

Chiclayo, Perú, Vol 1, N.º 1, Enero - Marzo 2022.

**ACREDITACIÓN INTERNACIONAL**

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER PERU | ARK Identificador único

doi | Crossref

**BUENAS PRÁCTICAS EDITORIALES**

COPE COMMITTEE ON PUBLICATION ETHICS | BOAI | DORA

**INDEXACIÓN INTERNACIONAL**

latindex | DRJI | BASE | ROAD | Scilit | Sherpa Romeo | REBIUN | ESJI | RESEARCHBIB ACADEMIC RESOURCE INDEX | WZB Berlin Social Science Center | VNIVERSIDAD DE SALAMANCA | UNIVERSIDAD DE CORDOBA | Universidad de Alicante | UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

FEDERAL SCIENCE Library Bibliothéque SCIENTIFIQUE FÉDÉRALE | EZA Electronic Journals Library | Semantic Scholar | HAW HAMBURG | OpenAlex

**LICENCIA DERECHOS DE AUTOR 4.0**

cc creative commons

ISSN 2810-8728 (En línea)  
 DOI 10.61325  
 ARK <https://n2t.net/ark:/55066>

**RAZÓN SOCIAL**  
 SCIENCEEVOLUTION INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EDITORIAL & COMUNICACIONES S.A.C.S.  
 RUC 20612331180



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

## Créditos

### Comité editorial

**Msc. Fredy George Olivos Romero**  
Director Editorial

**Lic. Herminio Delgado Vásquez**  
Secretario de Redacción

**Salvador Becerra Ramos**  
Revisión y Traducción

**Mag. Carlos López Segura**  
Enlace y Gestión Editorial Digital

**Claudia Hurtado Rosillo**  
Relaciones Públicas y Marketing

**Ing. Fransy Paol Caverro Bossio**  
Soporte Tecnológico e Informático

### Editado por:

Scienceevolution instituto de investigación, editorial & comunicaciones S.A.C.S.  
RUC: 20612331180

### Contacto:

Urb. Los cedros de la Pradera Mz:B Lt:10, Chiclayo 14012, Perú  
[editorial@scienceevolution.com](mailto:editorial@scienceevolution.com)  
<https://revista.scienceevolution.com/>  
Whatsapp: (+51) 901 458 348

Créditos





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

## Copyright

Los trabajos publicados en las ediciones electrónicas de SCIENCEEVOLUTION - Revista de Investigación Científica e Interdisciplinaria son propiedad de la Editorial SEE de Chiclayo, Perú. Para cualquier mención parcial o total será necesario citar expresamente la procedencia. La Editorial SEE del SEC (SCIENCEEVOLUTION - Centro de Investigación y Desarrollo) autoriza a los autores de los trabajos publicados en la revista a ofrecerlos en sus webs (personales o corporativas) o en cualquier repositorio de acceso abierto (Open Access) pero exclusivamente en forma de copia de la versión original una vez revisada y maquetado, la misma que será remitida al autor principal o corresponsal. Es obligatorio hacer mención específica de la publicación en la que ha aparecido el texto, añadiendo además un enlace a la Editorial SEE del SEC (SCIENCEEVOLUTION - Centro de Investigación y Desarrollo) (<http://scienceevolution.com/editorial>).



### Dirección y contacto

Urb. Los cedros de la Pradera Mz:B Lt:10, Chiclayo 14012, Perú

[editorial@scienceevolution.com](mailto:editorial@scienceevolution.com)

<https://revista.scienceevolution.com>

Whatsapp: (+51) 901 458 348

### Maquetación

Referencias Cruzadas

[marketing@scienceevolution.com](mailto:marketing@scienceevolution.com)

### Distribución digital gratuita

SCIENCEEVOLUTION está disponible para todo el público en general a través de nuestro sitio web oficial: <https://revista.scienceevolution.com>; asimismo sus volúmenes y artículos pueden compartirse libremente en la red de internet.

### Identificación

ISSN: 2810-8728 (En línea)

DOI: 10.61325

### Indexaciones

[Lista de indexaciones](#)

### Título Clave

SCIENCEEVOLUTION. Revista de Investigación Científica e Interdisciplinaria

### Título abreviado

SCIENCEEVOLUTION. Revista





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

La Revista SCIENCEEVOLUTION (En su traducción literal “evolución de la ciencia”) se lanza al mercado el presente año, 2022 por el SEC | SCIENCEEVOLUTION Centro de Investigación y Desarrollo y bajo el servicio de publicaciones del SEE | SCIENCEEVOLUTION Editorial Científica y Cultural; con el propósito básico de servir de vehículo para la difusión de las investigaciones científicas e interdisciplinarias del Perú, Latinoamérica y del mundo.

**Cobertura:** Ciencias Multidisciplinarias

**Periodicidad:** Tiene una frecuencia de publicación trimestral, tal como detallamos a continuación los periodos de los 04 Volúmenes proyectados por año, de la siguiente manera: Enero a Marzo, Abril a Junio, Julio a Septiembre y Octubre a Diciembre.

**Secciones:** Todos los trabajos y textos recibidos deben ser inéditos y no estar pendientes de su publicación total o parcial en otro medio.

- **Editorial:** Análisis o juicio efectuado por un experto, sobre los temas relacionados con la pertinencia e identidad de la revista. Debe contribuir desde la opinión o argumentación con temas de artículos de investigación a ser publicados en esta edición. El diseño de su estructura se basa en una introducción, desarrollo y conclusión.
  - **Tamaño máximo:** 1,500 palabras.
- **Artículos Científicos:** Es un informe escrito, con rigor científico y conceptual, que comunica por primera vez los resultados de una investigación. Describe de forma completa y concisa los resultados de investigación original, incluyendo informaciones relevantes para aquellos que desean reproducir el estudio o evaluar sus resultados y conclusiones.
  - **Tamaño máximo:** 5,000 palabras.
- **Artículos de Revisión:** Son análisis preferentemente escritos por expertos en el tópico abordado. Consisten en evaluaciones sistemáticas y críticas de la literatura y de fuentes de datos, con el objetivo de revisar y evaluar críticamente el estado actual del conocimiento sobre un determinado tema, además de comentar sobre estudios conducidos por otros autores.
  - **Tamaño máximo:** 6,000 palabras.
- **Casos de Estudio:** Es la presentación de una experiencia profesional, basada en el estudio de casos específicos y con comentarios sucintos de interés para el ejercicio de otros profesionales del área.
  - **Tamaño máximo:** 3,000 palabras.
- **Reseñas**
  - **Reseñas de libros:** Deberán aproximarse de manera crítica a las ideas, argumentos y temáticas de libros especializados.
  - **Reseñas de revistas:** Se referirán a revistas nacionales o internacionales cuya temática sea de interés para la comunidad científica.
  - **Reseñas de tesis y trabajos de grado:** Se referirán trabajos de investigadores de las universidades. Deben estructurarse con: Título, autor (es), resumen del trabajo de investigación en español inglés (abstract) con las palabras claves, tipo de tesis (Doctoral, Maestría), tutor, departamento, universidad, fecha de aprobación.
  - **Reseña de páginas web, blogs y otros documentos electrónicos:** Se referirán a trabajos o referencias de trabajos publicados en Internet que sean de interés para el campo académico e investigativo. Deben estructurarse en: título, autor (es) de la revisión, breve información sobre el contenido, especificación de dirección(es) electrónica(s) y los aportes que justifican dicha referencia.
  - **Tamaño máximo:** 3,000 palabras.

- **Eventos:** Los docentes e investigadores que asistan a eventos académicos nacionales o internacionales divulgarán las ponencias, conferencias, foros, simposios entre otras actividades que se hayan sido presentadas o por presentar en un evento. El archivo debe ir estructurado de la siguiente manera: objetivos, resultados, conclusiones y propuestas generados en los mismos. Deben señalar datos de identificación: nombre del evento, lugar, fecha y objetivos. También forman parte de esta sección, la promoción y difusión de Jornadas, Congresos, Reuniones y Conferencias nacionales e internacionales de interés para los lectores. Máximo tres cuartillas.
  - **Tamaño máximo:** 3,000 palabras.
- **Especiales:** La publicación de ensayos, crónicas, comentarios u otros contenidos altamente relevantes para la comunidad científica.
  - **Tamaño máximo:** 1,500 palabras.

**Sistema de arbitraje externo:** Los originales serán evaluados por dos expertos en la materia. El tiempo estimado desde la aceptación del trabajo por los evaluadores hasta la publicación es de tres (03) meses.

**Política de acceso abierto:** La edición electrónica de todas nuestras publicaciones se emiten bajo la siguiente licencia de acceso abierto: Licencia Creative Commons Licencia Creative Commons Atribución No Comercial Sin Derivadas 4.0 Internacional. Los detalles pueden consultarse en la versión informativa (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) y el texto legal de la licencia (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>).

**Ética en la publicación:** La revista SCIENCEEVOLUTION solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada, se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicación. Además, utiliza el software Turnitin o similar para detectar coincidencias y similitudes entre los textos sometidos a evaluación y los publicados previamente en otras fuentes.

Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos, fruto del consenso de todos los autores y cumplen con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de la revista SCIENCEEVOLUTION no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

**Declaración de privacidad.** Los nombres, direcciones de correo-e o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán sólo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

## Índice

### Editorial

Las Universidades y el Desarrollo de la Investigación Científica	6
--	---

### Artículos

Liderazgo Transformacional Directivo y la Relación del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca	8
La Resiliencia y Rendimiento Académico en los Estudiantes del CEBA Señor de la Justicia de Ferreñafe	15
Cultura Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca	24
Autoeficacia Escolar y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, Bambamarca	30
Diseño del Plan Estratégico Sostenible para Fortalecer las Capacidades Laborales del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	39

Copyright





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

## Las Universidades y el Desarrollo de la Investigación Científica

The Role of Universities in Fostering Scientific Research

La educación a nivel superior universitaria se establece bajo la cimentación de una colectividad integrada por los valores forjados por la sapiencia, puesto que la formación y experiencia de toda persona que ha ingresado a la Universidad, requiriendo de una innovación en cuanto a su manera de pensar y el adquirir capacidades le permiten constituir una mano de obra especializada. De manera que, estas personas con habilidades deben tener la destreza de razonar y resolver problemas de manera oportuna y con severidad científica, proponiendo resolución a las distintas falencias que impidan el mejor desenvolvimiento de los factores sociales de una nación (Blanco, 2017).



**Mg. Javier Villegas Mayorga**  
Secretario de Redacción  
Revista Scienceevolution

Es importante impulsar novedosos saberes mediante la producción científica bajo la mirada de la invención para vincular estado-universidad-empresa. Es a partir de allí, que las instituciones de educación superior peruanas poseen un amplio compromiso de la promoción y gestión estratégica con el fin de orientar la enseñanza, instrucción y profesionalización de sus profesores universitarios, incentivando la participación investigaciones científicas entre toda la comunidad administrativa y académica. De igual forma, es perentorio que las universidades promuevan el discernimiento desde lo humanista y científico, para lograr avanzar e innovar de manera más sostenible (Moquillaza, 2019).

Desde este contexto, puede notarse que la Revista Scienceevolution logra albergar a estudiantes y académicos universitarios, con el propósito de expandir sus conocimientos a través de las producciones científicas, facilitando el paso hacia la multiplicidad de artículos científicos. Por ello, esta tribuna académica permite la reciprocidad de saberes entre los profesionales y las ponencias de versados, que contribuyen al acervo científico a nivel general.

En conclusión, se pretende construir una innovación académica que formalice los requerimientos normativos-legales para proveer un conocimiento científico de alta envergadura y que contribuya al enriquecimiento de toda la colectividad científica.

### Referencias

Blanco, M. (2017). Estilos de aprendizaje y actitudes ante la investigación científica en estudiantes universitarios. *Investigación & Desarrollo*, 25(2), 82-99. <http://dx.DOI.org/10.14482/indes.25.2.10960>

Moquillaza Alcántara, V., (2019). Producción científica asociada al gasto e inversión en investigación en universidades peruanas. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(1), 56-59. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i1.15626>

Editorial



# Artículo



# Liderazgo Transformacional Directivo y la Relación del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca

The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Climate in Primary Education Institutions in Chota, Cajamarca

**María Estela Quintana Díaz**

ORCID: 0000-0003-2367-246X

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", Trujillo - Perú

**Recepción** 01 de enero 2022

**Publicación:** 31 de marzo 2022

## Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre "liderazgo transformacional directivo" y "clima organizacional" en centros educativos del nivel primario en Chota, Cajamarca. Asimismo la investigación fue correlacional-descriptiva, transaccional o transversal, de tipo básica, con una muestra no probabilística deliberada o conveniente de 32 educadores a la que se le aplicó como instrumento un cuestionario y una encuesta. Los resultados demuestran una asociación positiva y continua entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación significativo de ( $p < 0,01$ ) y un nivel moderado ( $r = 0.772^{**}$ ); respecto a la relación de la dimensión entre el compromiso de la gestión y el clima organizacional, se encontró una conexión altamente significativa ( $p < 0.01$ ) con grado moderado ( $r = 0.720^{**}$ ), estableciendo que a mayor cambio positivo, mayor clima organizacional.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, Gestión educativa, Clima organizacional

## Abstract

The study aimed to determine the relationship between "transformational leadership" and "organizational climate" within primary education institutions in Chota, Cajamarca. Utilizing a correlational-descriptive design, data were collected via validated questionnaires administered to 32 educators through non-probabilistic purposive sampling. Results indicated a significant positive correlation ( $r = 0.772^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) between transformational leadership practices and organizational climate, with management commitment emerging as a critical dimension ( $r = 0.720^{**}$ ,  $p < 0.01$ ). These results establish that a higher degree of positive change in managerial transformational leadership corresponds to a more favorable organizational climate.

**Keywords:** Transformational leadership, Educational management, Organizational climate





## Introducción

Actualmente, las organizaciones deben mejorar su capacidad para actuar al instante, con adaptación y flexibilidad a los cambios acelerados que se viven en la sociedad. En este contexto, el sector público debe reconocer la relevancia de implementar nuevos paradigmas fundamentados en la habilidad de liderazgo de sus directivos y la adecuación de sus actuaciones mediante el clima organizacional, permitiéndoles afrontar con más y mejores recursos los futuros retos de los cambios globales (Blanco-López et al., 2021).

Por lo tanto, la nueva gerencia debe facilitar la ejecución de actividades de manera eficiente y efectiva; llevando a cabo diversas funciones en una organización para administrar, delegar y supervisar mediante el proceso de planificación, organización, dirección y control, con el objetivo de cumplir las metas fijadas. Es evidente que uno de los roles estratégicos fundamentales de los gerentes consiste en emplear su erudición, energía y entusiasmo para brindar un liderazgo transformacional a su equipo laboral y promover un clima organizacional armonioso y de alto beneficio (Dumitrita & Bonavía, 2020).

Desde esta perspectiva, Ferreira (2021) afirma que el rol de un líder educativo es de suma relevancia en las instituciones educativas actuales, puesto que trata de supervisar las acciones y labores que se realizan en la institución, dirigir al grupo y asegurarse de que avancen hacia un fin compartido. También, cumple una función vital en el fomento de un clima organizacional positivo, mientras se asegura de la realización eficiente y responsable de las tareas, y en conformidad con las normas éticas.

Por su parte, Tolentino (2020) menciona que un gran líder gestiona con afecto, esperanza, ingenio, altruismo y una visión de cambio, desempeñando sus funciones con entusiasmo y aceptando responsabilidades, a la vez que orienta y confía en su grupo. Su aspiración es parecida a la de los educadores apasionados que se esfuerzan por aplicar al máximo su potencial con dedicación a su labor. De manera que, un liderazgo escolar efectivo beneficia al rendimiento académico y fomenta el desarrollo del personal docente, siendo así un elemento clave de las prácticas educativas a nivel general. De igual forma, Franco et al. (2019) afirman que un líder es visto como un ser relevante para llevar a cabo un trabajo en conjunto con el propósito de lograr metas compartidas. Esta incidencia de valores y convicciones comunes posibilita crear estructuras y mecanismos de gestión que promueven el trabajo colaborativo, contribuyendo a la obtención de metas. Por su parte, Hasek y Ortiz (2021) subrayan la relevancia de establecer un ambiente educativo adecuado que estimule la convivencia y la creatividad, en vista que para conseguir un cambio significativo en este ámbito, es esencial priorizar la motivación, comunicación, identidad, colaboración y liderazgo, promocionando espacios para la conversación, reflexión, cooperación y mejora de la calidad de vida en su conjunto.

Según Córdova et al. (2021), los líderes que promueven la interacción proactiva de los docentes en el procedimiento de elecciones de alternativas logran establecer un ambiente más constructivo y cooperativo en las instituciones educativas, dado que estas ayudan a fortalecer la aceptación entre los profesores y afecta de manera positiva la dinámica educativa y el rendimiento académico de los alumnos. Por ello, el liderazgo directivo es un elemento fundamental para la eficiencia académica, así como la creación de vínculos fuertes, la administración educativa y la promoción de progresos educativos lo es para el logro de los propósitos pedagógicos (Marichal et al., 2021).

Mestanza y Vega (2021) sostienen que un líder cuenta con sobresalientes habilidades de dirección y cualidades interpersonales como parte del clima organizacional, que le facilita apoyar a cada estudiante en el desempeño de las pautas establecidas por la institución educativa y los estándares sociales. Esto asegura al estudiante que obtendrá una educación personalizada según sus carestías particulares. En este contexto, Parraguez (2019) argumenta que los líderes educativos deben alinearse con principios pedagógicos dictados por normativas y pautas centralizadas que eleven la calidad educativa, especialmente al integrar la investigación en su currículo para adaptarla a su entorno, visto que en los diversos escenarios se requiere la adquisición de competencias de liderazgo para implementar enfoques prácticos, que permitan coordinar y desarrollar propuestas académicas.

A pesar de que las instituciones pueden dar diferente prioridad a estas funciones, su meta final es crear pautas estándar, manejar las expectativas y resolver los conflictos de manera efectiva (Reyes & Moros, 2019). Por tal razón, un liderazgo transformacional directivo exitoso necesita habilidades comunicativas innatas y aprendidas para inspirar a las personas de forma conjunta, incorporar saberes formativos para el logro de metas y fomentar el desarrollo educativo (Ritacco & Amores, 2019).



En Perú, el ambiente laboral en el ámbito educativo afecta diversos aspectos del rendimiento docente y la comunicación, si no se soluciona a tiempo. Esto sucede, en gran medida, por la falta de un liderazgo directivo que pueda tomar decisiones para lograr el éxito institucional, por rasgos de personalidad, que en ciertos casos se considera asocial, y por la carencia de habilidades de liderazgo, influyendo en el rendimiento del profesorado y en la capacidad de reflexión y comprensión en las relaciones interpersonales.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota, Cajamarca, con el fin de que el cuerpo académico desarrolle una actitud cooperativa, colaborativa, identitario y comprometido en la lucha por completar las expectativas institucionales.

La investigación se justifica porque el liderazgo transformacional directivo debe ser adoptado por la gestión y docencia, que en conjunto alcanzan un mayor nivel de motivación y logran una educación de alta calidad. Aunado a ello, el clima organizacional cobra relevancia en la influencia de factores que puedan fortalecer el ambiente laboral y el vínculo personal para lograr los objetivos propuestos.

## Método

### Enfoque metodológico

La investigación se basa en un paradigma positivista y una complementariedad metodológica, específicamente un enfoque cuantitativo, puesto que permite medir y extrapolar resultados a través de cifras numéricas (Sánchez, 2019).

### Diseño de estudio

El estudio estuvo enmarcado en un diseño descriptivo, correlacional, no experimental y corte transversal, que intenta detallar atributos de fenómenos o grupos, estableciendo vínculos entre variantes sin definir fundamentos (González, 2016).

### Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básica, pretende expandir el entendimiento teórico sin un énfasis directo en su uso práctico, por lo que se enfoca en entender los principios básicos (Huaire, 2019).

### Población y muestra

La población estuvo compuesta por 32 individuos, entre directivos y profesores de colegios de Chota, Cajamarca, mediante un muestreo aleatorio simple.

### Técnicas de recolección de datos

Se razonó la utilización de una (1) encuesta denominada Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) que mide el liderazgo transformacional directivo; y un cuestionario que evalúa el Clima Organizacional.

De igual forma, se apeló a las diversas bases de datos como Scopus, Dialnet, Google Scholar, Elsevier, entre otras.

### Instrumentos

Para reunir los datos de estudio se empleó como técnica a la encuesta, contentiva de 60 ítems que permitió medir la percepción sobre las características del liderazgo transformacional directivo, con 5 dimensiones, empleando las medidas de la escala Likert de 5 niveles. También, se utilizó un cuestionario de 32 ítems, considerando el compromiso directivo, cambios positivos y logros y superación del Clima Organizacional, bajo la escala Likert con cuatro (4) alternativas de respuestas. Ambos instrumentos empleados fueron examinados y considerados por especialistas con hábitos en el campo de las Instituciones Educativas del nivel primario en Chota, Cajamarca.

### Análisis de datos

Para este apartado se consideró el uso de Microsoft Excel y SPSS V.27.0, lográndose inspeccionar la información con datos descriptivos. Además, se manejó la correlación de Rho Spearman como estadística inferencial entre dos variables aleatorias. Posteriormente, se presentaron los resultados y las respectivas conclusiones.



## Resultados

En el análisis e interpretación de datos, se ha considerado el detalle de las características y elementos de las dimensiones planteadas que se encontraron en la investigación *in situ*, con el propósito de analizar y evaluar cada una de las variables. A continuación describen las variables mediante tablas de correlación.

**Tabla 1**  
Correlación entre liderazgo transformacional y clima organizacional

	Correlaciones	Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	76
Clima organizacional	Correlación de Rho Spearman	0,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	69

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

Fuente: Encuesta

En la Tabla 1 se observa la alta significancia del valor del coeficiente correlativo ( $p < 0.01$ ) lo que refleja una relación directa y significativa de intensidad moderada ( $r = 0.772^{**}$ ) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las escuelas primarias de Chota, Cajamarca.

**Tabla 2**  
Correlación entre dimensión compromiso directivo y clima organizacional

	Correlaciones	Compromiso directivo	Clima organizacional
COMPROMISO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	38
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	36

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

La Tabla 2 exhibe la alta significancia del valor del coeficiente ( $p < 0.01$ ), lo que refleja una relación directa y significativa de intensidad moderada ( $r = 0.720^{**}$ ) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colegios de enseñanza primaria de Chota, Cajamarca.

**Tabla 3**  
Correlación entre dimensión cambios positivos y clima organizacional

X	Correlaciones	Compromiso directivo	Clima organizacional
CAMBIOS POSITIVOS	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	38
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	36

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

Con respecto a la Tabla 3, revela una conexión altamente significativa ( $p < 0.01$ ) entre el compromiso de la gestión y el clima organizacional. Esto afirma la relación directa significativa de grado moderado ( $r = 0.720^{**}$ ), estableciendo que a mayor cambio positivo, mayor clima organizacional.



## Discusión

Los resultados muestran una relación directa o positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, esto se corrobora con el estudio de Bueno y Orozco (2019), quienes determinaron que estos son un factor crucial en el ambiente de trabajo, dado que, cuando el líder se dedica a su gestión organizacional, muestra sus nociones ético-morales que inspiran compañerismo. También, Vásquez et al. (2021) determinan que existe una correlación alta y positiva entre ambas variables, reflejando un mejor clima laboral. Por su parte, Carranza-Villón (2020), resuelve que el liderazgo transformacional se corresponde con el desempeño docente, porque la valoración individual está estrechamente vinculada al compromiso docente, es decir, que el liderazgo transformacional actúa como un recurso para cambiar una institución educativa; por ello, es esencial que se desarrollen planes estratégicos de formación en la institución para crear directores y alcanzar una alternativa adecuada que favorezca el liderazgo académico en general.

A propósito de la relación de la dimensión compromiso directivo con el clima organizacional en colegios del nivel primario de la ciudad Chota, existe una correlación altamente significativa y directa con un nivel de 0.01 (bilateral). Esto apoya el estudio de Ahumada-Figueroa et al. (2019), el cual subraya que el liderazgo directivo es esencial para alcanzar una eficacia directiva orientada a la mejora de los aprendizajes; además, afirman que los directores son pilares fundamentales en la gestión y calidad educativa deseada, así como para el desarrollo del ámbito educativo. Añadiendo a lo anterior, cuando es realizado en colaboración y a través de propósitos y proyecciones comunes, ofrecerá al alumnado una educación de calidad. Por otro lado, Vela-Quico et al. (2020) consideran que el compromiso de un líder surge de generar y sostener una conducta específica hacia los otros; por esta razón, la dedicación de los individuos es fundamental para el éxito de una compañía. En este sentido, contar con un líder dedicado y efectivo tendrá un impacto significativo en circunstancias de riesgo que puedan presentarse en una organización.

En relación con la dimensión de cambios positivos y su vínculo con el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primario de la ciudad de Chota, se observa que, a medida que se incrementan los cambios positivos, el clima organizacional mejora. Este hallazgo permite establecer comparaciones con otros estudios que han abordado temáticas similares, como el de Goetendia (2020), que demuestra la correlación directa entre el liderazgo transformacional directivo y el compromiso organizacional en la institución educativa. De igual forma, Echerri et al. (2019) señalan que quien lidera busca incentivar el progreso y el crecimiento pleno de su comunidad, así como al fortalecimiento del equipo y de las entidades, teniendo en cuenta herramientas que faciliten la adaptación, resolución de problemas y la progresión de su desempeño.

Finalmente, se determinó la relación entre la dimensión logros y superación y el clima organizacional en las instituciones de enseñanza primaria de Chota - Cajamarca, comparándose son hallazgos del estudio de Pérez y Santos (2021), quienes demuestran una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una institución educativa de Lima. También sostienen que, si hay un buen liderazgo en la dirección, el ejercicio de los docentes será apropiado para el progreso de habilidades académicas.

## Conclusiones

De los resultados anteriormente descritos, se toma en cuenta el objetivo general, "determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional", siendo el valor del coeficiente de correlación altamente significativo ( $p < 0.01$ ) entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, a su vez, indica la existencia de una relación directa significativa de grado moderado ( $r = 0.772^{**}$ ) en las instituciones de educación primaria de la ciudad de Chota.

Respecto a la relación de la dimensión de entre el compromiso de la gestión y el clima

organizacional, se refleja una conexión altamente significativa ( $p < 0.01$ ) con una relación directa significativa de grado moderado ( $r = 0.720^{**}$ ), estableciendo que un mayor cambio positivo se traduce en un mejor clima organizacional.

A partir de lo mencionado, es fundamental que los líderes de la institución educativa continúen potenciando las competencias directivas y de gestión mediante su involucramiento en actividades formativas, fortalecimiento y perfeccionamiento académico, con la intención de contribuir a la mejora de la gestión educacional.



Asimismo, se subraya que los administradores y educadores deben tener en cuenta la relevancia del liderazgo y la innovación para estimular la creatividad y el cambio, asistiendo a seminarios sobre liderazgo transformacional, administración grupal y clima organizacional, con el propósito de ofrecer un asistencia educativa de prestancia.

## Referencias

Ahumada-Figueroa, L. A., Montecinos-Sanhueza, C. L., Leiva-Guerrero, M. V., & Campos-Vergara, F. A. (2019). Aprender a liderar el cambio en organizaciones escolares en Chile. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 53-70. <https://doi.org/10.11144/javeriana.m12-24.alco>

Blanco-López, S., Cerdas-Montano, V. & García-Martínez, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>

Bueno Betancur, D. M., & Orozco Gómez, L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Repositorio de la Universidad Tecnológica De Pereira. <https://repositorio.utp.edu.co/entities/publication/e790cf57-591c-41c0-9dbe-c4fa4313a2b7>

Carranza-Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>

Córdova, E., Rojas, I. & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 231-236. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt)

Dumitrita, T., & Bonavía, M. (2020). Proyecto de intervención para el desarrollo de una cultura organizacional positiva en centros educativos. *Educere*, 24(78), 253-266. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35663284006>

Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Ángel, & Saldaña Orozco, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 845 - 867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>

Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841)

Franco, I., Bohórquez, J., Moreira, S., Arias, K. & Wong, B. (2019). El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento de la Comunidad Educativa Ecuatoriana. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1179>

Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

González, G. (2016). *Investigación científica*. Liferder. <https://www.liferder.com/investigacion-cientifica/>

Hasek, S. & Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>

Huaire, I. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>

Marichal Guevara, O., Rey Benguría, C., Molina Velasco, M., Perdomo Vázquez, J., López Rodríguez del Rey, M., Misas Hernández, J., Cáceres Reche, M., Aznar Díaz, I., Hinojo Lucena, F., Barrientos Piñeiro, C., Moscoso Portillo, O., Mazariegos Biolis, W., Roy Sadradín, D., Ruiz Luis, M., Bernal Díaz, R., Buendía Espinosa, M., Guajardo Castillo, C., & Vidal, F. (2021). Formación de la competencia liderazgo educacional en los directores de escuelas (2015-2020). *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 11(3), e1100. <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/1100>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

8 - 14

Liderazgo Transformacional Directivo y la Relación del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Primario,  
Chota, Cajamarca

**María Estela Quintana Díaz**

ORCID: 00000-0003-2367-246X

<https://revista.scienceevolution.com/>



Mestanza, J. & Vega, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Revista Científica Epistemia*, 5(1), 1-11.

<https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>

Parraguez, L. (2019). Propuesta teórica de liderazgo transformador y mejora de cultura organizacional en instituciones educativas de educación secundaria. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 6(2), 19-31.

<https://doi.org/10.35383/educare.v2i11.201>

Pérez Yacsavilca; L. & Santos, O. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 corazón de Jesús - Ugel 03, Lima. *Revista Igobernanza*, 4(16), 166-190.

<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.155>

Reyes, J. & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.

<https://n9.cl/e0fp3>

Ritacco, M. & Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio cualitativo. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(81), 375-402. <https://n9.cl/7lete>

Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Tolentino, H. (2020) Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 1-15.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>

Vásquez, M., Silvestre, P.; Jesús, M. & Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo*, 3(8), 318-331.

<https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>

Vela-Quico, G. A., Cáceres-Coaquira, T. J., Vela-Quico, A. F., & Gamero-Torres, H. E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 376-400.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34134>



# La Resiliencia y Rendimiento Académico en los Estudiantes del CEBA Señor de la Justicia de Ferreñafe

Resilience and Academic Performance in the Students of the CEBA Señor de la Justice de Ferreñafe

**Teresa Villegas Cubas**

 ORCID: 0000-0002-5156-5912

Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú.

**Recepción** 01 de enero 2022

**Publicación:** 31 de marzo 2022

## Resumen

La resiliencia se conforma por actitudes y habilidades cognitivas del ser humano. Como objetivo se determina la relación entre la resiliencia y el rendimiento académico en los estudiantes del CEBA "Señor de la Justicia" - Ferreñafe. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra fue no probabilística intencional o por conveniencia de 70 alumnos. Los resultados exhiben un el valor del coeficiente de correlación es altamente significativo ( $p < 0.01$ ), indicando una correlación directa significativa de grado moderado ( $r = .771^{**}$ ) entre la resiliencia y rendimiento académico en los estudiantes del CEBA "Señor de la Justicia" - Ferreñafe. Se concluye que una mayor dependencia de la resiliencia aumenta el rendimiento académico.

**Palabra clave:** Resiliencia, Capacidad psicológica, Rendimiento académico, Educación alternativa

## Abstract

Resilience is comprised of fundamental behaviors and cognitive processes essential for the holistic development of human beings. This study aimed to determine the relationship between resilience and academic performance among students at CEBA "Señor de la Justicia" in Ferreñafe. The research followed a correlational descriptive design with a cross-sectional approach. A non-probabilistic convenience sample of 70 students was utilized. Results demonstrate that the correlation coefficient is highly significant ( $p < 0.01$ ), indicating a significant moderate direct correlation ( $r = .771^{**}$ ) between resilience and academic performance among students at CEBA "Señor de la Justicia" in Ferreñafe. It is concluded that a higher level of resilience corresponds to a greater increase in academic performance.

**Keywords:** Resilience, Psychological capacity, Academic performance, Alternative education





sciencevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

15 - 23

La Resiliencia y Rendimiento Académico en los Estudiantes del CEBA Señor de la Justicia de Ferreñafe

Teresa Villegas Cubas

ORCID: 0000-0002-5156-5912

<https://revista.sciencevolution.com/>



## Introducción

La educación en un contexto global impone requerimientos de calidad en relación a las distintas perspectivas de desarrollo del individuo, organizando la estructura educativa de manera sistémica a través de la integración de los diversos niveles y modalidades que se alinean con las directrices educativas y la adecuada conexión con sus objetivos. La educación se considera un pilar esencial para el avance individual y social, visto que el sistema educativo refleja la habilidad de la persona para lograr una calidad de vida superior a través de empleos y remuneraciones significativas (Vélez-Miranda et al., 2020).

Por lo tanto, la relevancia de la transformación educativa radica en la implementación de acciones que beneficien el aprendizaje de todos los niños bajo una educación flexible e incentive oportunidades para una mejor enseñanza. Asimismo, esta educación busca erradicar o reducir las limitaciones que obstaculizan el aprendizaje y la inclusión de todos los estudiantes, asegurando así de manera efectiva la asistencia, intervención y éxito académico de todos ellos (Díaz et al., 2018).

Considerando lo expuesto, una de las inquietudes más urgentes es entender mejor la anomalía del compromiso del educando, donde el rendimiento académico percibido se presenta como una variable clave. Esto se realiza evaluando las destrezas, como la resiliencia, la cual les permite enfrentarse al entorno cotidiano. En este sentido, ser resiliente ayuda a mitigar el impacto de los eventos más complicados y a adaptarse de manera positiva, por lo que se piensa que el sistema educativo debe implementar estrategias para reforzar esta habilidad esencial, reconociendo que el estudiante debe aprender de sus fallos en lugar de sentirse vencido (Estrada, 2020).

La resiliencia es definida como una habilidad humana para resistir influencias externas adversas, enfrentarlas positivamente y superarlas, las cuales devienen de experiencias impactantes, tanto colectivas como individuales de la vida cotidiana, afrontándolas, sobreponiéndose a ellas y convirtiéndolas en factores de crecimiento (Santiago et al., 2020). Por tal razón, la resiliencia es un proceso dinámico en el que influyen tanto el individuo como su entorno, permitiendo la adaptación ante la adversidad; además, la exposición a dificultades fortalece más que la sobreprotección, visto que promueve el desarrollo de competencias y bienestar, en virtud de estimular habilidades sociales, cognitivas y emocionales para afrontar los desafíos con éxito (Sosa & Salas-Blas, 2020).

La resiliencia en el ámbito educativo, conocida como "resiliencia académica", es la capacidad del escolar para sobrellevar los desafíos y tensiones de los estudios sin afectar su desempeño. Cada estudiante responde de manera distinta a los desafíos universitarios, como la exigencia académica, las dificultades económicas y la separación de su entorno familiar, lo que influye en su resiliencia académica. Sin embargo, se han identificado factores que favorecen su desarrollo, por lo que conocerlos y fomentarlos contribuye al fortalecimiento de competencias sociales, académicas y personales (Valenzuela & Vargas, 2021). Asimismo, la escuela desempeña un papel fundamental y reconocido dentro de la comunidad, con una influencia significativa en los jóvenes, sus familias y su entorno, mientras que, para algunas personas representa un segundo lugar de protección luego el hogar y, en algunos casos, la principal (Silas, 2008).

Capacidades como demostrar un estado de ánimo con optimismo frente a circunstancias inusuales, dar resoluciones a las dificultades y enfrentarlas de manera lógica son fundamentales para triunfar ante los infortunios. Por lo tanto, es esencial que cada estudiante desde una edad temprana reciba los estímulos adecuados para que mantenga su bienestar emocional y logre cultivar resiliencia, así como la confianza en sí mismo y en sus capacidades para vender y superar obstáculos. Además de lo anterior, establecer objetivos a largo plazo permite definir un proyecto de vida que converge con su cualidad innata para desarrollar la resiliencia individual (Flórez et al., 2020).

El cultivo de estos estímulos según Salvo-Garrido et al. (2021) se promueven en el entorno familiar, desempeñando un papel clave en el desarrollo de la resiliencia en sus hijos, visto que al enfrentar dificultades, se enfocan en el presente y el futuro, protegen las relaciones familiares del impacto del trauma y transforman las experiencias negativas en motivación para el progreso, lo que favorece un mejor desempeño escolar y con ello una mejor resiliencia académica, cuyo vínculo radica en la relación afectiva y de cuidado por parte de los padres y madres. De igual forma, los autores explican que en contextos de pobreza y violencia, la familia actúa como un factor protector, ya que el apoyo y la orientación parental fortalecen la resiliencia y, en consecuencia, el desempeño escolar de los estudiantes en situación de riesgo.

Para Silas (2008) el desarrollo de la resiliencia requiere una interacción constante y significativa con personas clave que brinden apoyo y fortalezcan el proyecto de vida del individuo por lo que este debe



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

15 - 23

La Resiliencia y Rendimiento Académico en los Estudiantes del CEBA Señor de la Justicia de Ferreñafe

Teresa Villegas Cubas

ORCID: 0000-0002-5156-5912

<https://revista.scienceevolution.com/>



contar con al menos una persona de referencia que le ofrezca confianza y escucha, fomentando un vínculo sólido y constructivo; por ello, disponer de una red de relaciones sociales que impulse su crecimiento contribuye a fortalecer su resiliencia. Una vez que el estudiante cultiva resiliencia, entiende que cada evento, ya sea positivo o negativo, trae consigo una lección que debe enfrentar con responsabilidad. Esto implica abordar los desafíos, encontrar el aspecto positivo en la situación actual, reconocer que es parte de una evolución, aceptar la existencia de una dificultad, tener confianza y compartir sus sentimientos con amigos, familiares y otros, fortaleciendo sus habilidades de adaptación ante circunstancias inesperadas, donde su bienestar y el de su entorno puede estar en peligro, conservando la serenidad, fomentando la identidad y creando un efecto positivo en su rendimiento académico (Meza et al., 2020).

Tomando en consideración los diversos factores que afectan al estudiante en su rendimiento académico, Escalante et al. (2021) afirman que hay diversas circunstancias que desencadenan el bajo rendimiento académico de los educandos de la modalidad adulta, entre las cuales se incluyen la autoestima, la introspección, la independencia, la habilidad para socializar y la iniciativa personal para llevar a cabo tareas, siendo estas fundamentales en el desempeño académico del alumno, quien se encuentra en una situación desfavorable.

Por otra parte, Rodríguez y Guzman (2019) sostienen que uno de los condicionantes que influye en el rendimiento académico de los escolares se relaciona con situaciones económicas adversas, como el origen familiar de bajo nivel cultural y el tiempo dedicado a laborar y estudiar. Asimismo, otro factor es la carga de responsabilidades en el hogar, las limitadas condiciones de vida para alcanzar sus objetivos y metas, la escasez de habilidades sociales que ayudan a mantener una buena integración en el entorno sociocultural, el escaso o nulo autoconocimiento y la autoaceptación para la reconstrucción de su identidad, la deficiencia en la adopción de hábitos positivos que favorezcan su desempeño escolar y su desarrollo integral, y el escaso interés por los estudios en general.

Por ende, la estimulación hacia un rendimiento académico cónsono se explica por los factores fundamentales de la motivación y de la conducta en los estudiantes. En relación al ámbito educativo, es importante tener en cuenta que la atribución de la causalidad, en particular las interpretaciones que se hallan en los logros de mayor o menor éxito en el aprendizaje, implica que esta influya en la enseñanza-aprendizaje de los alumnos (Botero & Jiménez, 2019).

Los factores motivacionales, como la autoeficacia, la postergación y el temor al fracaso, influyen directamente en el cumplimiento escolar y en el éxito académico. Por otro lado, es fundamental tener en cuenta que las vivencias personales, las aspiraciones y las dificultades familiares y sociales de los alumnos modifican las conductas que les permiten alcanzar un mayor rendimiento académico. No obstante, los métodos pedagógicos se viven con muchos miedos y preguntas, pese al intento por comprenderlos y adaptarse a ellos. Estos procesos están lejos de ser ideales, como el entusiasmo, la alta motivación académica y la satisfacción por lograr nuevos objetivos en el aula, entre otros, lo que genera efectos contradictorios en las actitudes, motivaciones y ansiedades de cada estudiante (Guzmán-Zamora & Gutiérrez-García, 2020).

Ratificando lo dicho, el rendimiento académico en este sistema educativo intervienen múltiples factores que inciden en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, conforme a las características innatas de las personas, como los procesos mentales, etapa de desarrollo, impulso individual, comportamientos perjudiciales, hábitos adquiridos y metas personales, habilidades afectadas por la falta de confianza, motivación, propensión a ejecutar las tareas, hábitos de estudio y manejo emocional, y psíquica; según la constitución del hogar, la escuela, la comunidad, y; desde lo social, el nivel socioeconómico y la procedencia de zona rural y urbana. Estos factores se califican como causales del bajo rendimiento académico en los alumnos (Ruiz-Román et al., 2020). Por tal razón, la justificación de este estudio radica en su intento de representar y conectar la relevancia de la resiliencia y el rendimiento académico; asimismo, aporta a la comunidad, debido a que refuerza la importancia de la formación cognitiva del estudiante para equiparse en aspectos personales que lo ayuden a enfrentar el estrés. Además, en su capacidad de adaptación, desarrollan mejor su productividad y satisfacción educacional, destacando la relevancia de una educación de calidad.

El objetivo del estudio es determinar la relación entre la resiliencia y rendimiento académico en los estudiantes del CEBA "Señor de la Justicia" de Ferreñafe; debido a que toda persona resiliente es capaz de proyectar su vida, resolver problemas en contextos de adversidad, sean riesgosos o traumáticos, y enfrentar cualquier desafío, con el fin de resolver problemas que le permita mejorar su rendimiento pedagógico y alcanzar el éxito educativo.



## Método

### Enfoque metodológico

La investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, centrándose en un enfoque cuantitativo que tiene como propósito analizar los acontecimientos mediante referencias medibles y realizar generalidades según el conjunto de elementos a medir, posibilitando el uso de técnicas científicas para examinar las pautas y las conexiones entre variables (Sánchez, 2019).

### Diseño de estudio

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal porque describen las variables y analizan su hecho en un tiempo determinado (Coelho, 2019).

### Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional, fundamentado en bases teóricas y científicas (QuestionPro, 2016).

### Población y muestra

La población estuvo conformada por el alumnado del CEBA "Señor de la Justicia" de Ferreñafe, con un universo de 123 alumnos de nivel avanzado. Se empleó un muestreo no probabilístico, seleccionando una muestra de 70 estudiantes de tercero y cuarto grado del nivel avanzado.

### Técnicas de recolección de datos

La información fue recolectada a través de encuesta como técnica.

### Instrumentos

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado en ocho dimensiones, aplicado a la muestra seleccionada.

### Análisis de datos

Se empleó estadística descriptiva e inferencial, lo que permitió obtener resultados verídicos sobre la relación entre la resiliencia y el rendimiento académico en el estudiantado.

## Resultados

Para el análisis e interpretación de la información obtenida de las dimensiones planteadas, se logró valorar cada una de las variables mediante tablas descriptivas.

**Tabla 1**

Correlación entre la resiliencia y rendimiento académico en los estudiantes del CEBA "Señor de la Justicia" - Ferreñafe

Correlaciones		Resiliencia	Rendimiento académico
Resiliencia	Correlación de Rho Spearman	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Rendimiento académico	Correlación de Rho Spearman	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Fuente: Ficha de cotejo



En la Tabla 1, el coeficiente de correlación obtenido tiene una alta significancia ( $p < 0.01$ ), lo que indica una relación directa y significativa de grado moderado ( $r = .771$ ) entre la resiliencia y el rendimiento académico en los estudiantes del CEBA 'Señor de la Justicia' - Ferreñafe. Por lo tanto, se confirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

$$r^2 = (0.771)^2$$
$$r^2 = 0,5944$$
$$r^2 = 0,77$$
$$r = 77\%$$

Según los resultados el valor de  $r = 1$ , indica una correlación positiva perfecta, es decir, una dependencia total entre ambas variables. Este grado de relación directa implica que un mayor nivel de resiliencia se asocia con un mayor rendimiento académico. En otras palabras, cuando una de las variables aumenta, la otra también lo hace de manera proporcional, de modo que a mayor resiliencia, mayor será el incremento en el rendimiento académico.

A continuación, se describen las dimensiones que guardan relación con la resiliencia.

**Tabla 2**

Tengo confianza en mí mismo y mis capacidades

Dimensión de salud mental y física	fi	%
Nunca	18	26
Casi nunca	32	46
Casi siempre	12	17
Siempre	8	11
Total	70	100

Fuente: Encuesta

Se aprecia en la Tabla 2 a los estudiantes en la dimensión salud mental y física, donde el 46 % respondió casi nunca, el 26 % nunca tiene confianza en sí mismos ni en sus capacidades, el 17 % opinó casi siempre y, por último, el 11 % lo afirmó.

**Tabla 3**

Procuro rodearme de personas con una actitud positiva

Dimensión capacidades de adaptación	fi	%
Nunca	24	34
Casi nunca	36	51
Casi siempre	6	9
Siempre	4	6
Total	70	100

Fuente: Encuesta

Se observa en la Tabla 3 que, en la dimensión de capacidades de adaptación, el 51 % de los estudiantes opinó que casi nunca procura rodearse de personas positivas, el 34 % indicó que nunca, el 9 % respondió "casi siempre", y el 6 % "siempre".

**Tabla 4**

A menudo los cambios me causan nervios y me molesta

Dimensión salud psíquica	fi	%
Nunca	3	4
Casi nunca	7	10
Casi siempre	32	46
Siempre	28	40
Total	70	100

Fuente: Encuesta

En la Tabla 4, en la dimensión psíquica, el 46 % de los estudiantes presenta nervios y molestias casi siempre, el 40 % siempre, el 10 % respondió "casi nunca" y el 4 % indicó que nunca.



**Tabla 5**

Niveles de rendimiento académico en general de los alumnos de nivel avanzado de tercero y cuarto grado.

Niveles de rendimiento académico		Fi	%
Válidos	Logro destacado	18	26
	Logro previsto	29	41
	Proceso	19	27
	Inicio	4	6
TOTAL		70	100

Fuente: Actas consolidadas de evaluación integral de los estudiantes

La Tabla 5, indica que el total de estudiantes que han participado es 70 (100 %), en la que 41 % tiene logro previsto, 27 % están en proceso, 26 % rinden a nivel destacado, y el 6 % tienen un rendimiento de inicio. Por lo tanto, el nivel de rendimiento académico que más predomina en los alumnos de nivel avanzado es el logro previsto con un 41 %, mientras que el nivel menos predominante es de Inicio con un 6 %.

## Discusión

Los resultados obtenidos evidencian una correlación positiva y significativa entre la variable “resiliencia” y “rendimiento académico”. Estos hallazgos coinciden con los establecidos por Salvo-Garrido et al. (2021), quienes encuentran en su estudio que el 67 % de los educadores opina que las tensiones en la familia provocan baja resiliencia y un rendimiento académico deficiente. Por su parte, Villegas (2016) identificó una influencia significativa de la resiliencia en el rendimiento académico con un predominio alto de 27.3 %, el 41.4 % promedio medio, y el 29 % se clasifican en un nivel bajo. Luego, Meza-Cueto et al. (2020) afirman la relevancia de impulsar habilidades educativas enfocadas en el manejo y fomento de la resiliencia como un elemento relacionado con el rendimiento académico de los alumnos, y desarrollar tácticas que mejoren las expectativas académicas.

De igual manera, el estudio de Silas (2008) encontró la prevalencia de la resiliencia en estudiantes de educación básica en situaciones de abandono, lo que lleva a la conclusión de que la resiliencia influye significativamente en la formación y perseverancia de la vida cotidiana en los estudiantes, por lo que el término “resiliencia” se entiende como una capacidad del ser humano para hacer frente a los desafíos de la vida. Por tanto, la resiliencia pretende crear condiciones favorables para que los estudiantes puedan alcanzar su máximo potencial, generando habilidades y elementos que impactan en la continuidad y en el rendimiento académico a lo largo del proceso educativo, visto que es de gran importancia fomentar destrezas en el desempeño pedagógico (Valenzuela & Vargas, 2021).

Asimismo, los hallazgos del estudio llevados a cabo por Sosa y Salas-Blas (2020) muestran la manifestación de una correlación positiva entre la resiliencia y las habilidades sociales en el alumnado, demostrando que la resiliencia sirve de soporte para mantener un rendimiento académico cónsono por su relación favorable con todos los factores que componen las habilidades sociales. Esto significa que, a mayor resiliencia, se presentan mejores capacidades que les permitan relacionarse con los demás.

Por otro lado, los resultados del estudio realizado por Lora (2020) coinciden con los hallazgos del presente estudio mostrando que hay una relación positiva significativa entre las actitudes individuales de los estudiantes, el rendimiento académico y la motivación extrínseca. Asimismo, resalta la importancia de incentivar proyectos que motiven el desempeño de la persona y sus capacidades para facilitar el flujo de conocimientos.

Por su parte, Botero y Jimenez (2019) encuentran una relación positiva entre la vida familiar con el rendimiento escolar, donde el 56.8 % de la población de estudio refleja carencias en el entorno familiar en términos de apoyo, confirmando que la dinámica familiar refleja las interacciones emocionales y sociales del aula, en razón de que las relaciones familiares contribuyen significativamente en el desarrollo socioemocional de sus miembros. Por ello, una buena dinámica familiar fortalece la resiliencia y, en consecuencia, genera un mejor rendimiento académico en los estudiantes.



En esta misma línea de ideas, Díaz et al. (2018) resaltan que la calidad de las relaciones con los padres, profesores e iguales influye en la autoestima de cada individuo, siendo esta un factor importante en la resiliencia, debido a que su fortalecimiento favorece la adaptación social, es decir, influye en la motivación académica y en un estado emocional positivo. Por ello, sugieren capacitar a los docentes en aspectos autorreferenciales como la autoeficacia, el autoconcepto, la autodignidad y la autorrealización, integrando la autoestima como un componente clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Escalante et al. (2021) analizan la relación entre el clima escolar y el rendimiento académico percibido, identificando qué condicionantes influyen de manera directa e indirecta a través de la resiliencia. Los hallazgos indican que las expectativas de los docentes sobre el trabajo y el interés de los estudiantes no solo impactan el rendimiento académico real, como ya han señalado investigaciones previas. Su estudio respalda la teoría de que la motivación proporcionada por estos permite a los estudiantes fortalecer su resiliencia y adoptar actitudes que favorecen al aprendizaje.

Flores y Vilchez (2020) consideran que la resiliencia es un rasgo que brinda a las personas la posibilidad de potenciar sus fortalezas individuales y contextuales para su desarrollo. Además, contribuye al bienestar biopsicosocial al superar adversidades, mejorando así la calidad de vida. Por ello, se convierte en un fundamento clave para que los Estados diseñen políticas educativas orientadas a la prevención e intervención en resiliencia para el desarrollo humano.

Finalmente, los hallazgos encontrados en el estudio llevado a cabo por Guzmán-Zamora y Gutiérrez-García (2020) demuestran que los refuerzos motivacionales en el ámbito escolar se vinculan de manera positiva, es decir, existe una correlación directamente proporcional entre el rendimiento académico en lo que respecta a metas educativas y estilos de vida. Asimismo, afirman que es importante desarrollar estrategias de afrontamiento visto que están estrechamente vinculadas al bienestar personal, destacándose el optimismo y la resolución de problemas.

Por último, para Fernández et al. (2009), los estudiantes de nivel medio y universitario utilizan principalmente la evaluación racional, la gestión de desafíos y el reajuste positivo para afrontar desafíos académicos. Estos hallazgos coinciden con los de la presente investigación, puesto que los estudiantes afectados por conflictos recurren constantemente a la revaloración constructiva y la capacidad resolutoria para sobrellevar las adversidades.

## Conclusiones

Los resultados muestran que a mayor relación de resiliencia los estudiantes, mayor es el nivel de afrontamiento a los problemas que tengan en su vida. Esto significa que una alta resiliencia puede superar un bajo rendimiento académico en los alumnos.

También existe una relación altamente significativa ( $p < 0.01$ ) con una relación directa significativa de grado moderado ( $r = .771$ ) entre la resiliencia y rendimiento académico en los estudiantes del CEBA "Señor de la Justicia" de Ferreñafe. Este valor refleja una conexión total entre ambas variables, definida como una relación de dependencia directa.

En suma, a medida que la resiliencia aumenta, el rendimiento académico también se incrementa en un grado mayor. Es decir, existe una relación proporcional en la que el crecimiento de una variable conlleva el aumento de la otra de manera constante. De igual manera, a mayor dependencia de la resiliencia, mayor será el aumento del rendimiento académico.

En cuanto a la dimensión salud mental y física, en los estudiantes el 46 % sostiene que casi nunca; y el 26 % nunca tiene confianza en sí mismos ni en sus capacidades. Luego, en las capacidades de adaptación, el 51 % sostiene que nunca y el 34 % nunca procuran rodearse de personas positivas.

Con relación al rendimiento académico, el nivel de rendimiento académico que más predomina en los alumnos es el nivel avanzado con logro previsto es el 41 %, y el que menos predomina es el de Inicio, con el 6 %.

En la presente investigación, la resiliencia se expresa por medio de características individuales, descritas como destrezas que permiten a los estudiantes el desarrollo de estrategias de resistencia, aprovechando los recursos que poseen para enfrentar las dificultades y los escenarios complejos de la vida cotidiana. En este contexto, se determinó la relación entre la resiliencia y el rendimiento



académico en los estudiantes del CEBA "Señor de la Justicia" de Ferreñafe, permitiendo comprender cómo estas habilidades influyen en su desempeño educativo, aportando coherencia y cohesión al análisis.

## Referencias

- Botero Carvajal, A. & Jiménez, Á. (2019). Relaciones familiares de la población con rendimiento escolar bajo, *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 483-488. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/17395](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17395)
- Coelho, F. (2019). *Significado de metodología de la investigación*. <https://www.significados.com/metodologia-de-la-investigacion/>
- Díaz, D., Fuentes, I. & Senra, N. (2018). Adolescencia y autoestima: su desarrollo desde las instituciones educativas. *Revista Conrado*, 14(64), 98-103. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/793>
- Escalante Mateos, N., Fernández-Zabala, A., Goñi Palacios, E. & de-la-Fuente-Díaz-de Cerio, I. I. (2021). School climate and perceived academic performance: Direct or resilience-mediated relationship? *Sustainability*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su13010068>
- Estrada, E. (2020). Inteligencia emocional y resiliencia en adolescentes de una institución educativa pública de Puerto Maldonado. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2139>
- Flórez, L., López, J. & Vilchez, R. (2020). Niveles de resiliencia y estrategias de afrontamiento: reto de las instituciones de educación superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.438531>
- Guzmán-Zamora, N. & Gutiérrez-García, R. (2020). Motivación escolar: metas académicas, estilos atribucionales y rendimiento académico en estudiantes de educación media. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 290-295. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/19449](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/19449)

Lora Loza, M. (2020), Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del Posgrado. Universidad César Vallejo 2017. *Horizonte Médico*, 20(1), 37-44. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.06>

Meza-Cueto, L.; Abuabara-Moya, N.; Pontón-Villareal, D.; Ortega-Mercado, F. & Stave-Mendoza, F. (2020). Factores personales de la resiliencia y desempeño académico de escolares en contexto de vulnerabilidad. *Búsqueda*, 7(24), e491. <https://doi.org/10.21892/01239813.491>

QuestionPro. (2016). *¿Qué es la investigación descriptiva?* <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva>

Rodríguez, D. & Guzmán, R. (2019). Rendimiento académico y factores sociofamiliares de riesgo. Variables personales que moderan su influencia. *Perfiles educativos*, 41(164), 118-134. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58925>

Salvo-Garrido, S., Gálvez-Nieto, J. & Martín-Parihuén, S. (2021). Resiliencia académica: Comprendiendo las relaciones familiares que la promueven. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 365-382. <https://doi.org/10.15359/ree.25-2.20>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Santiago, M., Vergel, M. & Gallardo, H. (2020). Resiliencia en Estudiantes exitosos en matemáticas. *Praxis & Saber*, 11(26), e9973. <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n26.2020.9973>

Silas, J. C. (2008). La resiliencia en los estudiantes de educación básica, un tema primordial en comunidades marginales. *Sinéctica - Revista electrónica de educación*. <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/183>

Sosa Palacios, S. & Salas-Blas, E. (2020). Resiliencia y habilidades sociales en estudiantes secundarios de San Luis de Shuaro, La Merced. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 40-50. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.394>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

15 - 23

La Resiliencia y Rendimiento Académico en los Estudiantes del CEBA Señor de la Justicia de Ferreñafe

Teresa Villegas Cubas

ORCID: 0000-0002-5156-5912

<https://revista.scienceevolution.com/>



Valenzuela, I. & Vargas, A. (2021). Relación entre resiliencia académica, rendimiento académico y otras variables socio-académicas: un estudio en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Valparaíso-Chile. *Revista Internacional de Aprendizaje*, 7(2), 1-22.

<http://doi.org/10.18848/2575-5544/CGP/v07i02/1-19>

Ruiz-Román, C., Pérez-Cea, J. J., & Molina Cuesta, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia de lo individual a los contextos y a las relaciones socioeducativas. *Educatio Siglo XXI*, 38(2), 213-232.

<https://doi.org/10.6018/educatio.432981>

Vélez-Miranda, M.h; San Andrés-Laz, E. Pazmiño-Campuzano, M. (2020). Inclusión y su importancia en las instituciones educativas desde los mecanismos de integración del alumnado *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 4-19.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576869060001>

Villegas, A. B. (2016). *Factores protectores resilientes asociados al rendimiento académico en educación superior: Comparativa entre estudiantes de educación e ingeniería de la UANL* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. [Repositorio Institucional UANL].

<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/13713>



# Cultura Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca

Organizational Culture and Teaching Performance in Primary-Level Educational Institutions, Chota, Cajamarca

**Lindaaura Díaz Lara**

ORCID: 0000-0002-1818-0877

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", Trujillo - Perú

**Recepción** 01 de enero 2022

**Publicación:** 31 de marzo 2022

## Resumen

Las instituciones educativas son un organismo esencial en el progreso de las naciones, siendo el desempeño docente y la cultura organizacional elementos clave que garantizan una educación de calidad. El objetivo de esta investigación es determinar el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en Chota, Cajamarca. Este estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional con un diseño transaccional o de corte transversal. Además, se empleó una muestra no probabilística intencional o por conveniencia, conformada por 32 docentes. De los resultados se afirma que existe una relación directa significativa de grado moderado ( $r = 0,772^{**}$ ) y se identificó que el 50 % de las conductas de los docentes se encuentra en un nivel bajo; además, se afirma que existe una relación positiva de  $r = 0,771^{**}$  entre el conocimiento de funciones y el desempeño docente. Se concluye que a mayor relación de cultura organizacional, mayores el desempeño docente y que el desempeño docente mejora en proporción al aumento del conocimiento sobre sus funciones.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Desempeño docente, Conocimiento de funciones, Conductas

## Abstract

Educational institutions constitute a fundamental entity in national development, with teaching performance and organizational culture serving as pivotal elements in ensuring quality education. This study aims to determine the degree of correlation between organizational culture and teaching performance in primary-level educational institutions in Chota, Cajamarca. The research adopted a correlational descriptive design with a cross-sectional approach, utilizing a non-probabilistic intentional (convenience) sample of 32 teachers. Results indicate a significant moderate direct correlation ( $r = 0.772^{**}$ ) between organizational culture and teaching performance, with 50% of teacher behaviors classified at a low level. A similarly positive correlation ( $r = 0.771^{**}$ ) was identified between knowledge of professional responsibilities and teaching performance. The study concludes that enhanced organizational culture correlates with improved teaching performance, and greater awareness of institutional roles corresponds to higher teaching efficacy.

**Keywords:** Organizational culture, Teaching performance, Knowledge of professional responsibilities, Behaviors





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

24 - 30



## Introducción

Las instituciones educativas tienen un rol importante en la sociedad, puesto que se encargan de impartir educación, permitiendo el desarrollo social y económico de un país. Por ello es importante abordar los factores que inciden en su calidad (Sánchez, 2017). Para los estados nacionales y organizaciones internacionales la calidad educativa es un tema de amplio debate, resaltando la importancia del buen desempeño cognitivo, el cual deviene de procesos académicos y administrativos orientados al logro de metas institucionales, dando relevancia a la importancia de la cultura organizacional en el ámbito educativo (Martínez-Iñiguez et al., 2020).

Para Andrade-Zambrano y Ureta (2021), las demandas en las instituciones educativas se distinguen por la formación de personas creativas, analíticas y críticas, lo que requiere que estas entidades dirijan su labor a fortalecer las políticas o procedimientos administrativos para el personal, considerando las habilidades individuales en relación con su cultura, a fin de alcanzar la eficiencia y efectividad del talento humano. Entendemos que los elementos de la cultura organizacional nos ayudarán a analizar si el grado de respuesta produce efectos favorables en el rendimiento laboral de los docentes.

La cultura organizacional es fundamental para conocer y mejorar una institución en beneficio de su comunidad. En el ámbito educativo, su aplicación es clave para alcanzar metas institucionales y mejorar la calidad educativa, facilitando el cumplimiento de su misión y visión, como ocurre en colegios religiosos y universidades, donde se implementan políticas basadas en valores institucionales para fortalecer la comunidad académica (Burbano, 2020), y para verificar que estas se cumplan, es necesario tener evidencia objetiva mediante la evaluación del desempeño docente, el cual se ha incorporado en las normativas públicas del sector educativo (Esquerre & Perez, 2020).

Dentro de la organización, el interés de los individuos por el bienestar ha estado evolucionando, particularmente en los últimos años, donde la salud y el bienestar de los trabajadores a nivel personal y organizacional se ha transformado en un requerimiento institucional. Según Llancari y Alania (2020), los factores que determinan la cultura organizacional son: estrategia, estructura, trabajo en equipo, liderazgo, propietario, organización, así como los valores y creencias que se especifican a través de normas y la función que especifica el comportamiento y desempeño esperado de cada docente.

El deficiente desempeño docente es un problema latente, siendo un dilema en el ámbito educativo cada vez más prominente en América Latina, puesto que la educación ha evolucionado como un eje de cambio impulsado por el progreso en la aplicación de políticas educativas. Es fundamental reafirmar que la innovación en este ámbito involucra a toda la comunidad educativa, incluyendo instituciones, gestores, estudiantes, padres de familia, y, principalmente, docentes; por ello, la mejora de la calidad educativa requiere de una revaloración en el rol que desempeñan los docentes dentro de las instituciones (Escribano, 2018).

El desempeño docente se evalúa con base en los resultados obtenidos por los estudiantes en pruebas estandarizadas a gran escala, las cuales sirven como referencia en la implementación de reformas educativas, de manera que, los docentes son sometidos a evaluaciones de desempeño mediante pruebas estandarizadas, con el propósito de mejorar la calidad de la educación (Martínez et al., 2020) para conocer la influencia que tienen en su enseñanza, la preparación pedagógica, resiliencia, competencias de liderazgo y el dominio de conocimientos, a causa de que es determinante que un buen docente domine conocimiento sobre su materia, lo que sirve de base en el desarrollo de la calidad educativa (Anchundia-Delgado, 2019).

En este sentido, Vaillant (2015) ha propuesto la incorporación de nuevos enfoques para el desempeño docente, lo que requiere la creación de órganos de evaluación, así como el fortalecimiento de la administración educativa. Esto permitirá una mayor inclusión de los docentes en la toma de decisiones sobre políticas educativas, lo cual refleja el interés por invertir en cambios importantes en recursos humanos y materiales durante la última década. Según García-Conislla (2020), este renovado interés por el desempeño docente surge debido a los nuevos currículos derivados del enfoque actualizado sobre la calidad educativa. En este contexto, el currículo se concibe como un proceso que culmina en un documento que reúne los elementos esenciales para garantizar una formación adecuada en las instituciones de educación superior. Además, constituye una selección estructurada de los contenidos de enseñanza y aprendizaje, al tiempo que establece las normas que regulan la práctica didáctica a lo largo del proceso educativo.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

24 - 30



En Perú, las deficiencias significativas en el desempeño pedagógico de los docentes no son un problema particular ligado al trabajo en países menos desarrollados, sino a las deficiencias del sistema establecido; por este motivo, se busca un crecimiento continuo y permanente orientado a una alta calidad educativa. Por otro lado, la cultura organizacional a través de los contenidos, fomento de habilidades, asistencia técnica, dudas educativas, facilitación del proceso reflexivo, supervisión del avance de la enseñanza y la evaluación con retroalimentación por parte de los docentes en cuanto al rendimiento académico, son aspectos clave. Además, el docente implica la práctica de interacciones recíprocas, que se fundamentan en las relaciones interpersonales con otros, como estudiantes, compañeros o la comunidad en general y contribuye a la creación de nuevos saberes a través de técnicas y recursos (Chambi & Zela, 2021).

La presente investigación se justifica en la necesidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente dentro de la institución educativa y su comunidad. Este estudio busca aportar evidencia significativa sobre cómo la cultura institucional influye en el éxito del docente en su interacción con los estudiantes, contribuyendo así a la mejora del proceso educativo

Este estudio persigue el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota, Cajamarca. Asimismo, se busca desarrollar estrategias de evaluación docente que fortalezcan su práctica profesional, respondiendo a la necesidad de redefinir el papel de la profesión en la transformación educativa. La identidad profesional, la formación y la cultura organizacional influyen en los modelos educativos que orientan la práctica pedagógica, en este contexto, los docentes de primaria de Chota enfrentan desafíos en la responsabilidad social dentro del proceso de aprendizaje, en consecuencia, limita la calidad educativa.

## Método

### Enfoque metodológico

La investigación se desarrolló dentro del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y una complementariedad metodológica orientada a la correlación de variables cuantificadas.

### Diseño de estudio

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal.

### Tipo de estudio

El estudio fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional.

### Población y muestra

La población estuvo conformada por 32 docentes de instituciones educativas de nivel primario. Se empleó un muestreo aleatorio simple.

### Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de información, se aplicó la técnica de la encuesta para medir el nivel del desempeño docente bajo, medio y alto mediante la escala de Likert.

### Instrumentos

El instrumento utilizado fue un cuestionario con una confiabilidad de 0,91, el cual se administró a la muestra seleccionada y el *Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus* (SPSS/PC)

### Análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva e inferencial para obtener derivaciones verídicas sobre la cultura organizacional y el desempeño docente, tras lo cual se realizaron las conclusiones. El procesamiento de los datos se llevó a cabo considerando los análisis descriptivos, con un enfoque en la correlación de Rho Spearman, el Sig. bilateral y la distribución de frecuencias y porcentajes mediante tablas.



## Resultados

A continuación se presentan los resultados, los cuales incluyen el nivel de significancia estadística y la distribución de frecuencias y porcentajes, proporcionando una visión detallada de cómo la cultura organizacional influye en el desempeño de los docentes.

**Tabla 1**

Correlación entre cultura organizacional y desempeño docente

Correlaciones		Cultura organizacional	Desempeño docente
Cultura organizacional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	76
Desempeño docente	Correlación de Rho Spearman	0,772**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	69

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

Nota: Encuesta

La Tabla 1 muestra que el coeficiente de correlación es altamente significativo ( $p < 0.01$ ), lo que indica una relación directa moderada ( $r = 0.772^{**}$ ) entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota. Estos resultados sugieren que un fortalecimiento de la cultura organizacional contribuye a un mejor desempeño y mayor satisfacción laboral por parte de los docentes.

**Tabla 2**

Conductas en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario

Dimensión: Conductas	fi	%
Bajo	19	59
Medio	8	25
Alto	5	16
Total	32	100

Nota: Base de datos del cuestionario

En la Tabla 2 indica la relación entre las conductas con el desempeño docente, donde el 59 % se encuentra en un nivel bajo, el 25 % en un nivel medio y, por último, el 16 % en un nivel alto.

**Tabla 3**

Correlación entre la dimensión conocimientos de las funciones y el desempeño docente.

Correlaciones		Conocimientos de funciones	Desempeño docente
Conocimientos de las funciones	Correlación de Rho Spearman	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño docente	Correlación de Rho Spearman	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Datos del cuestionario.

La Tabla 3 evidencia una correlación altamente significativa ( $p < 0.01$ ), lo que indica una relación directa moderada ( $r = 0.771^{**}$ ) entre la dimensión "conocimientos de las funciones" y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota, Cajamarca; por lo tanto, existe una relación directa o positiva, puesto que a mayor conocimiento de funciones, mayor es el desempeño docente.



## Discusión

Tras el procesamiento e interpretación de los datos estadísticos obtenidos y en función de los objetivos de la investigación, se consideran las comparaciones con otros estudios y las teorías que los respaldan.

Con relación al objetivo general de la investigación, donde se determinó el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota - Cajamarca, Moreno y Pineda (2019) resaltan que el desempeño docente está influenciado por la cultura organizacional, la cual abarca valores, creencias y principios que facilitan su labor; por ello, para fortalecer su función pedagógica y su aporte al conocimiento, es esencial que la institución promueva la formación continua, brinde herramientas para la difusión de resultados académicos y facilite su vinculación con la sociedad, asegurando un respaldo institucional. En esta misma línea de ideas, Camacho (2021) afirma que la cultura organizacional en los centros educativos debe considerar su estructura y los individuos que la conforman, promoviendo una conciencia orientada al fortalecimiento de valores culturales, sociales, éticos y morales. Esto permite que los docentes alineen su desempeño con los principios institucionales, a través de una planificación estratégica que favorezca un entorno de trabajo coherente con las necesidades educativas.

En lo que concierne a la relación entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca, se toma como referencia el estudio de Carlos-Guzmán (2016) donde se considera que el desempeño docente depende tanto del dominio disciplinar como de la aplicación de estrategias didácticas efectivas. No basta con conocer a profundidad la materia; es esencial organizar y comunicar los contenidos de manera clara, identificando conceptos clave y estableciendo conexiones dentro del currículo. Sin embargo, centrarse exclusivamente en el conocimiento puede limitar la enseñanza si no se considera cómo adaptarlo a las necesidades de los estudiantes. Por ello, la cultura organizacional de las instituciones educativas debe promover un enfoque integral que combine conocimientos, metodologías pedagógicas y una conducta docente que favorezca el aprendizaje

Por su parte, Galvez y Mila (2018) coinciden en que la actitud docente influye en su desempeño y en la percepción de los procesos de evaluación; sin embargo, pese a que la sociedad valora estas evaluaciones como un medio para mejorar la educación, los docentes presentan posturas contradictorias, teniendo en cuenta que algunos las consideran una intromisión en su labor. La falta de aceptación genera estrés y afecta el ambiente de trabajo en las escuelas. Pese a ello, integrar a los docentes en sistemas de evaluación permanente puede fortalecer su desarrollo profesional y reconocimiento social, y para lograrlo, es fundamental considerar sus opiniones y fomentar un enfoque que promueva su compromiso y bienestar

En lo que concierne a la relación entre la dimensión de valor logros con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota - Cajamarca, esta se sostiene con el estudio Camacho (2021) que exhibe que el desempeño docente en instituciones privadas está influenciado por la autonomía, la definición de objetivos y la comunicación, visto que el diálogo facilita la interacción entre directivos y docentes, promoviendo la mejora institucional. Además de ello, la participación en la toma de decisiones fortalece el sentido de pertenencia, generando un impacto positivo en el rendimiento. En este contexto, la dimensión de valor logros se asocia directamente con el desempeño, ya que la inclusión y autonomía motivan a los docentes a alcanzar metas educativas.

Por último, en la relación entre la dimensión conocimiento de las funciones y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, autores como Martínez et al. (2021) reafirman que, para lograr un desempeño docente eficaz, no basta con contar con conocimientos disciplinares; estos no se transfieren directamente a los estudiantes. Por ello, es fundamental que el docente no solo comprenda enfoques pedagógicos, sino que también los aplique tanto en teoría como en práctica; esto le permite diseñar y ejecutar actividades que guíen el proceso de aprendizaje.

En este sentido, la dimensión "conocimiento de las funciones" está estrechamente relacionada con el desempeño docente, pues un maestro que percibe sus responsabilidades puede transformar sus estrategias didácticas efectivas en niveles competitivos para el logro de la enseñanza-aprendizaje esperada en los estudiantes.

En suma, el desempeño de los docentes resulta de la combinación entre su comportamiento y los resultados obtenidos; por esta razón, es fundamental modificar primero las acciones realizadas, ya que esto permitirá medir y observar su impacto en las instituciones educativas de manera objetiva.



## Conclusiones

Este resultado se alinea con el objetivo general de la investigación, que fue determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota. Los hallazgos revelan una correlación directa significativa de grado moderado ( $r = 0.772^{**}$ ). Esto sugiere que un entorno organizacional sólido favorece un mejor desempeño docente y una mayor satisfacción laboral. Asimismo, una cultura organizacional fortalecida contribuye a que los docentes desarrollen sus tareas con mayor eficiencia, reduciendo el esfuerzo y optimizando el tiempo, lo que impacta positivamente en su evaluación y desempeño profesional.

En la relación entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en Chota, Cajamarca, se identificó que más del 50 % de las conductas de los docentes se encuentra en un nivel bajo. Esto no alcanza resultados satisfactorios en la combinación de su comportamiento con sus resultados.

En lo que respecta a la relación entre la dimensión conocimiento de las funciones y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca, se afirma que existe una relación positiva de ( $r = 0,771^{**}$ ), es decir, a mayores conocimientos de sus funciones, mayor será el desempeño docente.

Finalmente, se afirma que los docentes logran la construcción de conocimientos y habilidades, conjuntamente con el saber disciplinar, las competencias docentes, puesto que como actor en el proceso de aprendizaje en las instituciones educativas, le permite adecuarse a la competencia docente, que aparece en los espacios escolares, interactuando con diversos componentes que penetran en la estructura de desempeño bajo la mirada de la cultura organizacional.

## Referencias

Andrade-Zambrano, A., & Ureta Alvear, M., (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 34-50.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>

Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio De Las Ciencias*, 5(2), 819-835.  
<https://doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>

Burbano Pérez, E. Y. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Societas*, 22(1), 54-67.  
<https://doi.org/10.48204/j.societas.v22n1a4>

Camacho Camacho, A. (2021). Programa de fortalecimiento de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad Adventista de Bolivia, gestión 1/2020. *Warisata - Revista De Educación*, 3(7), 28-39.  
<https://doi.org/10.33996/warisata.v3i7.256>

Carlos-Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos Y Representaciones*, 4(2), 285-358.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Chambi Condori, N. & Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1350 - 1362.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 738-752.  
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos Y Representaciones*, 6(2), 407-452.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111.  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>

Llancari Morales, R. & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. (2020). *Socialium*, 4(1), 22-33.  
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

24 - 30

Cultura Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca

Lindauro Díaz Lara

ORCID: 0000-0002-1818-0877

<https://revista.scienceevolution.com/>



Martínez Chairez, G. I., Chávez, A. Y. E., & Castillo, R. I. G. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., López-Ramírez, E., & Manzanilla-Granados, H. M. (2020). Calidad educativa: Un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 16(1), 233-258. <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>

Moreno Bastidas, G. R., & Pineda López, R. D. C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos* 21, 4(2), 112-132. <https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v4i2.340>

Sánchez Bañuelos, M. N. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 8(1), 61-71. <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/153>

Vaillant, D. (2015). *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa* (Recopilación, 14 p.). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232411>



# Autoeficacia Escolar y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, Bambamarca

School Self-Efficacy and Academic Performance of Fifth-Grade Secondary Education Students at I.E. Nuestra Señora de Lourdes, Bambamarca

**Mariela Angélica Olivos Romero**

ORCID: 0000-0002-7919-5300

Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú

**Irina Janet Samamé Ayay**

ORCID: 0000-0002-9969-289X

Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú

**Recepción** 01 de enero 2022

**Publicación:** 31 de marzo 2022

## Resumen

La modernidad ha introducido nuevas exigencias en el ámbito educativo, entre ellas la autoeficacia como parte del rendimiento académico de los estudiantes. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" – Bambamarca, mediante un paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo correlacional. Los resultados exhiben que existe una relación directa entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico de  $r = 0.671$ ; esto significa que, a mayor nivel de autoeficacia escolar, el rendimiento académico tiende a ser más alto. El nivel que más predomina en la autoeficacia escolar es el nivel Medio, con un 70.45 %; mientras que el rendimiento académico más predominante se encuentra en el nivel En Proceso, con un 48.86 %. Por ello, se recomienda implementar actividades programáticas que fomenten la autoeficacia escolar; esto, a su vez, podría mejorar el rendimiento académico, dada la relación directa entre ambas variables. Asimismo, se alienta a las instituciones y a los educadores a reconocer que un alumno motivado y que confía en sus habilidades puede elevar su rendimiento académico.

**Palabra clave:** Autoeficacia escolar, Rendimiento académico, Educación secundaria

## Abstract

Modernity has introduced new demands in the educational sphere, including self-efficacy as a component of students' academic performance. The objective of this study is to determine the relationship between school self-efficacy and the academic performance of fifth-grade secondary students at I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" – Bambamarca, employing a positivist paradigm with a correlational quantitative approach. Results demonstrate a direct relationship between school self-efficacy and academic performance of .671, indicating that higher levels of school self-efficacy correlate with improved academic outcomes. The Medium level predominates in school self-efficacy (70.45%), while the most frequent academic performance category is "In Process" (48.86%). Consequently, it is recommended to implement programmatic activities fostering school self-efficacy, which may enhance academic performance due to their direct relationship. Institutions and educators are encouraged to recognize that motivated students who trust their abilities can elevate their academic performance.

**Keyword:** School self-efficacy, Academic performance, Secondary education



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

31 - 38

Autoeficacia Escolar y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, Bambamarca

Irina Janet Samané Ayay  
ORCID: 0000-0002-9969-289X

Mariela Angélica Olivos Romero  
ORCID: 0000-0002-7919-5300

<https://revista.scienceevolution.com/>



## Introducción

En la actualidad, los estudiantes enfrentan continuamente novedosas exigencias educativas y desafíos pedagógicos; para superarlos, necesitan desarrollar cualidades y comportamientos que les permitan alcanzar metas crecientes y fomentar la perseverancia ante las dificultades. Por ello, un sistema educativo sólido no solo facilita el progreso con celeridad, sino que también evita el rezago frente a otras naciones. Además, la educación es fundamental para enfrentar problemas mundiales como la pobreza, la paz y la sostenibilidad ambiental (Gómez & Romero, 2019).

Desde este punto de vista, González-Cantero et al. (2020) indican que, a causa de las demandas académicas, los estudiantes tienden a “quemarse”, lo que conlleva a altos niveles de agotamiento y una disminución de la eficacia en sus actividades académicas. A partir de esto, la autoeficacia ha sido investigada como uno de los aspectos relacionados con el rendimiento académico del estudiante, por lo que se considera una variable clave para elevar el nivel educativo.

La autoeficacia académica ha ganado lugar en los últimos años en las investigaciones de habla hispana, la cual sirve como un elemento predictor del rendimiento académico, que se define como el grado de éxito obtenido por los estudiantes considerando su comportamiento y capacidades en el entorno educativo (León et al., 2019). Además, beneficia a la planificación de actividades esenciales para el logro académico de los estudiantes. Por ello, las personas con autoeficacia saben manejar y organizar su tiempo de manera autónoma, tanto en el ámbito académico como personal, supervisar sus propias responsabilidades, utilizar estrategias metacognitivas para optimizar su aprendizaje, evaluar sus avances y metas intelectuales, y tomar la iniciativa en el desarrollo y gestión de sus capacidades, sin depender de factores o guías externas (Zamora et al., 2020).

En este contexto, las expectativas individuales se convierten en un factor fundamental en la educación, influyendo en distintas áreas del desarrollo, entre ellas el desempeño escolar. Según Galleguillos y Olmedo (2017), la autoeficacia juega un papel crucial en el ámbito académico, porque un rendimiento académico óptimo no puede ser asegurado únicamente por los conocimientos y habilidades de los estudiantes, dado que las creencias de eficacia pueden influir en diferentes niveles de productividad en alumnos que posean las mismas habilidades. Esto es porque el éxito académico requiere de procesos de regulación como la autoevaluación, el automonitoreo y la aplicación de estrategias metacognitivas de aprendizaje, los cuales son favorecidos por un alto nivel de creencia en la propia habilidad o autoeficacia (Pereyra et al., 2018).

Atendiendo a lo anterior, se puede afirmar que, para que un estudiante logre obtener un buen rendimiento académico, es importante que cumpla con las metas y objetivos establecidos en un programa, generalmente expresado mediante una calificación numérica, donde los resultados permiten a las personas establecer metas, planear estrategias, evaluar su desempeño y modificar su conducta según sea necesario (González-Cantero et al., 2020). Además, el rendimiento académico es la relación entre el proceso de aprendizaje y sus resultados tangibles en valores predeterminados y puede estar influenciado por factores extrínsecos e intrínsecos del estudiante.

El rendimiento académico constituye una característica importante de la actuación en los estudiantes, vinculándose con factores del desempeño, la conciencia, la eficacia y el compromiso, con el fin de alcanzar y compensar las expectativas educativas que le provoca presión, en vista que es fundamental aprender y alcanzar ciertas metas en su desarrollo educativo. Todo lo mencionado se define por diversos componentes cognitivos y de la personalidad que impactan al evaluar y establecer si un individuo se sitúa en un nivel alto o bajo en cuanto a su desempeño, y se vincula con la autoeficacia (Imig, 2020).

Por su parte, Oliveira (2019) sostiene que el rendimiento académico actúa como un indicador de las competencias demostradas, reflejando de manera aproximada los conocimientos obtenidos a través de un proceso de enseñanza o formación. En este sentido, el rendimiento académico se entiende como la respuesta del estudiante frente a los estímulos educativos, la misma que puede ser evaluada en relación con los objetivos o metas pedagógicas definidas con anterioridad. Todo ello explica que la autoeficacia es una consecuencia que interviene en el problema, puesto que es aplicable a través de las creencias y sentimientos que tienen los estudiantes sobre sus propias concepciones, capacidades, habilidades y destrezas sobre las acciones y prácticas concretas que las personas desarrollan en su mundo cotidiano.



En síntesis, esta investigación proporciona hallazgos cuya información resulta relevante sobre aspectos clave del trabajo psicopedagógico, la problemática del rendimiento académico y la autoeficacia escolar. Los datos obtenidos permiten medir y mejorar el rendimiento académico, fomentar el rol de la tutoría, fortalecer la autoeficacia de los estudiantes y abordar los desafíos de una sociedad actual que enfrenta problemas de eficiencia en las conductas. Por ello, se aborda la problemática de manera descriptiva, considerando un análisis de la autoeficacia escolar y el rendimiento académico, aspectos de gran relevancia, ya que impactan directamente en la satisfacción y los resultados del trabajo de investigación, influyendo así en el rendimiento académico.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" – Bambamarca., reforzando la noción de que las creencias en la autoeficacia incrementan las posibilidades de los estudiantes para lograr un mejor rendimiento académico en la educación.

## Método

### Enfoque metodológico

La investigación se desarrolló dentro del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y una complementariedad metodológica orientada a la correlación de variables cuantificadas (Villalobos, 2019).

### Diseño de estudio

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal.

### Tipo de estudio

El estudio fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional, dado que se encargan de la asociación estadística de las variables (Osada & Salvador-Carrillo, 2021).

### Población y muestra

La población del estudio estuvo compuesta por 93 estudiantes inscritos en el quinto grado (secciones "A", "B" y "C") de Educación Secundaria de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" en Bambamarca durante el año 2018. Se empleó un muestreo aleatorio simple, obteniendo una muestra de 88 estudiantes de las mismas secciones.

### Técnicas de recolección de datos

Para recopilar la información, se utilizó la técnica de la encuesta.

### Instrumentos

El instrumento utilizado fue un cuestionario con una confiabilidad de 0,91, el cual se administró a la muestra seleccionada.

### Análisis de datos

Se utilizó el software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) para la recolección, distribución y posterior análisis de la información.

## Resultados

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante la aplicación de técnicas descriptivas, centradas en la distribución de frecuencias y porcentajes.



**Tabla 1**

Niveles de la autoeficacia escolar de los estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes"

Niveles de autoeficacia escolar		Puntajes	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	128 - 190	00	00.00%
	Medio	64 - 127	62	70.45%
	Bajo	0 - 63	26	29.55%
TOTAL			88	100.00%

Fuente: 20/07/18 Aplicación del cuestionario a los estudiantes del Quinto Grado "A, B y C" de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" - Bambamarca.

La Tabla 1 muestra que el total de encuestados asciende a 88, representando el 100 % de la muestra. De estos, 62 estudiantes (70.54 %) presentan un nivel de autoeficacia escolar medio, mientras que 26 estudiantes (29.55 %) se encuentran en un nivel bajo. No se registró ningún estudiante con un nivel alto de autoeficacia escolar. Estos resultados indican que, en los estudiantes de quinto grado de secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes", predomina el nivel medio de autoeficacia escolar, mientras que el nivel alto es inexistente. Ante esta situación, resulta fundamental implementar estrategias y actividades que fomenten el desarrollo de la autoeficacia escolar, dado que esta podría influir directamente en el rendimiento académico.

**Tabla 2**

Niveles de rendimiento académico en general de los estudiantes del Quinto Grado A, B y C de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes"

Niveles de rendimiento académico		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Logro destacado	4	4.55%
	Logro previsto	40	45.45%
	Proceso	43	48.86%
	Inicio	1	1.14%
TOTAL		88	100.0%

Fuente: Actas consolidadas de evaluación integral de los estudiantes del Quinto Grado "A, B y C" de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" - Bambamarca, del 2017

La Tabla 2 muestra la distribución de los niveles de rendimiento académico en los estudiantes de quinto grado A, B y C de secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes". Se observa que 43 estudiantes (48.86 %) presentan un rendimiento académico en el nivel de Proceso, mientras que 40 estudiantes (45.45 %) alcanzan el nivel de Logro Previsto. Asimismo, 4 estudiantes (4.55 %) se ubican en el nivel de Logro Destacado, y solo un estudiante (1.14 %) se encuentra en el nivel de Inicio. Estos resultados indican que el nivel predominante es el de Proceso, con promedios finales entre 11 y 13, mientras que el nivel menos frecuente es el de Inicio, con promedios entre 0 y 10.

**Tabla 3**

Correlación entre autoeficacia escolar y rendimiento académico de los estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes"

CORRELACIONES		Autoeficacia escolar	Rendimiento académico
Autoeficacia escolar	Correlación de Rho Spearman	1,000	,671**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	88	88
Rendimiento académico	Correlación de Rho Spearman	,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

Fuente: 20/07/18 Aplicada a los estudiantes del Quinto Grado "A, B y C" de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" - Bambamarca.

Los datos presentados en la Tabla 3 evidencian que el coeficiente de correlación obtenido es altamente significativo ( $p < 0.01$ ). Esto sugiere una relación directa significativa de grado moderado ( $r = .671^{**}$ ) entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico en los estudiantes de quinto grado de secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes". En consecuencia, se confirma que a mayor autoeficacia escolar, el rendimiento académico tiende a mejorar, estableciendo así una relación positiva entre ambas variables.



**Tabla 4**

Relación de la dimensión de la autoeficacia escolar con cada una de las áreas del rendimiento académico de los estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes"

Rendimiento académico		Autoeficacia escolar
Matemáticas	Correlación de Rho Spearman	,688**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Comunicación	Correlación de Rho Spearman	,593**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Inglés	Correlación de Rho Spearman	,630**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Educación Artística	Correlación de Rho Spearman	,619**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Historia, geografía y economía	Correlación de Rho Spearman	,612**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Formación ciudadana y cívica	Correlación de Rho Spearman	,512**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Persona, familia y relaciones humanas	Correlación de Rho Spearman	,544**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Educación física	Correlación de Rho Spearman	,499**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Educación religiosa	Correlación de Rho Spearman	,563**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Ciencia, tecnología y ambiente	Correlación de Rho Spearman	,622**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88
Educación para el trabajo	Correlación de Rho Spearman	,634**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral)

Fuente: Resultados de las actas consolidadas de evaluación integral de los estudiantes del Quinto Grado "A, B y C" de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" – Bambamarca, del 2017

En la Tabla 4, se observa que el valor del coeficiente de correlación es altamente significativo ( $p < 0.01$ ) y significativo ( $p < 0.05$ ). Esto indica que existe relación directa significativa de grado positiva moderada en todas las áreas entre la dimensión de la autoeficacia escolar y las áreas del rendimiento académico, en los estudiantes de Quinto Grado de Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes". Esto significa que mientras los estudiantes tengan una autoeficacia escolar Media, su rendimiento académico se ubicará en Proceso y Logro previsto.

## Discusión

Los alumnos con alta autoeficacia académica emplean más estrategias cognitivas efectivas para aprender a gestionar su tiempo y ajustar sus propios conocimientos. Con base a esto, el estudio permitió determinar la relación entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes,



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

31 - 38

Autoeficacia Escolar y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, Bambamarca

Irina Janet Samané Ayay  
ORCID: 0000-0002-9969-289X

Mariela Angélica Olivares Romero  
ORCID: 0000-0002-7919-5300

<https://revista.scienceevolution.com/>



Bambamarca. En este sentido, los hallazgos del presente estudio evidencian que el valor del coeficiente de correlación es altamente significativo ( $p < 0.01$ ). Esto indica que existe relación directa significativa de grado moderado ( $r = .671^{**}$ ) entre autoeficacia escolar y rendimiento académico en los estudiantes de Quinto Grado de Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes".

Estas derivaciones concuerdan con los resultados de Galleguillos y Olmedo (2017) quienes observaron una correlación positiva y significativa de .398 entre el rendimiento académico y la autoeficacia. En otras palabras, los estudiantes que tienen una puntuación total superior en la escala de autoeficacia lograron un promedio más elevado en su desempeño escolar; en contraste, aquellos con promedios más bajos suelen tener una evaluación menos positiva de su autoeficacia escolar.

De manera similar, coincide con los resultados de Yousef y Al-Momani (2018), quienes descubrieron que la autoeficacia influye en el rendimiento estudiantil y puede anticipar el desempeño académico. De acuerdo con Sulca y Quiroz (2021), en su análisis se mostró que el nivel más frecuente de autoeficacia entre los estudiantes fue el nivel moderado. Igualmente, hallaron una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la autoeficacia académica, como la confianza en el desempeño, el esfuerzo en la ejecución y la comprensión de las actividades escolares.

En cuanto al nivel de autoeficacia escolar de los estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes". Según los resultados, 62 estudiantes tienen un nivel de autoeficacia escolar Medio, equivalente al 70.54 %; 26 estudiantes tienen un nivel de autoeficacia escolar Bajo, equivalente al 29.55 %; y ningún estudiante se encuentra en el nivel de autoeficacia escolar Alto. Por lo tanto, respecto a la autoeficacia escolar de los estudiantes de Quinto Grado de Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes", lo que más predomina es el nivel Medio, y el que menos predomina es el nivel Alto. Ante tales resultados es importante desarrollar actividades que permitan elevar el nivel de Autoeficacia escolar, debido a que ello podría ejercer una influencia directa en el rendimiento académico.

Por su parte, el nivel de rendimiento académico de los estudiantes del Quinto Grado A, B y C de Secundaria de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" - Bambamarca en 2018 se distribuye de la siguiente manera: el 48.86 % (43 estudiantes) se encuentra en el nivel de rendimiento académico de Proceso; el 45.45 % (40 estudiantes) alcanza el nivel de Logro Destacado; el 4.55 % (4 estudiantes) también se ubica en Logro Destacado, y un estudiante, equivalente al 1.14 %, presenta un rendimiento académico en el nivel de Inicio. Por lo tanto, el nivel de rendimiento académico más predominante entre los estudiantes del Quinto Grado A, B y C es el de Proceso (con promedios finales entre 11 y 13), mientras que el menos frecuente es el de Inicio (con promedios finales entre 0 y 10).

Estos resultados son coherentes con los de Yupanqui-Lorenzo et al. (2021), quienes establecieron una relación directa entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico. En este contexto, se observa que el nivel predominante de autoeficacia escolar es Medio, alcanzando un 73.58 %, mientras que el rendimiento académico más común se encuentra en un 60.38 % en la categoría de Proceso. Esto sugiere que la mayoría de los participantes presenta calificaciones que oscilan entre 11 y 13 en sus evaluaciones.

Adicionalmente, estos hallazgos son consistentes con los de Galleguillos y Olmedo (2017), quienes determinaron que existía una correlación positiva y significativa (.398) entre la autoeficacia y el rendimiento académico, lo que indica que los estudiantes con alta autoeficacia presentan un rendimiento escolar promedio superior. Así, refuerza la noción de que los procesos cognitivos y metacognitivos son esenciales para el aprendizaje, puesto que facilitan la creación de hábitos de autorregulación que garantizan el logro de las metas académicas. Asimismo, es importante señalar que el grado de autoeficacia está vinculado a la confianza y la resolución que posee un individuo para llevar a cabo una acción específica.

Los hallazgos muestran que los procesos cognitivos, emocionales y conductuales son esenciales para que el estudiante tenga una autopercepción positiva, lo que facilita su desenvolvimiento en la vida académica. Del mismo modo, se debe alentar a las instituciones y a los educadores a reconocer que un alumno motivado y que confía en sus habilidades puede elevar su rendimiento académico. Además, se debe considerar que el recurso cognitivo y conductual del alumno se activa a través del afecto positivo.



## Conclusiones

Se estableció una relación directa entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico, con un coeficiente de .671. Esto indica que, cuando hay un mayor nivel de autoeficacia escolar, el estudiante tiende a alcanzar los aprendizajes previstos, mostrando un desempeño sólido y altamente satisfactorio en todas las tareas asignadas.

Los datos recopilados revelan la existencia de una relación directa entre la autoeficacia escolar y el rendimiento académico. Esto se evidencia en que el nivel de autoeficacia escolar que más predomina es el Medio, con un 70.45 %, mientras que el nivel de rendimiento académico más frecuente es el de Proceso, con un 48.86 %. Esta correlación sugiere que los estudiantes con un nivel medio de autoeficacia escolar tienden a ubicarse en un rendimiento académico en proceso, lo que refuerza la conexión entre ambos aspectos.

Los resultados sobre autoeficacia escolar demuestran que la mayoría de los estudiantes encuestados se ubican en un nivel Medio, representado por 62 estudiantes. Esto indica que un alto porcentaje de los encuestados tiene una percepción moderada de sus capacidades para enfrentar con éxito sus tareas académicas.

Por otro lado, los hallazgos en relación con el rendimiento académico sostienen que 43 estudiantes se encuentran en el nivel de Proceso, lo que significa que una gran parte de los encuestados presenta promedios de calificaciones entre 11 y 13. Ante esto, sería recomendable implementar actividades diseñadas para incrementar el nivel de autoeficacia escolar porque contribuyen a la mejora del rendimiento académico, dada la relación directa que existe entre ambos aspectos.

## Referencias

Galleguillos Herrera, P & Olmedo, E. (2017). Autoeficacia académica y rendimiento escolar: un estudio metodológico y correlacional en escolares. *ReiDoCrea*, 6, 156-169.  
<http://dx.doi.org/10.30827/Diqibuq.45469>

González-Cantero, J., Morón-Vera, J., González-Becerra, V., Abundis-Gutiérrez, A. & Macías-Espinoza, F. (2020). Autoeficacia académica, apoyo social académico, bienestar escolar y su relación con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *PSICUMEX*, 10(2), 95-113.  
<https://doi.org/10.36793/psicumex.v10i2.353>

León, A., González, S., González, N. & Bar-celata, B. (2019). Estrés, autoeficacia, rendimiento académico y resiliencia en adultos emergentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17(1), 129-148.  
<http://dx.doi.org/10.25115/ejrep.v17i47.2226>

Gómez Martínez, J. & Romero Medina, A. (2019). Enfoques de aprendizaje, autorregulación y autoeficacia y su influencia en el rendimiento académico en estudiantes universitarios de Psicología. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 95-107. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.323>

Imig P. G. (2020). Rendimiento académico: un recorrido conceptual que aproxima a una definición unificada para el ámbito superior/Academic performance: a conceptual journey that approximates a unified definition for the higher level. *Revista de Educación*, (20), 89-104.  
[https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_edu/c/article/view/4165](https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_edu/c/article/view/4165)

Oliveira, F. (2019). Aptitud cognitiva y compromiso motivacional en el éxito educativo de estudiantes con y sin dificultades de aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 11-44.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.292>

Osada, J. & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios "descriptivos correlacionales": ¿término correcto?. *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>

Pereyra Girardi, C. I., Ronchieri, C. D. V., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 299-325.  
<https://ajayu.ucb.edu.bo/a/article/view/25>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

31 - 38

Autoeficacia Escolar y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Quinto Grado de Educación Secundaria de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, Bambamarca

**Irina Janet Samané Ayay**  
ORCID: 0000-0002-9969-289X

**Mariela Angélica Olivos Romero**  
ORCID: 0000-0002-7919-5300

<https://revista.scienceevolution.com/>



Sulca Quispe, R. & Quiroz, G. (2021). Autoeficacia académica y rendimiento escolar en adolescentes. *Revista Balance's*, 9(13), 55 – 59.

<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/250>

Villalobos Zamora, L. R. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, (27), 78–82.

<https://doi.org/10.56918/es.2019.i27.pp78-82>

Yousef Atoum, A. & Al-Momani, A. (2018). Perceived Self-Efficacy and Academic Achievement among Jordanian Students. *Revista Trends in Technical & Scientific Research*, 3(1).

<https://doi.org/10.19080/ttsr.2018.03.555602>

Yupanqui-Lorenzo, D. E., Mollinedo, F. M., & Montealegre, A. C. (2021). Modelo explicativo de la autoeficacia académica: autorregulación de actividades, afecto positivo y personalidad. *Propósitos y Representaciones*, 9(2), 755.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n2.755>

Zamora, J. A., Cruz, J. D. & Amador, M. S. (2020). Autoeficacia y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de enseñanza de la matemática. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32), 137-150.

<http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i32.2818>



# Diseño del Plan Estratégico Sostenible para Fortalecer las Capacidades Laborales del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Design of the Sustainable Strategic Plan to Strengthen the Labor Capacities of the Public Servant of the Provincial Municipality of Chiclayo

**Daysi Elena Espinoza Vera**

ORCID: 0000-0002-0689-3829

Universidad César Vallejo. Chiclayo - Perú

**Recepción** 10 de febrero 2022

**Publicación:** 31 de marzo 2022

## Resumen

La administración pública enfrenta constantes desafíos en modernización y gestión del recurso humano; por ello, es necesario fortalecer las capacidades del servidor público para garantizar una administración eficiente. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo diseñar un plan estratégico sostenible que impulse el desarrollo laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, empleando un enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo-proyectivo, aplicado a 62 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Vial y Transportes de dicha municipalidad. Los resultados resaltan la necesidad de fortalecer la capacitación y el desarrollo profesional para mejorar la gestión pública; en este sentido, el 55 % de los encuestados está totalmente de acuerdo con la dimensión instrumento, el 44 % con estrategia, el 47 % con proceso y el 44 % con performance. Sin embargo, el 45 % está totalmente en desacuerdo con la calidad y eficiencia del desempeño laboral, al igual que el 35 % en desempeño sobresaliente y exitoso. Por ello, se deben implementar políticas de planificación estratégica que incluyan capacitación en liderazgo, comunicación y desarrollo personal, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional y mejorar la eficacia en la gestión pública.

**Palabra clave:** Plan estratégico sostenible, Fortalecimiento de capacidades laborales, Calidad, Eficiencia del servidor público

## Abstract

Public administration confronts ongoing challenges in modernization and human resource management, requiring enhanced public servant competencies for efficient governance. This study designs a Sustainable Strategic Plan to advance professional development among public servants at Chiclayo Provincial Municipality, using a quantitative, non-experimental descriptive-project design with 62 employees from its Road Development and Transportation Management Office. Results highlight the need for improved training and professional development. While 55% strongly agreed on instrument effectiveness, 44% on strategy, 47% on process, and 44% on performance, 45% strongly disagreed with work quality/efficiency, and 35% with outstanding performance. It is imperative to implement strategic planning policies that incorporate leadership training, communication skills, and personal development programs to strengthen organizational culture. These measures aim to address identified gaps and align workforce competencies with institutional objectives, fostering a more effective and motivated public service framework.

**Keyword:** Sustainable strategic plan, Strengthening of labor capacities, Quality, Efficiency of the public servant





## Introducción

En los acelerados cambios globales y épocas de crisis, las instituciones públicas del Estado en Sudamérica enfrentan importantes desafíos, siendo uno de ellos el recurso humano que, en su mayoría, carece de habilidades laborales como liderazgo, comunicación, toma de decisiones, etc. Esto no sólo impacta a la empresa o institución, sino también a la comunidad que demanda un servicio. Por tal motivo, se busca una reestructuración de la administración pública, la cual se enfrenta diariamente a una nueva modernización y diversos retos, siendo uno de ellos el compromiso con la satisfacción del ciudadano o cliente (Vargas & Flores, 2019).

El estado debe garantizar una gestión eficiente y eficaz de sus recursos, lo cual está intrínsecamente ligado al rendimiento de los servidores públicos, quienes necesitan desarrollar habilidades que fortalezcan su ejecución administrativa. Por tanto, las instituciones deben entender que la gestión pública está orientada por diversas dimensiones técnicas, metodológicas, sociales y de participación, dado que es esencial que las entidades públicas reconozcan la relevancia de implementar una gestión basada en competencias, debido a que las métricas utilizadas para evaluar los resultados están intrínsecamente vinculadas a la efectividad del servicio público brindado al ciudadano (Al-Qudah et al., 2020).

En este contexto, al mencionar la gestión pública, Bohle et al. (2018) se refieren a las acciones y procesos que lleva a cabo el ejecutivo local e instituciones públicas para diseñar y evaluar políticas y programas que atiendan las necesidades de la sociedad, lo que conlleva decisiones, distribución de recursos, coordinación de actividades y responsabilidad en el sector público. Asimismo, es fundamental cumplir con metas y objetivos definidos, por lo que concretar actividades que promuevan el desarrollo profesional como resultado de un desempeño laboral eficiente y de alta calidad.

También, la gestión pública es fundamental para asegurar un rendimiento laboral adecuado y eficiente, donde el elemento humano juega un papel primordial, además los servidores públicos son esenciales, puesto que gestionan los recursos públicos a través de un proceso de administración integral (Galindo, 2019). Por otro lado, la administración del capital humano es vital en las organizaciones, dado que su desarrollo óptimo impacta de manera favorable en la competitividad de la entidad pública (Souto & Marrero, 2021).

La administración pública, de manera análoga, pone un especial énfasis en la gestión del personal que opera en el sector público, así como en las competencias de los servidores públicos y en el acervo cultural y de conocimientos que poseen, exhibiendo lo perentorio de que estos individuos cuenten con habilidades interpersonales que les permitan mantenerse motivados, desarrollar su carrera profesional y sostener un compromiso con la organización, en beneficio de la entidad pública (Battaglio, 2020). Es crucial, como fin último, que las instituciones públicas comprendan la gestión por competencias, una vez que esta es vital para que estas reconozcan la relevancia de gestionar de acuerdo a las capacidades laborales, considerando que las métricas para evaluar los resultados están vinculadas a la efectividad de la función pública en relación con el ciudadano (Ramíó, 2018).

La función esencial que cumplen los servidores públicos en la promoción del correcto funcionamiento del ejecutivo local se mantiene; además, estos poseen la cualidad de ser individuos con una motivación firme y altamente competentes que se esfuerzan por generar un impacto positivo al ofrecer un servicio a la población, creando así un valor público y, por consiguiente, una buena gobernanza. Así, las demandas de las organizaciones públicas o entidades estatales deben estar cada vez más adecuadas a las exigencias globales, por lo que es necesario diseñar estrategias para regular las capacidades laborales y las conductas del servidor público o empleado en contextos de mayor virtualidad y empoderamiento (Sowa, 2020).

Según, Bittel (2015) afirma que existen varios factores para que las capacidades laborales no se den adecuadamente en el trabajador, siendo la influencia de su entorno los factores internos que no favorecen positivamente a una buena producción empresarial hacia los logros de la empresa. Otro factor es la actitud de deseo de armonía para trabajar con aptitudes positivas que conlleven a un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, las capacidades laborales que desempeña todo trabajador en cualquier puesto y las exigencias de los resultados se consolidan en la misión y visión que se ha propuesto toda empresa o cualquier institución pública.

Así, la experiencia y el conocimiento de los funcionarios públicos resultan esenciales para conformar un equipo de trabajo sólido; además, permiten desarrollar habilidades y competencias que potencien el progreso institucional. Esto cobra especial relevancia en la selección de personal, pues se debe



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

39 - 47

Diseño del Plan Estratégico Sostenible para Fortalecer las Capacidades Laborales del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Daysi Elena Espinoza Vera

ORCID: 0000-0002-0689-3829

<https://revista.scienceevolution.com/>



considerar la relación entre conocimientos, experiencia, capacidades y motivación, dado que, en las entidades públicas actuales, la competencia laboral se destaca en un contexto de mejora continua (Cordero-Clavijo et al., 2020).

En todas las instituciones del sector público se debe tener en cuenta la perspectiva organizativa, creando procesos de reclutamiento de talento humano según las insuficiencias de los procesos y de especialización que requiere cada puesto; es decir, es fundamental considerar las habilidades y destrezas esenciales de los funcionarios públicos para su desarrollo y adecuado desempeño en las tareas asignadas. Además, la entidad pública debería capacitar a las personas para que su crecimiento se alinee con las necesidades organizacionales (Borbon, 2019).

Por tanto, en el sector público es necesario contar con un mecanismo de gestión por competencias para garantizar las capacidades laborales de los servidores públicos, y que estos estén calificados, según el perfil y competencia del puesto. También, estos deben poseer una adecuada evaluación de desempeño y con base a esto un proyecto de capacitación acorde a las necesidades de crecimiento de la entidad pública y de las personas (Artieda et al., 2021).

Este estudio de investigación se justifica por cuanto pretende explicar la importancia del Plan Estratégico Sostenible para fortalecer las capacidades laborales del servidor público de la administración de la municipalidad de Chiclayo; asimismo, esta investigación puede ser tomada como una base teórica y científica para futuras investigaciones. Además, esto permitirá un resultado verídico de la propuesta del estudio que en la práctica obtendrá una gestión eficiente en las diferentes organizaciones, instituciones y empresas que lo requieran, aplicando un diseño de plan estratégico.

El objetivo general del presente estudio es diseñar un Plan Estratégico Sostenible para fortalecer las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad provincial de Chiclayo, dado que se considera que las capacidades laborales de todo servidor público, es mantener un desempeño eficiente según su puesto de trabajo, esperando que el Plan Estratégico Sostenible sea consistente en la organización, institución o empresa, donde se espera alcanzar las metas y objetivos propuestos.

## Método

### Enfoque metodológico

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, una vez que se realizó un procesamiento estadístico de los datos registrados mediante el instrumento elaborado, cuyos resultados permitieron desarrollar la propuesta de acuerdo con los objetivos trazados.

### Diseño de estudio

El diseño del estudio es no experimental porque no se alteró, manipuló o intervino de alguna forma en el comportamiento de la gestión pública y las capacidades laborales, dado que estas se observaron tal y como se presentan dentro del contexto abordado. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) explican que un estudio no experimental es donde no se hace ningún tipo de manipulación en las variables de estudio.

### Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo-proyectivo. Según Hurtado (2012), el tipo de investigación proyectiva tiene como objetivo diseñar o crear propuestas enfocadas en resolver ciertas situaciones, siempre que estén sustentadas en un proceso de investigación.

### Población y muestra

La población estuvo conformada por 62 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Vial y Transportes de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, de los cuales 33 eran hombres y 29, mujeres. Se utilizó un muestreo no probabilístico, intencional o por conveniencia.

### Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizó la observación y la encuesta.

### Instrumentos

Un cuestionario de 20 ítems bajo la escala de Likert contentiva de 4 alternativas: Totalmente de desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.



### Análisis de datos

Para llevar a cabo este análisis, se empleó el software Microsoft Excel.

## Resultados

A continuación, se describen las tablas de frecuencias y porcentajes alusivas a los datos de las dimensiones instrumento, estrategia, proceso, desempeño de calidad y eficiencia, desempeño exitoso y sobresaliente y, por último, performance.

**Tabla 1**

Dimensión Instrumento

Instrumento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	6	10
En desacuerdo	7	11
de acuerdo	15	24
Totalmente de acuerdo	34	55
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se aprecia en la Tabla 1, que en la dimensión “instrumento” el plan con el que cuenta la Gerencia de Desarrollo Vial y Transporte de la Municipalidad Provincial de Chiclayo existe como documento administrativo ante lo cual el 10 % de servidores respondieron estar totalmente en desacuerdo con el plan existente, el 11 % manifestó estar en desacuerdo, el 24 % se encuentran de acuerdo, y por último el 55 % está totalmente de acuerdo con el documento. Se debe crear un documento que sirva de sustento en el fortalecimiento de las capacidades laborales administrativas del servidor público.

**Tabla 2**

Dimensión Estrategia

Estrategia	fi	%
Totalmente en desacuerdo	8	13
En desacuerdo	12	19
de acuerdo	15	24
Totalmente de acuerdo	27	44
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se observa en la Tabla 2 que en la dimensión “estrategia” con los resultados obtenidos que el 13 % respondió estar totalmente en desacuerdo con las estrategias del plan vigente, el 19 % respondió estar en desacuerdo, el 24 % manifestó que se encuentra de acuerdo, y por último el 44 % respondieron estar totalmente de acuerdo. Por esta razón, si bien el plan vigente incluye aspectos que deberían conservarse, también presenta elementos que requieren actualización y otros que serían convenientes incorporar para asegurar un óptimo desempeño en las actividades programadas.

**Tabla 3**

Dimensión Proceso

Proceso	fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	6
En desacuerdo	6	10
de acuerdo	23	37
Totalmente de acuerdo	29	47
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se aprecia en Tabla 3 que en la dimensión “proceso” los resultados exhiben que el 6 % respondió totalmente en desacuerdo, 10 % manifestó estar en desacuerdo, el 37 % dijo estar de acuerdo, y por último, el 47 % respondió encontrarse totalmente de acuerdo. Según los resultados es importante



desarrollar un plan estratégico mediante trabajo en equipo y el logro para cubrir las metas y objetivos propuestos.

**Tabla 4**  
Dimensión Desempeño de Calidad y Eficiencia

Desempeño de calidad y eficiencia	fi	%
Totalmente en desacuerdo	28	45
En desacuerdo	15	24
de acuerdo	10	16
Totalmente de acuerdo	9	15
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

Se puede apreciar en la Tabla 4, que la dimensión Desempeño de calidad y eficiencia, la cual forma parte de las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad de Chiclayo, arroja un resultado en el que un 45 % de colaboradores están totalmente en desacuerdo en el desempeño laboral de calidad y eficiencia, el 24 % se encuentra en desacuerdo, el 16% considera que se encuentra de acuerdo, y por último el 15 % está en totalmente de acuerdo. Esto indica que es importante fortalecer las capacidades laborales mediante políticas para el logro de metas previamente establecidas, de modo que se optimice el plan estratégico para el servidor público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

**Tabla 5**  
Dimensión Desempeño exitoso y sobresaliente

Desempeño exitoso y sobresaliente	fi	%
Totalmente en desacuerdo	22	35
En desacuerdo	19	31
de acuerdo	12	19
Totalmente de acuerdo	9	15
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

Se puede observar en la Tabla 5, la dimensión “desempeño exitoso y sobresaliente” manifiesta que un 35 % responde totalmente en desacuerdo en el desempeño exitoso y sobresaliente, el 31 % manifiesta estar en desacuerdo, el 19 % se encuentra en acuerdo, y por último el 15 % está totalmente de acuerdo. Es importante que el plan estratégico mediante buenas prácticas laborales vaya en consonancia con la misión y visión de la institución y el fortalecimiento de la productividad.

**Tabla 6**  
Dimensión Performance

Performance	fi	%
Totalmente en desacuerdo	27	44
En desacuerdo	17	27
de acuerdo	11	18
Totalmente de acuerdo	7	11
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

Se aprecia en la Tabla 6, que las capacidades laborales del servidor público de la municipalidad de Chiclayo; en la dimensión “performance” el 44 % responde totalmente de desacuerdo, asimismo el 27 % manifiesta estar en desacuerdo, el 18 % se encuentra de acuerdo, y por último el 11 % está en totalmente de acuerdo. Ante los resultados, es necesario que el plan estratégico tenga resultados favorables en la toma de decisiones de los servidores públicos y un máximo rendimiento en sus labores.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

39 - 47

Diseño del Plan Estratégico Sostenible para Fortalecer las Capacidades Laborales del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Daysi Elena Espinoza Vera

ORCID: 0000-0002-0689-3829

<https://revista.scienceevolution.com/>



## Discusión

Luego de analizar y admitir los resultados estadísticos, y teniendo como guía el objetivo general para concretar lo establecido en el estudio de investigación de proponer un Plan Estratégico Sostenible que fortalezca las capacidades laborales del servidor público en la Gerencia de Desarrollo Vial y Transporte de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, los hallazgos coinciden con los resultados de Gyurák et al. (2020) quienes consideran a las capacidades y habilidades como ejes potenciales de los empleados, se vinculan al avance profesional de los trabajadores y su motivación, con el fin de optimizar el rendimiento, lo que se ratifica en diversas manifestaciones.

Respecto a la creación de un documento que sirva de soporte en el fortalecimiento de las capacidades laborales administrativas que deben ser consideradas por el servidor público, tal como lo conciben Lora-Guzmán et al. (2020) al sostener que el documento de las "competencias laborales en el sector público", describe que la planificación es esencial para identificar la cantidad de personas y las habilidades requeridas en cada área, lograr la misión institucional y cumplir con los objetivos de gestión. También subrayan que la ausencia de un sistema de competencias efectivo en su entorno se atribuye a la necesidad de reforzar las habilidades de los directivos para su correcta aplicación.

En relación a la importancia de fortalecer el plan vigente puesto que hay elementos que requieren actualización y otros que sería conveniente incorporar para asegurar un óptimo desempeño en las actividades políticas previamente establecidas de modo que se optimice el plan estratégico para el servidor público, Arámbulo (2019) considera que el fortalecimiento de las capacidades laborales del servidor público requiere el mejoramiento de políticas existentes que garanticen un desarrollo eficiente y alineado con los objetivos institucionales. La capacitación continua, el liderazgo flexible y la motivación son elementos clave para optimizar el plan estratégico, permitiendo que los servidores públicos adquieran y apliquen nuevas competencias de manera efectiva. Esto no solo mejora su desempeño individual, sino que también contribuye a una gestión pública más eficiente, colaborativa e innovadora, capaz de responder a los desafíos actuales y reforzar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

En cuanto a desarrollar el plan mediante trabajo en equipo y el logro para cubrir las metas, Quezada-Rodríguez et al. (2020) establecen que es esencial demandar nuevas habilidades en los funcionarios públicos, expresadas en competencias que faciliten el avance sobre estructuras y procesos demasiado rígidos. En la actualidad, el servidor público tiene un papel crucial en la sociedad, puesto que su trabajo y sus ideas impactan de manera directa en el desempeño de las instituciones. Así, su dedicación y habilidades son fundamentales para promover cambios que eleven la calidad y calidez de los servicios en favor de la población. Asimismo, la razón es que mediante una colaboración conjunta los empleados se sienten más comprometidos con la organización, dado que su labor es más apreciada, pueden participar en los servicios - productos que se ofrecen, lo que llevará al equipo a modificar su perspectiva laboral y establecerá las bases para un cambio de actitud más significativo y duradero.

Para la elaboración de plan estratégico mediante buenas prácticas laborales que vaya en consonancia con la misión y visión de la institución y el fortalecimiento de la productividad, Kravariti y Johnston (2020) sostienen que para mejorar las competencias laborales del servidor público, es esencial establecer un Plan Estratégico Sostenible que fomente el desarrollo de sus capacidades laborales y asegure el acceso a conocimientos relevantes cónsonos a su crecimiento profesional en aras de direccionar la misión y visión organizacional. Para ello, es necesario considerar factores como la educación superior, que brinda una base académica robusta, mientras que la experiencia laboral contribuye a afianzar las destrezas adquiridas en el ejercicio profesional. De igual manera, destacan la importancia de complementar este proceso formativo continuo mediante la actualización y mejora en diversas áreas, garantizando un rendimiento eficaz y acorde con los requerimientos de la entidad pública.

Por otro lado, Lindor (2019) afirma que el principal desafío para mejorar los niveles de calidad y eficiencia en la prestación de servicios públicos a los ciudadanos, radica en la confianza institucional y la apreciación del comportamiento ético de los funcionarios en sus funciones administrativas y personales. Estos indicadores son relevantes para evaluar el desempeño en la administración pública, por lo que es esencial adoptar un enfoque a través de evaluaciones y controles que examinen las capacidades institucionales de manera exhaustiva. Asimismo, la responsabilidad de los funcionarios públicos está estrechamente vinculada a la calidad y eficacia de su trabajo, visto que deben desempeñar sus tareas con honestidad, ética, transparencia, creatividad, adaptabilidad y respeto, promoviendo la neutralidad política en su totalidad.



Se puede inferir que, la creación de un plan estratégico permite a los servidores públicos obtener resultados favorables en la toma de decisiones, que para Moya-Espinosa et al. (2019) la toma de decisiones está relacionada a la ética de la función pública, considerando que los códigos deben elaborarse dentro del marco institucional establecido y adaptarse a los desafíos actuales en la lucha contra la corrupción. Asimismo, el estado tiene la obligación de promover acciones que fortalezcan la transparencia, la responsabilidad y la legalidad. Igualmente, la malversación de recursos para intereses personales de los funcionarios con malas prácticas resulta en una distribución ineficaz de los fondos, obstaculizando su asignación a proyectos de desarrollo y servicios públicos vitales. Este desvío no sólo ralentiza el avance económico, sino que también intensifica la desigualdad y la pobreza.

De manera análoga, Santiago-Torner (2021) sostiene que el desempeño sobresaliente de los funcionarios públicos les otorga la capacidad de optimizar ciertos recursos, lo que conlleva a una mayor productividad. Este fenómeno es posible gracias a la maximización de recursos, a causa de que permite a un individuo cumplir con los objetivos fijados referentes a las tareas que desempeña en su labor, y su evaluación se realiza en función de los resultados obtenidos. Asimismo, a través del rendimiento exitoso y excepcional del equipo se puede reconocer el potencial de los empleados para luego fomentar la mejora continua que conduzca a un trabajo de calidad, contribuyendo también a los objetivos de la entidad pública.

Por tal razón, el Estado debe promover acciones que fortalezcan la transparencia, la responsabilidad, el estado de derecho y la lucha contra la corrupción. Todo esto tiene que incorporarse en un plan estratégico que facilite la toma de decisiones eficientes por parte de los funcionarios públicos. En este sentido, la integridad es esencial durante la gobernabilidad, puesto que, pueden presentarse prácticas no éticas entre entidades públicas y privadas que la afecten (Mendoza & López., 2020).

## Conclusiones

El trabajo de investigación está orientado a plantear un Plan Estratégico Sostenible, partiendo de la problemática, teniendo en cuenta que los servidores públicos de la Gerencia de la Municipalidad Provincial de Chiclayo no cuentan con capacidades laborales para poder desempeñarse en su puesto de trabajo. Con base a la dimensión instrumento se tiene que el 55 % de los entrevistados está totalmente de acuerdo con el documento. Respecto a crear un documento que sirva de sustento en el fortalecimiento de las capacidades laborales administrativas del servidor público; la dimensión estrategia el 44 % respondieron estar totalmente de acuerdo. Por esta razón, si bien el plan vigente incluye aspectos que deberían conservarse, también presenta elementos que requieren actualización y otros que serían convenientes incorporar para asegurar un óptimo desempeño en las actividades programadas.

De igual forma, la dimensión proceso muestra que el 47 % de los entrevistados respondió encontrarse totalmente de acuerdo. Según los resultados es importante desarrollar un plan estratégico mediante trabajo en equipo y el logro para cubrir las metas y objetivos propuestos. Los resultados en la dimensión de desempeño de calidad y eficiencia que forma parte de las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad de Chiclayo arroja un resultado en el que un 45% de colaboradores están totalmente en desacuerdo en el desempeño laboral de

calidad y eficiencia, es decir que se debe fortalecer las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, donde es necesario un Plan Estratégico Sostenible.

En cuanto a la dimensión de desempeño exitoso y sobresaliente a los resultados obtenidos se manifiestan que un 35 % responde totalmente en desacuerdo en el desempeño exitoso y sobresaliente, es decir que carece de capacidades laborales los servidores públicos, para un buen desempeño laboral, donde es urgente aplicar y diseñar un plan del Plan Estratégico Sostenible. Finalmente, la dimensión performance el 44 % respondió estar totalmente de acuerdo, es decir que los servidores públicos de la gerencia de desarrollo vial y transporte de la municipalidad provincial de Chiclayo están de acuerdo en el diseño y aplicación de un Plan Estratégico Sostenible para fortalecer las capacidades laborales de los trabajadores.

Por lo tanto, podemos concluir que el diseño de un Plan Estratégico Sostenible de desarrollo de capacidades, es un instrumento de gestión de planeamiento y de carácter operativo, con un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento de las capacidades labores con el fin de formar una cultura organizacional que permita no solo la producción de la empresa, sino trabajar en clima favorable y el desarrollo de la consolidación de la gestión pública vinculadas a la viabilidad de su implementación



y a la sostenibilidad como proceso correlacionado al desarrollo de la provincia de Lambayeque.

Finalmente, se deben implantar políticas que lleven tareas de planificación estratégica en el recurso humano para lograr y encaminar el cumplimiento de toda institución, además en un sólido clima de la conformidad de sus miembros, dentro de sus necesidades donde se observen manejos en cuanto a planes estratégicos que contengan capacitaciones de desarrollo personal, capacidades de empleo, comunicación asertiva, liderazgo, entre otros, todo lo cual se integrará como un sistema incidirá de conocimiento, habilidades y experiencias, y en la formación de una cultura productiva y organizacional.

## Referencias

- Al-Qudah, S., Obeidat, A., Shrouf, H. & Abusweilem, M. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219-230.  
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19)
- Arámbulo, N. (2019). La laboralización progresiva de la función pública en Venezuela. *Sapienza Organizacional*, 6(1), 48-74.  
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15037>
- Artieda Rojas, J., Guarnizo, W., Caiza, M. & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Digital Investigación & Negocios*, 14(24), 149-156.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372021000200149](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372021000200149)
- Battaglio, P. (2020). The Future of Public Human Resource Management. *Public Personnel Management*, 49(4), 499-502.  
<https://doi.org/10.1177/0091026020948188>
- Bittel, L. (2015) *Administración de Personal*. Barcelona - España: Mc. Graw Hill. Edición original. p. 55
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista De Administração De Empresas*, 58(4), 393-404.  
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Borbon, J. (2019). La política de defensa y seguridad democrática en el Estado social de derecho. *Revista IUSTA*, 1(50), 95-118  
<https://doi.org/10.15332/s1900-0448.2019.0050.04>
- Cordero-Clavijo, A., Córdova-Tobar, N., Moreira-Sarmiento, M. & Quevedo-Jumbo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo de Conocimiento*, 5(5), 41-63.  
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Galindo Caldés, R. (2019). Big data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público. *Revista Catalana de Dret Públic*, (58), 49-63.  
<https://doi.org/10.2436/rcdp.i58.2019.3276>
- Gyurák, Z., Stareček, A., Koltnerová, K. & Cagánová, D. (2020) Perceived Organizational Performance in Recruiting and Retaining Employees with Respect to Different Generational Groups of Employees and Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12 (1), 574.  
<https://doi.org/10.3390/su12020574>
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y de la investigación*. Ediciones Gavilán, C.A.
- Kravariti, F. & Johnston, K. (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22, 1-21.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-melaua*, 13(47), 70-109. <http://dx.doi.org/10.32399/rtla.13.47.833>
- Lora-Guzmán, H., Castilla-Paternina, S. & Góez-Flórez, M. (2020) La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 15(1), 83-94.  
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Mendoza Camacho, J. A., & López Portillo Tostado, C. (2020). La calidad de las instituciones, su impacto en la relación entre corrupción y crecimiento económico: una revisión teórica. *Economía: teoría y práctica*, (52), 15-41.  
<https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/431>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO  
2022

Artículo Científico

39 - 47

Diseño del Plan Estratégico Sostenible para Fortalecer las Capacidades Laborales del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Daysi Elena Espinoza Vera

ORCID: 0000-0002-0689-3829

<https://revista.scienceevolution.com/>



Moya-Espinosa, P, Cortés-Rodríguez, N., & Martínez-Cárdenas, A. (2019). Proceso de toma de decisiones en mipymes hoteleras de Boyacá, Colombia. [Decision-making process in hotel MSMEs in Boyacá, Colombia]. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 237-248.

<https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9159>

Quezada-Rodríguez, M.; Quevedo-Barros, M. & Torres-Palacios, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

Ramió Matas, C. (2018). Los nuevos principios de un modelo de gestión del empleo público en España para una administración pública sostenible y contingente. *GIGAPP Estudios Working Papers* (79), 1-32.

<https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/88>

Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional [Quality of work life in a COVID-19 environment. Relationship and impact with respect to organizational performance]. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 8160(91), 1-32.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>

Souto Anido, L. & Marrero Ancizar, Y. (2021). La teoría de los efectos olvidados vinculada a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, (17), 65-79.

[https://econpapers.repec.org/article/ervrilcds/y\\_3a2021\\_3ai\\_3a17\\_3a07.htm](https://econpapers.repec.org/article/ervrilcds/y_3a2021_3ai_3a17_3a07.htm)

Sowa, J. (2020). Reinvigorating the Spirit of Strategic Human Resource Management. *Public Personnel Management*, 49(3), 331-335.

<https://doi.org/10.1177/0091026020930768>

Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios [Organizational culture and job satisfaction as predictors of job performance among librarians]. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>



**sciencevolution**

REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INTERDISCIPLINARIA

REVISTA