiente de Rho de Spearman = 0.796, relación positiva). Por tanto, el clima organizacional tiene alto efecto significativo en el desempeño docente.

Segunda: El clima organizacional se relaciona con la dimensión personal, según la relación ($p: 0,016 < 0,05$; y coeficiente de Rho de Spearman = 0,592 relación positiva). Por lo consiguiente, el clima organizacional tiene moderado efecto significativo sobre la dimensión personal en los docentes de una institución educativa de Rioja.

Tercera: El clima organizacional se relaciona con la dimensión pedagógica, según la relación ($p: 0,015 < 0,05$; y coeficiente Rho de Spearman= 0,671; relación positiva). Por lo que, el clima organizacional tiene alto efecto significativo sobre la dimensión pedagógica en los docentes de una institución educativa de Rioja.

Cuarta: El clima organizacional se relaciona con la dimensión institucional, según la relación ($p: 0,011 < 0,05$; y coeficiente Rho de Spearman = 0,812, relación positiva). En tal sentido, el clima organizacional tiene alto efecto significativo sobre la dimensión institucional en los docentes de una institución educativa de Rioja.

Quinta: El clima organizacional se relaciona con la dimensión social, según la relación ($p: 0,008 < 0,05$; y coeficiente Rho de Spearman = 0,647, relación positiva). En tal sentido, el clima organizacional tiene efecto alto significativo sobre la dimensión social en los docentes de una institución educativa de Rioja.

VI. RECOMENDACIONES

- Fomentar políticas educativas relacionadas con el fortalecimiento del clima organizacional, dando a conocer a su equipo de trabajo los beneficios que se adquiere al trabajar en un entorno laboral que promueva un adecuado desempeño docente.
- Ofrecer el servicio permanente de acompañamiento amigable en el proceso de diversificación curricular que practican los docentes, promocionando competencias de áreas curriculares que garanticen un buen clima organizacional.
- Desarrollar reuniones colegiadas para establecer colectivamente metas y objetivos precisos como parte de los procesos de planeación, priorizando las actividades que motiven una convivencia sana y consideración recíproca entre los agentes de la institución educativa.
- Implementar herramientas innovadoras para el fortalecimiento del desempeño docente, en lo que se refiere a la manipulación de métodos y técnicas de evaluación que promuevan una cultura de evaluación pertinente entre los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 6 (1), p1382, file:///C:/Users/User/Downloads/1588-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6135-1-10-20220203%20(2).pdf
- Alegre, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Revista Población y Desarrollo*, 28 (54),
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093
- Alfaro, S. (2022). Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas. Tesis de Posgrado – Universidad de Montemorelos, https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/2767/Tesis%20Secia%20Karen%20Alfaro%20Maestr%C3%ADa%20en%20Educaci%C3%B3n_2022.pdf?sequence=1
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica*, 5 (2), 85-95, file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYElDesempenoDocenteEnEducacionG-7806109.pdf
- Apolaya, M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima. Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo, repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115559/Apolaya_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carreras, M., Belló, P. & Torres Stockl, C. (2020). Trabajo docente y narrativa: Las dimensiones del Ser docente. *Revista Diálogo Educativo*, 20(66), 1185– 1204. <https://doi.org/10.7213/1981-416X.20.066.DS11>
- Cea, M. (2022). Calidad, confianza y participación en encuestas. *Papers*, 107 (4), e3074., https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2022v107n4/papers_a2022v107n4pe3074.pdf
- Chinguel, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Publicas. Tesis de posgrado – Universidad Cesar Vallejo,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109209/Chinguel_YRDP-SD.pdf?sequence=1

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garces, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica dominio d las ciencias*, 8 (1), 1165-1185, <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>
- Cruz, J. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del Distrito de Coischo. Tesis de Posgrado – Universidad César Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102167/Cruz_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, S., García, J., Parra, M., Velázquez, M., y Hernández, I. (2019). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44, <http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>
- Escobar, L. (2019). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2223>
- Estacio, M. (2020). Rol del docente para la formación en investigación: reto pendiente de la educación peruana. *Revista electrónica para maestros*, 17 (2), 341-356, <file:///C:/Users/User/Downloads/delasmercedes,+art.+14.pdf>
- Estrada, E., Córdova, F., Gallegos, N. y Mamani, H. (2021). Actitud hacia la investigación científica en estudiantes peruanos de educación superior pedagógica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11 (1), 60-72, file:///C:/Users/User/Downloads/admin,+Art%C3%ADculo_03Estrada.pdf
- Farfán, M. (2018). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro*, 28(73). https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/#redalyc_34056722004_ref2
- Fernández, J., & Curbelo, E. (2018). Sobre el concepto de institución. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/331234299_sobre_el_concepto_de_institucion

- Flórez, A. y Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de ciencias naturales*, 2(1), 157-162.
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381>
- Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2 (77),
<file:///C:/Users/User/Downloads/2033-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2166-1-10-20200512.pdf>
- Hernández, R. (2019). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la universidad metropolitana. *Revista Educare*, 26 (2), 137-161,
[file:///C:/Users/User/Downloads/7.-EL+CLIMA+ORGANIZACIONAL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/7.-EL+CLIMA+ORGANIZACIONAL%20(1).pdf)
- Marchan, T. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash. Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102302/Marchan_PT-K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mellado, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chacabayo. Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacherres, G. (2019) Perú: 86% de trabajadores renuncia por un mal clima laboral Artículo Emprender.
<https://emprender.pe/peru-86-de-trabajadores-renuncia-por-un-mal-climalaboral/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20estudio%2C%20entre%20los,Ellos%20prefieren%20renunciar%C2%BB%2C%20remarc%C3%B3>
- Paz, R. (2021). Factors Affecting Teachers' Performance in Public Elementary Schools in Schools Division of City of Meycauayan, Bulacán. *International Journal of Multidisciplinary*, 2(11), 1195-1205.
<https://ijmaberjournal.org/index.php/ijmaber/article/view/236/127>

- Quispe, B. (2022). Talento y conflictos en el clima organizacional en escuelas públicas. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 6 (1), p1260,
file:///C:/Users/User/Downloads/1575-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6092-1-10-20220201%20(1).pdf
- Ramos, M. (2023). Disfunción familiar y evaluación formativa en estudiantes de tercer grado de una institución educativa del nivel primaria, Lambayeque. Tesis de Posgrado – Universidad César Vallejo,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106173/Ramos_AMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impact of work motivation on the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Spaces magazine* 39(16), 2-17.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Salazar, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos*, 10(2), 41-53.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560459866002/html/>
- Sánchez, Fernández y Diaz, (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo, *Revista Científica UISRAEL*, 8 (1), http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_arttext
- Sancho, M. y Santos, O. (2022). En su estudio: clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, villa maría del triunfo, lima 2020.
- Santamaria, C. (2022). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile. *Informes Psicológicos*, 22(1), pp. 97-114 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v22n1a06>
- Soria, O., Ancco, C., Vera, R. Soria, K. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(3), 578-599,
file:///C:/Users/User/Downloads/2246-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8878-1-10-20220527%20(1).pdf
- Tigrero, C. (2022). Programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una institución educativa de Guayaquil. Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113806/Tigrero_LCK-SD.pdf?sequence=1

Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría Rencis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, 6 (1), p 994, <file:///C:/Users/User/Downloads/1558-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6020-1-10-20220129.pdf>

Villegas, M. (2019). Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7245>

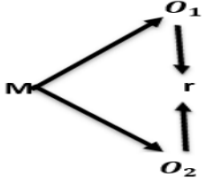
Wahyudi, M. (2021). Proceedings of the 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 584(1), 320-325. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211102.038>

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Clima Organizacional	Es un conjunto de acciones compartidas por los integrantes de la organización, al relacionar eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan y el comportamiento que debe ser compensado y apoyado. (Horton, 2020)	La variable clima organizacional, se ha organizado en 20 ítems y cuatro dimensiones: Estructura organizacional, remuneraciones, Responsabilidad, toma decisiones, apoyo y conflicto, se medirán en escala ordinal nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).	Estructura organizacional Remuneraciones Responsabilidad Toma decisiones Apoyo Conflicto	- Definición de actividades - Estructura de mando - Clasificación de funciones. - Reglas de convivencia. - Planificación - Reconocimiento - Sanciones - Recompensas - Delegación de responsabilidades. - Confianza - Innovación - Toma de riesgos - Liderazgo. - Disposición a cambios. - Trabajo colaborativo - Reciprocidad - Comunicación - Manejo de estrés - Disciplina - Satisfacción	1; 2; 3; 4; 5 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17 18; 19; 20	<u>Ordinal</u> Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).
Variable 2 Desempeño docente	Es un conjunto de estrategias empleadas por los docentes con	La variable calidad educativa, se ha organizado en 20 ítems y cinco dimensiones:	Personal	- Autoestima - Compromiso - Actuación asertiva - Ética	1; 2; 3; 4	<u>Ordinal</u>

	el propósito de lograr metas establecidas, así mismo, el mejoramiento del nivel de aprendizaje y contribuir al incremento de los niveles educativos. (Horton, 2020)	Personal, pedagógica, institucional y social, se medirán en escala ordinal nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).	Pedagógica	- Comprensión del currículo - Planificación - Facilitación del aprendizaje - Evaluación de aprendizaje - Contribución al ambiente laboral - Autoevaluación	5; 6; 7; 8; 9; 10	Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).
			Institucional	- Participación institucional - Comunicación con padres de familia - Identificación institucional - Contribución a la comunidad educativa	11; 12; 13; 14;	
			Social	- Alineación con compromisos - Participación comunitaria - Conocimiento del contexto	15; 16; 17;	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023.			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	- Tipo de investigación: Básica - Diseño de investigación: No experimental - Nivel de investigación: Descriptivo correlacional Diseño de investigación  Donde: M: Muestra O1: Observación de la Variable 1 O2: Observación de la Variable 2 r: Relación entre variables de estudio: Clima organizacional y desempeño docente
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa del distrito Awajun, 2023?	Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
PE1: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión personal en una institución educativa del distrito Awajun, 2023?	OE1: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión personal	HE1: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión personal.	
PE2: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión pedagógica en una institución educativa del distrito Awajun, 2023?	OE2: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión pedagógica	HE2: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión pedagógica.	
PE3: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión institucional en una institución educativa del distrito Awajun, 2023?	OE3: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión institucional	HE3: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión institucional	
PE4: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión social en una institución educativa del distrito Awajun, 2023?	OE4: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión social.	HE4: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión social.	

Anexo 03
CUESTIONARIO DE ENCUESTA A ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL
PRIMARIA, RIOJA 2023

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Nº	Dimensión: Estructura organizacional	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
1	En la institución se organizan y definen las actividades que se van a desarrollar en eventos educativos					
2	En la institución se tiene claro la estructura de mando.					
3	En la institución están bien definidas las funciones que cumple cada docente					
4	En la institución cada docente conoce y respeta el reglamento interno.					
5	Las labores que se realizan a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docente.					
	Dimensión: Remuneraciones	1	2	3	4	5
6	La institución educativa cuenta con un programa de reconocimiento a docentes por su contribución a la institución.					
7	En la institución educativa están bien definidas las sanciones y se aplican de manera oportunidad y correcta.					
8	En la institución se da facilidades a docentes con disposición a seguir preparándose profesionalmente.					
	Dimensión: Responsabilidad	1	2	3	4	5
9	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional					
10	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes					
11	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.					
	Dimensión: Toma de decisiones					
12	En la institución educativa la toma de decisiones se hace de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos					
13	En la institución educativa se percibe un liderazgo colaborativo y democrático por parte del personal directivo					

14	La institución educativa se muestra dispuesta y se adapta a cambios en materia de mejora del servicio educativos					
Dimensión: Apoyo						
15	En la institución educativa los trabajos se desarrollan de forma colaborativa entre todos los miembros que la conforman					
16	En la institución educativa las relaciones interpersonales entre sus miembros, se basan en la reciprocidad					
17	En la institución educativa existe un ambiente armonioso basado en una comunicación asertiva entre sus miembros					
Dimensión: Conflictos						
18	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo					
19	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada					
20	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente					

Anexo 04

CUESTIONARIO DE ENCUESTA A ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA, RIOJA 2023

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

N°	Dimensión: Personal	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
1	Los docentes cultivan una sana autoestima a nivel personal y profesional					
2	Los docentes renuevan su compromiso con la docencia a lo largo de la carrera.					
3	Los docentes actúan asertivamente en los diferentes ámbitos de su intervención: aula, escuela, comunidad.					
4	Los docentes son coherentes con un código de ética profesional.					
Dimensión: Pedagógica		1	2	3	4	5
5	Los docentes comprenden y manejan, critican creativamente, el currículo básico de su nivel y/o especialidad.					
6	Los docentes planifican y evalúan su trabajo pedagógico.					
7	Los docentes promueven, dirigen y facilitan procesos de aprendizaje significativos, incorporando elementos lúdicos y creativos.					
8	Los docentes evalúan los procesos de aprendizaje, con fines de retroalimentación y de hacer reajustes en su desempeño profesional					
9	Los docentes propician el respeto y la tolerancia frente a las diferencias, desarrolla actitudes favorables para un diálogo intercultural en la vida cotidiana (orientado a erradicar todo tipo de discriminación).					
10	Los docentes reconocen sus errores o limitaciones referidos a un conocimiento específico					
Dimensión: Institucional		1	2	3	4	5
11	Los docentes participan con iniciativa y sentido crítico en la gestión del centro educativo.					
12	Los docentes incentivan vínculos con los padres de familia y la comunidad					
13	Los docentes se identifican y participan en el proyecto educativo de la institución					

14	Los docentes contribuyen en la construcción permanente de una comunidad profesional en el centro, en diálogo con otros sujetos e instituciones					
Dimensión: Eficiencia						
15	Los docentes se encuentran comprometidos con el desarrollo social de la comunidad educativa y local					
16	Los docentes participan en procesos de concertación con diversas instituciones a favor de la educación					
17	Los docentes se mantienen informados sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad donde se desempeñan					

Anexo 05

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Awajun, 2023.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Clima orgnizacional y desempeño docente .

TESISTA: Br. Carlitos Wajai Cahuaza

DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO:

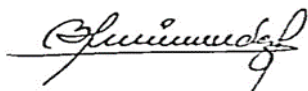
SI

☒

NO

☐

Chiclayo, febrero 2024



Firma/DNI: 16526129

Experto: Bertila Hernández Fernández

Anexo 06

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Rioja, 2023.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Clima orgnizacional y desempeño docente .

TESISTA: Br. Carlitos Wajai Cahuaza

DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO:

SI

☒

NO

☐

Chiclayo, febrero 2024



Firma/DNI: 17451308

Experto: Oscar Bengamin Sánchez Cubas

Anexo 07

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Rioja, 2023.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Clima orgnizacional y desempeño docente .

TESISTA: Br. Carlitos Wajai Cahuaza

DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO:

SI

☒

NO

☐

Chiclayo, febrero 2024



Firma/DNI: 16684333
Experto: Wilver Saucedo Pérez

969433175