



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las  
instituciones educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación

**AUTORA:**

Apolaya Oyola, Mirella ([orcid.org/0000-0003-3276-7997](https://orcid.org/0000-0003-3276-7997))

**ASESOR:**

Dr. Ramirez Rios, Alejandro ([orcid.org/0000-0003-0976-4974](https://orcid.org/0000-0003-0976-4974))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA - PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

La dedico de forma especial a mis padres, por todo el apoyo que me han brindado en mi carrera profesional; por haberme formado en la persona que soy.

A mi cuñada y sobrinos que, con su cariño, me empujan para seguir adelante.

A todos los docentes que tuve en mi carrera profesional, que, con sus palabras de apoyo, aunque no fue fácil me empujaron a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, a Dios por haberme dado una familia y amigos que siempre estaban allí, brindándome palabras de aliento.

A mis padres que siempre me brindan su apoyo, y sus enseñanzas las aplico cada día.

Agradecer a esta casa de universitaria y a sus docentes profesionales, que con sus enseñanzas sirven de guía para el mejoramiento de nuestra carrera profesional.

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII: RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1- Tabla cruzada de clima organizacional y desempeño laboral en los docentes	24
Tabla 2- Tabla cruzada de Adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes	25
Tabla 3 - Tabla cruzada de Actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes	26
Tabla 4- Tabla cruzada de conocimiento funcional- técnico y el desempeño laboral en los docentes	27
Tabla 5 -Correlaciones entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes	28
Tabla 6 - Correlaciones entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes	29
Tabla 7- Correlaciones entre la actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes	30
Tabla 8- Correlaciones entre El conocimiento funcional- técnico y el desempeño laboral en los docentes	31

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS**

**Pág.**

Gráfico 1- Diseño de Investigación

29

## RESUMEN

Esta investigación se pretendió determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes; empleando una metodología de tipo básico con un diseño no experimental, transeccional, descriptivo, correlacional; trabajó una muestra probabilística aleatoria de 346 docentes de los niveles de primaria y secundaria, se utilizó la técnica de encuesta con un cuestionario tipo escala Likert de 42 ítems; estando validada por juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados señalan que el 35% de los docentes encuestados manifestaron que existe un clima organizacional malo; el 25,4% afianzaron que el desempeño laboral en los docentes es malo, el 4,6% son regulares y un 4,9% son buenas. Siendo el análisis inferencial a través de Rho de Spearman resultó 0,528, que indica que existe un nexo directo positivo moderado entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes indican un nivel de significancia de 0,01 (1%); y a su vez indicando un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 % ( $0,000 < 0,05$ ), esto señala que la hipótesis nula es invalida y se admite la hipótesis alternativa. Concluyendo que, si el clima organizacional es moderado, el desempeño laboral de los docentes será proporcional.

**Palabra clave:** compromiso, comunicación, manejo, logro, satisfacción

## **ABSTRACT**

This research was intended to determine the relationship between the organizational climate and job performance of teachers; using a basic type methodology with a non-experimental, transectional, descriptive, correlational design; worked a random probabilistic sample of 346 teachers at the primary and secondary levels, the survey technique was used with a 42-item Likert scale questionnaire; being validated by expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha. The results indicate that 35% of the teachers surveyed stated that there is a bad organizational climate; 25.4% confirmed that the job performance of teachers is bad, 4.6% are regular and 4.9% are good. Being the inferential analysis through Spearman's Rho it was 0.528, which indicates that there is a moderate positive direct link between the organizational climate and work performance in teachers, they indicate a significance level of 0.01 (1%); and in turn indicating a bilateral significance level of less than 0.05% ( $0.000 < 0.05$ ), this indicates that the null hypothesis is invalid and the alternative hypothesis is admitted. Concluding that, if the organizational climate is moderate, the job performance of teachers will be proportional.

**Keywords:** commitment, communication, management, achievement, satisfaction.



## **I.- Introducción**

A nivel internacional la problemática de un clima organizacional laboral sufrió cambios obligatorios. Asenso (2022) nos dice que existe un descuido en la calidad relaciones personales y la falta de preparación para el manejo de las situaciones o conflictos que se presentan en el ámbito laboral; generando un descontento y frustración en los trabajadores en sus espacios laborales afectando el desempeño; el ausentismo laboral es otro factor de un clima organizacional negativo teniendo como resultados trabajadores insatisfechos.

Para Musah et al., (2016) recalca que el logro y fracaso están relacionados con las relaciones personales y el ambiente laboral, al igual en las Instituciones educativas en Latinoamérica se vieron afectadas por la falta de preparación; fue notorio el impacto que tuvo la pandemia; se pudo ver la carencia, inequidad de acceso a la información y de conectividad, haciendo difícil que los estudiantes cumplan su meta educativa; causando un revuelo a la forma como el docente realiza su labor; viéndose en la necesidad de replantear estrategias.

A nivel nacional, Pacherras (2019), estipula que hay una gran cifra de trabajadores en el Perú, que decide retirarse de una empresa por el clima laboral que experimenta, siendo el mal trato, un ambiente no adecuado y la remuneración bajas los factores que lo causan. La labor del docente se ve perjudicada debido a malas las relaciones humanas dentro de su centro laboral, no cuenta con los recursos necesarios o una mala gestión de estos parte de los agentes gubernamentales. Siendo otro punto a tener en cuenta a Inga (2018), que no dice de la problemática de los trabajadores de adaptarse y su residencia de sobrellevar ciertos conflictos que se les presente en su entorno laboral.

A nivel local en las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima, encargadas de los niveles de primaria y secundaria. Debido a la nueva realidad se ha visto afectado la organización interna de los docentes no solo con infraestructura, también la participación de los docentes en diferentes actividades convocadas por los directivos, algunos docentes pueden tomar actitudes no favorable como pedir permisos de salud para evitar hacer ciertas labores, la enemistad que se siente entre empleados ya que no comparten los mismos ideales,

la formación de grupos de amistad; la adaptabilidad de los docentes a la presencialidad, la rutina de asistir diariamente al lugar de labores para algunos les parece tedioso ya que se habían acostumbrado a la rutina laboral virtual, siendo la actividad de su labor en donde se pueden ver ciertas dificultades que pueden presentar en momentos inesperados durante la de las sesiones, los alumnos se les dificulta comprender ciertos temas y a su vez esto genera que el docente cuestione su propia capacidad técnico funcional, al comienzo de la pandemia muchos docentes no manejaban o no contaban con los dispositivos tecnológicos necesarios para empezar el año escolar ; hasta a veces tenían dificultades para integrarlos a sus labores ya que no las usaban en sus experiencias educativas presenciales, esto genera en los docentes un sentimiento de insatisfacción ya que el ambiente laboral no brinda la motivación adecuada.

Se presentó la siguiente **situación problemática**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022?, Y los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022?, b) ¿Cómo se relaciona la actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre conocimiento funcional- técnico y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022?

La vigente investigación es **justificada** con la ayuda de diversos autores para la indagación como Rivera (2018) para la variable Clima Organizacional, así mismo tome referencias de las dimensiones del mismo autor; también se usaron citas de García (2020) y la segunda variable Desempeño Laboral Docente, empleándose citas como los autores Cuenca (2020) y el MINEDU (2014), este trabajo pretende contribuir con los textos estudiados y resultados obtenidos se pretende proporcionar asistencia a futuras investigaciones, las conclusiones y los resultados contribuirán para determinar el nexo pudiendo así medir la repercusión de estas variables, en donde podrán precisar la problemática y las recomendaciones podrán brindar esquema y acciones que podrán ser usados para la resolución.

Siguiendo con el **Objetivo General** de esta pesquisa se ha planteado: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022 y los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022, b) Demostrar la relación entre actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022, y c) Determinar la relación entre conocimiento funcional-técnico y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

Con respecto a la **Hipótesis** General se expone que: El clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022, y como hipótesis específicas: a) La adaptabilidad contribuye significativamente al desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022, b) Actitud cooperativa repercute significativamente en el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022; y c) El conocimiento funcional- técnico tiene un impacto significativo el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022. Y una hipótesis nula en donde se estipula que no hay un nexo entre las variables y sus dimensiones respectivas.

## **II.- Marco Teórico**

Encontrando los siguientes autores, **referenciando sus trabajos de carácter nacional sobre la variable de Clima organizacional** Domínguez (2016) en su tesis estableció como propósito determinar el nexo que hay entre el clima organizacional y la Gestión educativa, usando la metodología con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental de tipo descriptivo, de corte transversal; Con resultado un 56%, de nivel significativo de  $r = 0.760$  y  $p < 0.05$  de relación entre las variables. Concluyendo que encontró un nexo entre sus variables y que estos resultados ayudaran a la incrementación de la calidad educativa y medir la profesión pedagógica.

Choque (2016) realizó la tesis de Doctor en Educación –Moquegua. Tuvo como propósito probar que la influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica. Empleando la metodología de estudio del tipo correlacional explicativo, con un diseño transeccional causal, tuvo como resultado de  $R^2= 0,963$  y 42,3% de significación, concluyendo así que hay una influencia entre el clima organizacional en la gestión pedagógica, siendo percibida por los trabajadores de las instituciones educativas.

Escudero (2018) exhibió su tesis, con el propósito de determinar un vínculo significativo en la gestión educativa y el clima organizacional. Trabajando con una metodología de enfoque cuantitativo, básico, transversal, no experimental y correlacional; arrojando el resultado 34% y  $r=0,52$ , concluyendo que se logró determinar que la gestión educativa se vincula de forma relevante con el clima organizacional en los centros educativos.

Huanacuni (2018) - en su investigación con la meta de determinar el nexo del Clima Organizacional y el Desempeño docente, empleando una metodología correlacional de enfoque cuantitativo, descriptivo, el muestreo es no probabilístico, teniendo como resultado un 61.18% y de Rho de Spearman de 0.570, estableciendo que hay de un vínculo moderado y muy relevante entre sus variables.

Merino (2021) en su trabajo de maestría en Gestión educativa, con la meta de comparar la percepción del clima organizacional, usando la metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal- descriptivo, con un paradigma empírico-analítico. Con resultados de disminución de 88,9% a 80,5% durante el periodo de confinamiento; concluyendo que clima laboral fue poco adecuado durante la reclusión.

Estuco (2018) en su investigación planteo como objeto establecer un nexo entre el clima organizacional y la gestión institucional, usando la metodología de tipo transversal correlacional, obteniendo un 38% como resultado 0,529 de  $r$  de Spearman, estableciendo así que existe un nexo importante entre sus variables; recomendando que elaborar y ejecutar capacitaciones, reuniones para la integración de sus miembros dentro de la institución.

Capcha (2020) en su pesquisa propuso erigir el valor de repercusión del clima organizacional en el cometido Institucional, utilizando como metodología de tipo correlacional, descriptiva; obteniendo como resultado 95% de nexos, demostrando que la institución tiene un alto índice demostrando así que los docentes no son tomados en cuenta al momento de tomar decisiones.

Exhibiendo las **referencias nacionales para la variable de Desempeño Laboral docente**. León (2018) -realizando su investigación planteándose el propósito de determinar en qué medida el clima organizacional se vincula con el desempeño docente; aplicando la metodología de tipo correlacional, de diseño no experimental de corte trasversal; teniendo como resultado 94% y  $r=0.94$ , llegando a la conclusión que sí hay un nexo directo y relevante entre ambas variables, mostrando un nexo muy notable entre sus variables.

García, et al., (2018) -en su trabajo colaborativo, planteándose como meta determinar el nexo que hay entre el clima organizacional y desempeño laboral; trabajando con la metodología descriptivo científico, de tipo no experimental y diseño correlacional trasversal; obteniendo 44% como resultado  $r=0,93$ , arribando a la conclusión de correlación positiva muy fuerte y significativa.

Silva (2018) - en su tesis de maestría, teniendo como meta determinar cómo se vincula los agentes de clima institucional y su repercusión en el desempeño laboral, utilizando la metodología descriptiva correlacional, obteniendo como resultado  $r=0,85$  y 46%, concluyendo que hay un nexo relevante entre el clima institucional y su repercusión en el desempeño laboral, aduciendo que, si el clima institucional es medio, el desempeño laboral será de igual medida.

Correa (2018) -en su tesis, expuso el siguiente propósito especificar el alcance del desempeño laboral en la imagen de la entidad; valiéndose de la metodología de estudio descriptivo-correlación. El con un diseño trasversal no experimental; tuvo como resultado de 78%, concluyendo que existe una incidencia alta entre el desempeño laboral sobre la imagen institucional.

Reyes (2022)- en su tesis de maestría en Psicología Educativa, propuso en siguiente propósito determinar el vínculo del estrés laboral y el desempeño del profesorado en tiempos de pandemia, usando una metodología de tipo básico, no

experimental, transversal y correlacional. Teniendo como resultado  $\rho = -0.433$  y 40,9%; concluyendo que hay una relación relevante entre sus variables.

Maurtua (2021) En su trabajo propuso como objetivo establecer el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes; trabajando con una metodología de tipo correlacional de diseño no experimental de tipo transeccional obteniendo como resultados de 45%, estableciendo un grado medio de relación entre sus variables.

Flores (2022) proponiéndose el objetivo de establecer la conexión del desempeño laboral docente con el marco del buen desempeño docente, usando una metodología correlacional, no experimental, descriptiva; obteniendo un resultado de 82% de correlación entre sus variables concluyendo el MBDD es un factor importante en el desempeño docente y que es necesario seguir inculcando y promoviendo el desarrollo profesional docente.

Escapa (2021) en su trabajo se propuso establecer el nexo del clima organizacional y el desempeño docente, usando la metodología de tipo correlacional descriptiva; obteniendo como resultado 0.947 de  $r$  de Spearman estableciendo que existe un nexo fuerte entre sus variables; concluyendo que debido al fuerte índice se necesita trabajar y tomar en cuenta a las opiniones de los docentes.

Carlos (2017) en su investigación propone con objetivo establecer un nexo entre la meta comprensión lectora y el desempeño laboral, trabajando con una metodología de tipo correlacional descriptiva – transversal, no experimental; obteniendo como resultado 0.547 de  $S$  de Spearman, demostrando que existe un nexo, recomendando que no se están aplicando o tomando en cuenta las características de sus estudiantes, ya que existe una baja meta comprensión lectora.

Apoyándome **de referencias internacionales sobre la variable Clima organizacional**. Medina (2017) - exhibió su tesis de maestría, siendo su meta de precisar la repercusión del clima organizacional en el desempeño docente y como resultado de 27,7% y  $r = 0,87$ ; al finalizar la investigación se concluyó, aunque la

repercusión era baja, deberían continuar realizando las actividades para continuar mejorando la dinámica y el desempeño docente.

Barrios et al., (2020) -en su investigación de maestría en Educación, con el objetivo explicar el clima organizacional del punto de vista de los procesos de participación de los trabajadores de la institución. Trabajando con la metodología correlacional, un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo; obteniendo como resultado de 59% y  $R > 0,5$ ; concluyendo que una correspondencia positiva entre la variable clima organizacional.

Blanco et al., (2021) -en la investigación doctoral, con la meta de examinar el clima organizacional con visión multifactorial, trabajando con un enfoque cuantitativo, descriptivo, ex post facto - transversal; obteniendo como resultado una meda de 3.91y  $r = 0.93$ , concluyendo que hay un vínculo positivo entre el clima organizacional desde la perspectiva del colectivo docente.

Gonzales (2019) -en su investigación de maestría de Administración de Empresas, proponiendo como objetivo de evaluar los agentes de clima laboral y determinar la repercusión en el desempeño. Trabajando con una metodología de investigación a cuantitativa - un estudio descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal; obteniendo de resultado un 43% y  $r = 0.93$  de correlación, concluyo que el clima laboral tiene ocurrencia en el desempeño.

Capetillo (2020) en su investigación de maestría en administración, con el objetivo de diagnosticar la captación de los docentes sobre el clima organizacional; con el resultado de 38,9 %, concluyendo que existe una deficiencia en el clima organizacional que es notada por los trabajadores.

Ortiz (2018) en su estudio propuso como objetivo estimar el nexo entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo, trabajando con una metodología de tipo correlacional transversal descriptiva no experimental; obteniendo como resultado 87% de relación entre sus variables, en donde la investigadora resalto el buen manejo de la institución de parte de la directora ya que promueve un ambiente donde todos los involucrados pueden convivir.

Argenis (2017) en su investigación propuso como meta estudiar los factores del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los docentes, trabajando con

la metodología de tipo descriptiva, correlacional; que obtuvo como resultado 66.7% de nexo entre sus dimensiones, recomendando el refuerzo de estos para mejorar el ambiente laboral.

En **Referencias internacionales sobre Desempeño Laboral**. Cabarcas, et al., (2019) -con su tesis de maestría en Tecnología e Innovación Educativa. Con el objetivo de analizar el vínculo que existe entre la evaluación de desempeño docente y las partes del ISCE de la educación Básica Primaria. Usando una metodología de estudio no experimental, transeccional correlacional, obteniendo como resultado de 0,05, que señala un 95% de determinación; se concluyó que no hay vínculo entre la Evaluación de Desempeño y los componentes, aunque demostraba un buen desempeño tiene una tendencia baja con los resultados de los elementos del Ambiente Escolar.

Hurtado (2020) -Con su tesis de maestría en Tecnología e Innovación Educativa, con el objetivo de medir la influencia directa para el mejoramiento del desempeño docente, usando una metodología de investigación mixta, de campo y el tipo descriptiva-explicativa. Obteniendo como resultado de 55.06% y  $r=0,95$ ; que concluyo que los docentes demostraban la necesidad de mejorar la experticia, falta de conocimiento y manejo de diferentes herramientas tecnológicas.

Ramos (2022) –En su tesis de maestría en Educación, con el propósito de estudiar el vínculo entre sus dos variables y los efectos causados por la pandemia. Trabajando la metodología de estudio correlativa, descriptiva. Ejecutando dos instrumentos, uno por variable, obteniendo como resultado con el método de Pearson (-0,7) y 60%, concluyendo que existen altos niveles de estrés y esto afecta el desempeño docente, demostrando un bajo porcentaje en los resultados.

Mejía (2020) - Con su trabajo de maestría en Educacion, con la meta de comprender las representaciones sociales que construyen en la vida escolar referente a la evaluación del desempeño; usando una estudió de metodología de corte procesual, con un proceso de investigación cualitativa -interpretativa. Obteniendo como resultado 3,22 (M \* Fa) y 41.46%; concluyendo que el docente siente malestar ya que viven en situaciones estresantes dentro de las instituciones



y debido a esto influye el rumbo que tome en el uso de futuras estrategias y su desempeño en el ámbito escolar.

Jimenes (2020) en su tesis de maestría en educación propone como objetivo proponer estrategias para arreglar el desempeño docente en el uso de herramientas virtuales, usando una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental de corte transversal- descriptivo. Obteniendo como resultado  $r = 0,526$  y  $47,6\%$ ; concluyendo que existe correlación entre sus variables, ya que el uso de la tecnología en la educación ha demostrado ser útil al darle un uso adecuado.

En la **Teoría General de Clima organizacional** de Schneider y Hall (1972) y Schneider y Snyder (1975), en donde establecen que esta variable es un factor psicológico de la conducta en el ambiente laboral, estas reacciones usualmente son generadas por las políticas y prácticas de la misma organización; en donde explica el vínculo entre satisfacción laboral y clima organizacional, con los índices de producción y rotación de efectividad. Así como la teoría de Likert (1968) sobre Desarrollo del Clima organizacional, en donde atribuye que el carácter, condición y dinámica de una organización decretaran la impresión que tenga los grupos de trabajadores, es en donde las organizaciones simbolizan sistemas sociales complejas; la intención de estas es que estos grupos de personas trabajen de forma dinámica para lograr resultados positivos beneficiosos para la corporación.

**El Clima Organizacional** para Rivera et al., (2018) son sensaciones generan una valoración que perciben los empleados de sus interrelaciones con otros trabajadores de la organización. Siendo estas ocurrencias que harán que la persona se forme una idea o una hipótesis del trato hacia el personal y el manejo de situaciones de conflictos. Tomando en cuenta que los valores y características de la organización son los que crean un clima organizacional; siendo los factores internos que afectan el ambiente laboral, así como lo estipula García et al. (2020) las empresas son las encargadas de generar un ambiente propicio para la productividad y a su vez ser aprovechadas para generar productividad.

En las **Teorías de las Dimensiones**, citando a García, et al. (2020), nos presenta las dimensiones asociadas al clima organizacional que son muy similares a los de Cota (2017). En la dimensión de Adaptabilidad, nos menciona el compromiso, que está establecido como un factor psicológico, que requiere que el trabajador sienta una conexión positiva no solo con sus empleadores si no con el ambiente laboral; esto será una pieza para su permanencia dentro de la organización. Al tener este sentimiento de compromiso se involucrará más en las actividades y en el cumplimiento de las metas. Así como lo establece Febriansyah, et al. (2018) que, si la persona siente confianza, respeto y beneficio mutuo en su ambiente laboral, habrá un efecto significativo en el compromiso del empleado.

El trabajo en equipo que son conocidos como grupos de personas que poseen características similares o se pueden complementar unas a otras esta interrelación que se genera entre estos individuos es usados para cumplir objetivos, así como lo establece Terán, et al. (2017), los equipos son agrupaciones cuyos empeños particulares dan como consecuencia un desempeño superior que la recopilación de trabajo individual. Siempre teniendo en cuenta que existe dentro del grupo un agente guiador, con el papel de que cada persona realice su trabajo en armonía y cordialidad; viéndose reflejado en el clima o ambiente laboral.

Siendo el cambio organizacional, que puede ser un cambio simple o una reestructuración de la organización con la meta de mejorar el rendimiento, para García, et al. (2020) para que estos cambios lleguen a ocurrir sin incidencias tiene que existir un clima adecuado en donde exista una comunicación entre los trabajadores pidiendo el apoyo de estos para evaluar y ejecutar los cambios; así se evitan tensiones y rumores. Tomando en cuenta que la sociedad está en constante cambios es necesario para las organizaciones redireccionar su prioridades y objetivos para adecuarse.

La dimensión de Actitud Cooperativa se menciona la comunicación, siendo el traspaso de información entre los integrantes de la organización, la fluidez de esta dependerá del clima que exista dentro de la organización; ya que si no existe una comunicación adecuada puede originar descontento e inestabilidad en la dinámica de equipo; Así como Baquero, et al (2018) reafirma que el afianzamiento

de una buena comunicación es primordial para un clima organizacional ideal y para el logro de metas.

La motivación, es el ímpetu o razón por que la persona o grupo de personas cumplen propósitos; movidos por un deseo o ideal propuesto. Para Terán, et al., (2017) estos actos siempre van a depender de que el trabajador sienta que no solo está cumpliendo objetivos organizacionales si no tambien con metas individuales. Siendo el ambiente organizacional es el gestor de proporcionar las fuentes de motivación para la mejora o mantenimiento del rendimiento laboral.

La satisfacción en el área que el trabajador realiza, siendo el nivel de aprobación, expresada a través de un sentimiento de bienestar y felicidad al realizar una labor o en el lugar donde se trabaja, viéndose reflejado en su evaluación para García, et al. (2020) existe una clara correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción; si existe un ambiente propicio donde los factores intrínsecos son factores se genera respuestas emocionales positivas con respecto al lugar trabajo.

El estrés laboral o tambien conocido como Burnout, siendo la manifestación de decaimiento o cansancio que se ve en las personas y usualmente tiene conexión con el ambiente laboral, establece García, esto llega a alterar el comportamiento; el sujeto está expuesto a situaciones estresantes que representan una amenaza o desafío, así que el trabajador se verá con la necesidad de crear o valerse de estrategias para hacer frente y esto puede afectar no solo la productividad si no tambien la salud del trabajador.

Así como se establece en el reporte dado por la OMS (2016) en donde explica que, aunque afecta a cada persona diferentes usualmente tiene repercusiones a la salud, mostrando síntomas físicos, como dolor de cabeza y psicológicos como depresión; atribuyendo así al ausentismo laboral.

La dimensión conocimiento técnico - funcional, nos habla de innovación referida a los de cambios o transformaciones que pasan las organizaciones para ser competentes, para García, et al. (2020) esto es una parte importante de toda organización, pero estas transformaciones a veces pueden crear incertidumbres el los trabajadores, ayudando a fortalecer los valores de una empresa competitiva. El manejo del clima tiene relación directa con la innovación, ya que, si el trabajador

siente cómodo y que sus aportaciones son apreciadas, contribuyendo a la imagen de la organización.

Donde el liderazgo es considerado como la aptitud o capacidad de influenciar o dirigir a un grupo de individuos a lograr objetivos; el líder ideal demuestra aprecio, confianza, control, responsabilidad y presencia para García, et al. (2020) son características primordiales para ser un líder; siendo los perfiles más buscados por las organizaciones ya que esto es símbolo de producción.

Las prácticas políticas y cultura organizacional de una organización se ven expresadas en las actividades que se realiza en modo de retroalimentación como: la capacitación del personal, la evaluación del desempeño laboral, la implementación de recompensas, etc. Estas sirven para ver en qué aspectos se necesitan mejorar o cambiar; para Terán, et al. (2017) estas actividades pueden tener un aura negativa para los trabajadores ya que solo realzan lo negativo del desempeño; aunque Pedraza (2018) declara que la práctica de estas políticas tiene como meta empujar y robustecer los intereses de los empleados como de la organización ayudando a la satisfacción laboral.

**Los Conflictos del Clima organizacional**, según Silva (2018) la define como desavenencias o disconformidades que se generan en la gente dentro de la organización, generando disputa y descontento con el ambiente laboral; aconsejando generar límites y consecuencias para resolver conflictos. Los conflictos de personalidad son usualmente las que no se sienten satisfechas con el trato o trabajo que realizan; actuando, pensando, sintiendo y actuando de acuerdo con su ego llegando a ser un patrón que se puede repetir en el resto de trabajadores. Siendo generado por causa externas como problemas en personales de los trabajadores y/o internas como: insuficiencia de materiales, dinero, tiempo y motivación dentro de la organización, esto genera una problemática ya que las metas de los empleados y la organización no se encuentran alineados.

Es importante tener un sistema de comunicación efectiva y empática, siendo la clave para evitar que la situación escale; aunque para Silva (2018) la generación de conflictos siempre va a ocurrir ya que son inevitables, pero también resalta que al darse esta situación y resolverse se genera un tipo de conciencia un precedente

que termina siendo beneficiosa, ya que da un sentimiento de interés por parte de la organización hacia el trabajador.

Los conflictos internos de gestión es el reflejo de la incapacidad de la entidad, ya sea por falta de organización, pobre planeación y actuación en resolución de conflictos; estos pueden ser graves para la supervivencia de la empresa, Silva establece que las amenazas pueden ser funcionales que pueden ser útiles y beneficiosos donde queda un precedente o disfuncionales que pueden ser perjudiciales, sugiriendo una indagación a la raíz del asunto; siendo la intervención la solución más adecuada herramienta, eligiendo las técnicas de resolución de conflictos que estén al alcance.

**La teoría general de las Expectativas de desempeño de Vroom (1964)** que es aplicada en los ambientes laborales, que establece que la perspectiva del trabajador influencia en el comportamiento hacia la labor que realizará y las metas que cumplirá. En donde el empleado cree que las buenas acciones siempre serán recompensadas; con esta teoría se busca evaluar el comportamiento psicológico como la toma de decisiones y el liderazgo. Así como Turienzo (2016) en su trabajo sobre motivación establece que para que la motivación exista es necesario que estén presentes tres factores: la valencia, refiriéndose al valor que se le da a su trabajo; la expectativa, nos dice sobre el logro de resultados que están sujetos al esfuerzo y desempeño; y la instrumentalidad, siendo la percepción medible de la recompensa en donde muestra el límite que la persona siente que se le otorgaran recompensas.

**El Desempeño Laboral** según REA (2020) define al desempeño como la acción que efectúa al hacer trabajo o ejercicio involucrado con el trabajo. También puede ser interpretado como la una mezcla de atributos y competencia que pueden medirse en escala mediante la productividad o eficacia que tiene una persona o grupo de personas.

Para una organización es la manera como la persona logra alcanzar un grado de logro; siendo tomado en cuenta los esfuerzos realizados. Para Batista, et al., (2020) esto se convierte en una herramienta para medir eficacia y efectividad;

siendo la obtención de metas trazadas por la organización; teniendo en cuenta que debe existir una retroalimentación.

Para Chiavenato (2019) este proceso consta de 5 partes: a) Planeación, donde se fijan las metas y objetivos entre los involucrados; b) Gestión de desempeños, establece la parte de la labor y el ejercicio; c) Monitoreo y seguimiento del desempeño; d) Evaluación del desempeño y e) Revisión de los resultados de las metas y logros. Siendo un instrumento relevante para la Administración en la elección de alternativas, ya que puede ser utilizada no solo para detectar problemas y sino empleados con potencial que está siendo desestimado.

**Para el desempeño laboral docente**, siendo la figura del docente es importante ya que requiere un dominio y exigencias de saberes, para Pacheco et al., (2018) es aquí donde el docente demuestra su capacidad metódica y emocional, al realizar su trabajo que están alineadas con los objetivos institucionales; incidiendo en los aprendizajes de los estudiantes y en el clima laboral. El docente es evaluado en 4 dominios que forman parte del perfil establecido por el MINEDU, con esto las instituciones de los gobiernos encargados de la educación en el país pretenden mejorar la calidad educativa.

El Consejo Nacional de Educación junto con Foro educativo en el 2009, formaron una Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, en donde se proponen los puntos de vista y opiniones sobre la buena docencia, la formación docente, el servicio y evaluación docente. El MBDD es un documento oficial aprobado mediante la Resolución Ministerial 0547-2012-ED; efectuándose la aprobación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, específicamente en los artículos 13 y 24 en donde se especifica que los fines de esta evolución formativa, también se reorganizaron el desarrollo y procedimiento de la evaluación docente: y en el 2016 el MINEDU estableció 3 políticas de prioridad: aprendizajes valiosos y cierre de brechas, crecimiento docente con base en los juicios propuestos de buena docencia, modernización y descentralización de la gestión educativa.

Para Cuenca (2020) presento su estudio basado Evaluación de Desempeño Docente; basándose del documento dado por el MINEDU en el año 2012 llamado

“Marco del Buen Desempeño Docente”, que estipula un perfil docente, donde sus acciones son medibles y observadas para obtener resultados. Siendo las entidades en cargadas de las evaluaciones la Dirección de Evaluación Docente (DIED), que es tan integradas a la Dirección General de Desarrollo Docente (DIGED) del MINEDU; estableciendo como metas para el periodo de 2014 hasta 2021 de 35 evaluaciones de las cuales la entidad ha logrado 20. En el Marco del Buen Desempeño Docente nos presenta un perfil docente enlazado a la contextura de la Carrera Magisterial estructurado en dominios, competencias e indicadores; esta evaluación es obligatoria con carácter formativo, implementada de forma progresiva y gradual.

**La teoría de las Dimensiones**, siendo los dominios están establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), nos muestra 4 dominios en donde establece las características que reúne el docente comprometido con la calidad de la educación de manera ética al servicio público y preocupado por su preparación profesional y el desarrollo de sus estudiantes.

La preparación de los aprendizajes, este dominio nos habla sobre la estructuración curricular, a través de la organización y planificación de experiencias educativas, sesiones y unidades de aprendizaje; estas tienen que enfocarse contexto social, inclusivas -pluriculturales. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la elaboración de las enseñanzas con una perspectiva integradora, donde es estudiante sienta que está en un espacio agradable, motivador para la enseñanza, donde el docente demuestra sus habilidades metodológicas/ didácticas de manera adecuada.

La estructuración de la gestión de la escuela ligada a la comunidad, utilizando un criterio tolerante, progresista e igualitario, para reflejar un ambiente favorable frente a la colectividad, confeccionando esquemas que serán realizados, revisados y valorados en el PEI; todos estos contribuirán al ambiente organizacional institucional y por último dominio el avance de la profesionalidad y la entidad docente. La preparación profesional es la parte primordial, la reflexión responsable

de la labor que se realiza y la dinámica participativa; todo esto se refleja en la política institucional.

Siendo requisitos necesarios para laborar en una entidad educativa básica, debiendo dominar los conocimientos, aptitudes y habilidades en su carrera profesional con la idea de beneficiar las enseñanzas-aprendizajes; siendo el manejo de conflictos y la comunicación una herramienta útil en la convivencia institucional, todos estos son medidos y evaluados.

Las competencias establecidas por el MDD (2012) establece 9 competencias, trata de la habilidad de los docentes para resolución problemas con una actuación juiciosa y esto refleja la facultad para leer la realidad en la toma de decisiones; también el logro de propósitos ya que estos implican compromisos, capacidad de realizar las cosas con calidad, reflexiva, empleo de fundamentos conceptuales, entendimiento de la naturaleza moral y la repercusión social de sus elecciones.

El docente entiende las peculiaridades de los alumnos, su entorno, los temas disciplinares que imparte, las perspectivas y el desarrollo pedagógicos, con la meta de fomentar capacidades elevadas y una instrucción integral. El docente proyecta una enseñanza de forma colegiada, asegurando la congruencia entre los aprendizajes que pretende alcanzar en los estudiantes, el desarrollo pedagógico, el uso de los medios disponibles y la evaluación, en una programación curricular en constante inspección.

Donde el docente logra establecer un ambiente favorable para el aprendizaje, la coexistencia democrática y la expresión de la diversidad, con la intención de formar seres críticos e interculturales. Nos especifica sobre el desarrollo de la enseñanza, el manejo de contenidos y la implementación de herramientas y recursos que ayudaran en el proceso, siempre teniendo en cuenta que la meta es que los estudiantes resuelvan problemas de manera juiciosa y analítica tomando en cuenta sus experiencias, temas de su interés y escenario cultural.



Estimando los aprendizajes acordes a las metas propuestas en la institución, tomado resoluciones y respuesta teniendo en cuenta la diversidad y disimilitud de cada estudiante y su entorno. Interviniendo y cooperando con el cometido de la escuela, colaborando mejora y ejecución del Proyecto Educativo Institucional para producir enseñanzas de calidad. Creando a su vez un vínculo de respeto, cooperación, y responsabilidad compartida con los padres y la sociedad; haciendo uso de herramientas y conocimientos que mostraran resultados.

Recapacitando sobre su labor y su destreza en la creación de una serie de aprendizaje ininterrumpido de forma colectiva; para crear y afianzar un perfil profesional responsable. Realizando su profesión con ética de respeto hacia los derechos primordiales de las personas, trabajando de forma honestidad, justicia, responsabilidad y comprometido con el servicio social.

**Siendo 40 los Indicadores desempeños** que pueden ser observados al momento de que el docente realiza su labor; estando relacionado con la obtención de aprendizajes previstos y la realización de tareas fijadas; siendo la manera como se exteriorizan la competencia de base de la persona.

La primera competencia está formada por los tres primeros desempeños que establecen: Evidencia conocer los diferentes contextos socioculturales y características de las necesidades de sus alumnos. Manifiesta y comprende los conocimientos primordiales de la disciplina que le corresponde a su área. Declara tener conocimientos actuales de las teorías y didácticas pedagógicas del área que imparte.

El segundo grupo de desempeños establece, que el docente es capaz de producir y examinar un plan programación curricular de forma congruente, utilizando las estrategias tomando en cuenta las singularidades de los estudiantes. Elegir los temas pertinentes para los aprendizajes elementales que los estudiantes deben desarrollar según el currículo nacional, la escuela y la comunidad. Crear inventivamente procedimientos pedagógicos aptos para evocar una inclinación y atención de los alumnos para lograr las metas propuestas.

El tercer grupo establece la adaptación de los proyectos de enseñanza teniendo en cuenta el cimiento de los estilos de aprendizajes, intereses y diversidad

de sus alumnos. Concebir, elige y proyecta distintos medios para los alumnos como apoyo para los aprendizajes. Traza la evaluación estructurada, estable, educativa y distintivas que correspondan con los aprendizajes propuestos. Y Elabora una ruta estructurada para las experiencias de aprendizaje con congruencia y duración idónea para la realización de aprendizajes previsto.

El Cuarto grupo en donde trata del Aporte de manera adecuada y empática sobre las interacciones interpersonales entre los estudiantes de manera colaborativa, justa, respetuosa y afectuosa. Comunica y dirige su labor a que los alumnos alcancen las elevadas expectativas sobre su potencia de aprendizaje. Incentivando un espacio propicio para la expresión y apreciación de la diversidad, generando la ocasión de logro de aprendizajes. Crear vínculos de respeto, colaboración y apoyo a las necesidades de los alumnos. Soluciona disputas en debate empleando principios éticos, normas precisadas de convivencia, códigos culturales y medios pacíficos. Coordinando los espacios educativos de manera asequible y propia para la labor pedagógica donde se acoge la diversidad. Deliberando continuamente con sus alumnos sobre discriminación y exclusión vividas, desarrollando una competencia y postura para encararlas

El quinto grupo indica que el docente, vigila la realización de su planificación examinado el impacto en los aprendizajes de los alumnos, realizando alteraciones de manera permisiva en los momentos que las requieran. Creando situaciones en donde los alumnos demuestran lo aprendido en la resolución de problemas de manera analítica y juiciosa. Verifica que los alumnos entiendan la meta de las experiencias curriculares y las expectativas de su progreso. Expone a los estudiantes los temas teóricos y disciplinares actuales, de manera comprensible. Crea tácticas y tareas pedagógicas que incentiven el pensamiento creativo y crítico que motiven el aprendizaje en los estudiantes. Emplea medios accesibles y tecnologías variadas planificadas para las experiencias de aprendizajes. Maneja diferentes tácticas pedagógicas para comprender necesidades educativas especiales de los estudiantes.

El sexto grupo de desempeño señala que, el docente usa diferentes procedimientos y tácticas para evaluar en manera diferenciada los aprendizajes propuestos, teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje de los alumnos. Creando

herramientas vigentes para evaluar la evaluación y cumplimiento del aprendizaje de los alumnos de manera separa o grupal. Ordena los logros alcanzados en la valoración de resultados para la toma de resoluciones y la retroalimentación conveniente. Estima los aprendizajes de los alumnos en forma de juicios ya propuestos, sin usar el abuso de poder. Brinda convenientemente los resultados de la evaluación del aprendizaje con los interesados para producir pactos sobre los logros.

En donde se relaciona con sus compañeros para intercambiar experiencias y planificar la labor pedagógica con la meta de arreglar la enseñanza y crear un ambiente democrático sostenible. Participa de manera activa en el manejo del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora. Crea planes de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.

El séptimo grupo establece promover la labor de manera cooperativa respetuosa con las familias, reconociendo sus aportes en los aprendizajes de los alumnos. Incorporando en su labor los saberes culturales de su entorno y los recursos de la comunidad. Y transmitiendo con los padres y los miembros de la comunidad, los desafíos de su labor como docente, señalando sus logros y resultados.

El octavo grupo de desempeños evalúa la forma de pensar y considera a cerca de su ejercicio pedagógico e institucional y el aprendizaje de sus alumnos. Maestrando un interés por su crecimiento profesional, cooperando en experiencias significativas que van con los requerimientos de los alumnos y la institución. Colaborando en la creación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando su opinión oportuna en el marco de su trabajo. El último grupo especifica el proceder del docente de manera que concuerde con los ideales de ética profesional docente, resolviendo problemas prácticos y normativos de la vida educativa. Y su compromiso y trabaja considerando los derechos humanos y la convicción del bien superior del niño y el adolescente.

### III.- Metodología

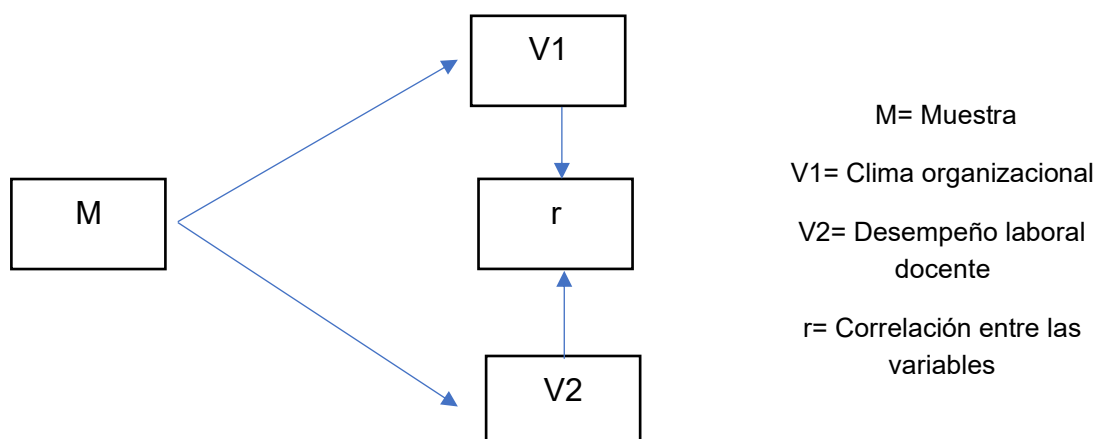
#### 3.1.- Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1.- Tipo de investigación

Siendo esta una investigación de tipo básica, según Arias (2022) este tipo de investigación se pueden resolver problemas prácticos y sus interrogantes, usando hallazgos, descubrimiento que se propusieron en los objetivos; también Nicomedes (2018) la meta de esta investigación es llegar a los objetivos, y descubrir nuevos conocimientos usados para descubrir la verdad. En donde Arias (2022) establece que es encontrar soluciones a problemas que existen, desafíos que se pueden presentar en la sociedad ayudando a entender un suceso; así como para Nicomedes (2018) este enfoque se basa de la formulación hipótesis en base a una problemática que necesitan ser resueltas, con el objetivo de mejorar el funcionamiento de reglas o sistemas.

##### 3.1.2.- Diseño de Investigación

Se considero el diseño no experimental transeccional, descriptivo correlacional, que, para Arias (2021) se trabaja sin alterar y manipulan las condiciones de estudio, son tomadas del contexto natural; transeccional o transversal ya que solo se recolectarán datos para ser analizados pueden tener alcances exploratorios, descriptivos ya que se observara y describirá los sucesos que acontezcan; y correlacional buscando la medida del vínculo entre las dos variables de esta investigación.



## **3.2.- Variables y Operacionalización**

### **Variables**

V1: Clima Organizacional - variable cualitativa ordinal

V2: Desempeño Laboral Docente - variable cualitativa ordinal

### **Definición conceptual**

V1: Clima Organizacional: Rivera et al., (2018) son sensaciones que generan una valoración que perciben los empleados de sus interrelaciones con otros trabajadores de la organización.

V2: Desempeño Laboral Docente: Pacheco et al., (2018) es donde el docente demuestra su capacidad metódica y emocional, al realizar su trabajo que están alineadas con los objetivos institucionales; incidiendo en los aprendizajes de los estudiantes y en el clima laboral.

### **Definición Operacional**

V1: Clima Organizacional: Siendo medida con 3 dimensiones, 10 indicadores y con escala ordinal. Se usó la técnica de encuesta, el instrumento fue un cuestionario de 25 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.

V2: Desempeño Laboral Docente: Siendo medida con 4 dimensiones, 9 indicadores y con escala ordinal. Se usó la técnica de encuesta, el instrumento fue un cuestionario con 17 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.

## **3.3.- Población y Muestra**

### **3.3.1.- Población**

Para la presente investigación se consideró una población de 3 394 docentes de los niveles de primaria y secundaria que laboran en instituciones educativas básica regular pertenecientes a la UGEL 03 del Distrito del Cercado de Lima.

## **Criterios de inclusión**

Los criterios fueron que sean docentes contratados y nombrados que tengan a cargo alumnado de los niveles de primaria y secundaria; que su centro de labores se encuentre en instituciones educativas básica regular correspondientes a la UGEL 03 del Distrito del Cercado de Lima.

### **3.3.2.- Muestra**

Conformado por 346 trabajadores de las instituciones educativas instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03 del Distrito del Cercado de Lima, con un nivel de confianza de 95% y error de 0.5%.

### **3.3.3.- Muestreo**

Para obtener este dato se usará la fórmula para muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza de 95% y error de 0.5% resulta un 10.2%; un muestreo de 40 personas que cumplan con las características similares a la muestra.

## **3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica a usar fue encuesta, según Arias (2018) es una técnica que se realiza por medio de un cuestionario, que ayudara a recabar información o datos pertinentes a la investigación.

Para el recojo de datos se usó un cuestionario con escala de Likert; para Arias (2018) este instrumento consta de con preguntas con un orden lógico en donde no existen respuestas malas ni buenas dando resultados diferentes; estas pueden resolver cuestionamientos e hipótesis formuladas previamente.

## **Ficha técnica**

La validez de los ítems que se encuentran dentro del instrumento fue revisada por 3 juicio de expertos aplicable (90%) la validez cuantitativa de contenido con V de Aiken fue 1,0. Para la confiabilidad del instrumento de esta investigación con Alfa de Cronbach para la variable Clima organizacional se obtuvo ,907 y para la variable Desempeño laboral docente arrojó ,915; demostrando que se posee una confiabilidad alta.

Por otro lado, la validez de constructo se realizó mediante el coeficiente  $r$  de Pearson para la correlación de las dimensiones obteniendo como resultado 0,80 y para la validez de criterio se realizó la correlación entre las dimensiones con  $r$  de Pearson, arrojando 0,73; Por ende, obteniendo un valor total de validez de instrumento 0,84.

### **3.5.- Procedimientos**

Se llevó a cabo mediante un cuestionario que constará de 42 ítems, que fue entregado a los docentes seleccionados para este estudio; con una previa charla informativa sobre el propósito de esta investigación y detalles del cuestionario a trabajar; toda esta información fue tratada y procesada por medio del programa de software SPSS 25, obteniendo los resultados que sirvieron para probar las hipótesis y objetivos a su vez resolver incógnitas que han sido establecidas en esta investigación.

### **3.6.- Método de análisis de datos**

#### **Análisis descriptivo**

Se trabajó mediante tablas cruzadas; de frecuencia, figuras e interpretaciones considerando los objetivos propuestos, según Rosendo (2018) es una forma de organizar información de las variables que sean carácter amplio, usualmente usadas para dar informes de encuestas; siendo luego todos estos datos sometidos a análisis estadísticos.

#### **Análisis inferencial**

Se realizó a través de la prueba de hipótesis, para esto se usó el coeficiente Rho de Spearman porque las variables son cualitativas ordinales, según Mendivelso (2021) esta medida nos da a conocer el nivel de correlación entre dos variables cuantificables cuyo intervalo puedes variar; estas están ordenadas en rangos o jerarquías.

### 3.7.- Aspectos éticos

Tuvo como meta principal de esta investigación encontrar respuestas a sus interrogantes, de manera ética, sin alterar los resultados obtenidos de los participantes de esta investigación, valiéndose de un instrumento que ha sido elaborado respetando a sus autores; adaptándolos a la realidad problemática para su uso. Así como lo plantea Bernal (2018) donde reconoce el papel importante de los sujetos de estudio, que viene con un juicio, valores y forma de pensar propio; estos son los que determinaran los resultados y la interpretación de estos para una investigación cuantitativa que busca contribuir con la humanidad, que ayudar a resolver objetivos específicos.

## IV- Resultados

### Análisis descriptivo

**Análisis descriptivo del objetivo general:** Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes

**Tabla 1**

*Tabla cruzada de clima organizacional y desempeño laboral en los docentes*

			<u>Desempeño laboral en los docentes</u>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>Clima organizacional</b>	Mala	Recuento	88	16	17	121
		% del total	25,4%	4,6%	4,9%	35,0%
	Regular	Recuento	15	77	22	114
		% del total	4,3%	22,3%	6,4%	32,9%
	Buena	Recuento	18	25	68	111
		% del total	5,2%	7,2%	19,7%	32,1%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>121</b>	<b>118</b>	<b>107</b>	<b>346</b>
		<b>% del total</b>	<b>35,0%</b>	<b>34,1%</b>	<b>30,9%</b>	<b>100,0%</b>



En la tabla 1 se puede reputar que el 35% de los profesores encuestados manifestaron que el clima organizacional de su centro laboral es malo; de estos el 25,4% afirman que el desempeño laboral en los profesores es malo, el 4,6% son regulares y un 4,9% son buenas. El 32,9 % de los profesores encuestados manifestaron que el clima organizacional de su centro laboral es regular; de estos el 4,3% afirman que el desempeño laboral en los profesores es malo, el 22,7% son regulares y un 6,4% son buenas. Un 32,1 % de los docentes encuestados manifestaron que el clima organizacional de su centro laboral es bueno; de estos el 5,2% afirman que el desempeño laboral en los profesores es malo, el 7,2% son regulares y un 19,7% es buena.

En consecuencia, se puede afirmar que el 100% de los docentes encuestados, cualquiera sea su percepción de valoración del clima organizacional, el 35% aseguran que el desempeño laboral que demuestran los profesores es malo, el 34,1% señalaron que es regular y el 30,9% indicaron es buena.

**Análisis descriptivo del primer objetivo específico:** Adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes

**Tabla 2**

*Tabla cruzada de Adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes*

			<u>Desempeño laboral en los docentes</u>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>Adaptabilidad</b>	Mala	Recuento	58	50	30	138
		% del total	16,8%	14,5%	8,7%	39,9%
	Regular	Recuento	45	48	39	132
		% del total	13,0%	13,9%	11,3%	38,2%
	Buena	Recuento	18	20	38	76
		% del total	5,2%	5,8%	11,0%	22,0%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>121</b>	<b>118</b>	<b>107</b>	<b>346</b>
		<b>% del total</b>	<b>35,0%</b>	<b>34,1%</b>	<b>30,9%</b>	<b>100,0%</b>

En la tabla 2 se puede visualizar un 39,9 % de los profesores encuestados manifestaron que la adaptabilidad del trabajador es mala; de estos el 16, 8% afirman que el desempeño laboral en los docentes es malo, 14,5% es regulares

y un 8,7% es buena. El 38,2 % de los docentes encuestados manifestaron que la adaptabilidad a su centro laboral es regular; de estos el 13% afianzaron el desempeño laboral en los docentes es malo, el 13,9% es regular y el 11,3% es buena. Un 22% de los profesores encuestados manifestaron que la adaptación es buena; de estos el 5,2% afianzaron que el desempeño laboral en los profesores es malo, el 5,8% son regulares y un 11% es buena.

En consecuencia, se puede afirmar que el 100% de los docentes encuestados, cualquiera sea su percepción de valoración de la adaptación al espacio laboral, el 35% aseguran que el desempeño laboral que demuestran los profesores es malo, el 34,1% señalaron es regular y el 30,9% indicaron es buena.

### **Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: Actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes**

**Tabla 3**

*Tabla cruzada de Actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes*

			<b>Desempeño laboral en los docentes</b>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>Actitud cooperativa</b>	Mala	Recuento	88	31	17	136
		% del total	25,4%	9,0%	4,9%	39,3%
	Regular	Recuento	0	55	47	102
		% del total	0,0%	15,9%	13,6%	29,5%
	Buena	Recuento	33	32	43	108
		% del total	9,5%	9,2%	12,4%	31,2%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>121</b>	<b>118</b>	<b>107</b>	<b>346</b>
		<b>% del total</b>	<b>35,0%</b>	<b>34,1%</b>	<b>30,9%</b>	<b>100,0%</b>

En la tabla 3 se puede señalar el 39,3 % de los profesores encuestados manifestaron que la actitud cooperativa del trabajador es mala; de estos el 25,4% afianzaron que el desempeño laboral en los profesores es malo, 9% es regulares y un 4,9% es buena. El 29,5 % de los profesores encuestados manifestaron que la actitud cooperativa es regular; de estos el 15,9% afianzaron que el desempeño

laboral en los profesores es regular y el 13,6% es buena. Un 31,2% de los profesores encuestados manifestaron que la actitud cooperativa es buena; de estos el 9,5% afirman que el desempeño laboral en los profesores es malo, el 9,2% es regular y un 12,4% es buena.

En consecuencia, se puede afirmar que el 100% de los docentes encuestados, cualquiera sea su percepción de valoración de la actitud cooperativa de los trabajadores, el 35% aseguran que el desempeño laboral que demuestran los profesores es malo, el 34,1% señalaron que es regular y el 30,9% indicaron que es buena.

### **Análisis descriptivo del tercer objetivo específico:** Conocimiento funcional-técnico y el desempeño laboral en los docentes

**Tabla 4**

*Tabla cruzada de conocimiento funcional- técnico y el desempeño laboral en los docentes*

			<u>Desempeño laboral en los docentes</u>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>Conocimiento funcional- técnico</b>	Mala	Recuento	96	52	9	157
		% del total	27,7%	15,0%	2,6%	45,4%
	Regular	Recuento	6	41	30	77
		% del total	1,7%	11,8%	8,7%	22,3%
	Buena	Recuento	19	25	68	112
		% del total	5,5%	7,2%	19,7%	32,4%
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>121</b>	<b>118</b>	<b>107</b>	<b>346</b>	
	<b>% del total</b>	<b>35,0%</b>	<b>34,1%</b>	<b>30,9%</b>	<b>100,0%</b>	

En la tabla 4 se puede indicar el 45,4 % de los profesores encuestados manifestaron que el conocimiento funcional- técnico del trabajador es mala; de estos el 27,7% afirman que el desempeño laboral en los docentes es malo, 15% es regulares y un 2,6% es buena. El 22,3 % de los docentes encuestados manifestaron que el conocimiento funcional- técnico es regular; de estos el 1,7% afirman que el

desempeño laboral en los profesores es regular y el 11,8% es regular y el 8,7% es buena. Un 32,4% de los docentes encuestados manifestaron que el conocimiento funcional- técnico es buena; de estos el 5,5% afirman que el desempeño laboral en los profesores es malo, el 7,2% es regular y un 19,7% es buena.

En consecuencia, se puede afirmar que el 100% de los profesores encuestados, cualquiera sea su percepción de valoración del conocimiento funcional- técnico de los trabajadores, el 35% aseguran que el desempeño laboral que demuestran los profesores es malo, el 34,1% señalaron que es regular y el 30,9% indicaron que es buena.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

**H0:** El clima organizacional no afecta significativamente el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

**H1:** El clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

### Tabla 5

*Correlaciones entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes*

			Clima organizacional	Desempeño laboral docente
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	346	346

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

En la tabla 5 se puede apreciar el Rho de Spearman resultó 0,528, señala que existe un nexo directo positivo moderado entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes indican un nivel de significancia de 0,01 (1%);

y a su vez indicando un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 % ( $0,000 < 0,05$ ), esto nos dice que la hipótesis nula es invalida y la admisión de la hipótesis alternativa; estipulando que el clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

### Prueba de la primera hipótesis específica

**H0:** La adaptabilidad no contribuye significativamente al desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

**H2:** La adaptabilidad contribuye significativamente al desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

**Tabla 6**

*Correlaciones entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes*

			Adaptabilidad	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,206**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	346	346

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

En la tabla 6 se puede apreciar el Rho de Spearman resultó 0,206, que indica que existe un nexo directo positivo bajo entre la adaptabilidad y desempeño laboral en los docentes indican un nivel de significancia de 0,01 (1%); y a su vez indicando un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 % ( $0,000 < 0,05$ ), esto nos dice que la hipótesis nula es invalida y se admite la hipótesis alternativa; estipulando que la adaptabilidad, aunque bajo afecta el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

**H0:** La actitud cooperativa no repercute significativamente en el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

**H3:** La actitud cooperativa repercute significativamente en el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022

**Tabla 7**

*Correlaciones entre la actitud cooperativa y el desempeño laboral en los docentes*

			Actitud cooperativa	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Actitud cooperativa	Coefficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	346	346

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

En la tabla 7 se puede apreciar el Rho de Spearman resultó 0,355, que indica que existe un nexo directo positivo bajo entre la actitud cooperativa y desempeño laboral en los docentes indican un nivel de significancia de 0,01 (1%); y a su vez indicando un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 % ( $0,000 < 0,05$ ), esto nos dice que la hipótesis nula es invalida y se admite la hipótesis alternativa; estipulando que la actitud cooperativa, aunque bajo afecta el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

**H0:** El conocimiento funcional- técnico no tiene un impacto significativo el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

**H4:** El conocimiento funcional- técnico tiene un impacto significativo el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

**Tabla 8**

*Correlaciones entre El conocimiento funcional- técnico y el desempeño laboral en los docentes*

		Conocimiento funcional- técnico	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Conocimiento funcional- técnico	1,000	,556**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	346	346

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

En la tabla 8 se puede apreciar el Rho de Spearman resultó 0,556, que indica que existe un nexo directo positivo moderado entre el conocimiento funcional - técnico y desempeño laboral en los docentes indican un nivel de significancia de 0,01 (1%); y a su vez indicando un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 % ( $0,000 < 0,05$ ), esto nos dice que la hipótesis nula es invalida y se admite la hipótesis alternativa; estipulando que la actitud cooperativa afecta el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022.

## V- Discusión

Recapitulando sobre el objetivo principal de esa investigación, en donde se establece que las variables cuentan con un nexo significativo moderado; arrojando un 35% de los encuestados perciben su ambiente laboral afecta a su labor dentro las instituciones educativas, con una correlación de 0,528, señala que existe un nexo directo positivo moderado. En su trabajo de Choque (2016) que también encontró un enlace entre sus variables 42,3% y  $r=0,92$ ; aunque su trabajo tuvo un resultado alta correlación, se puede indicar que el problema sigue siendo prevalente en todos los lugares de trabajo, donde existe relaciones entre personas con diferentes valores y creencias.

Amparándome con Domínguez (2016), que con la ayuda de su trabajo pudo llegar a la conclusión de que el espacio laboral en donde las relaciones personales afectan de manera importante a la labor de cualquier trabajador en este caso docentes con un 46%; que tiene como meta lograr niveles de enseñanza no solo favorables para el alumno si no que ayuden a establecer y mantener la imagen de los centros de labores.

También Huanacuni (2018), con un 61% demostró un nexo moderado; que es muy similar a los resultados de esta investigación; ya que los grupos de personas, la dinámica que existe entre ellos afectará nuestra percepción y la labor que realizaremos dentro de ella, el nivel de esfuerzo que también es medido por cuán eficaz somos. Así como Rivera, et al., (2018) establece que el clima organizacional es la percepción de una persona sobre espacio de trabajo mediante la formulación de ideas e hipótesis; siendo la empresa o ente la encargada de inspirar esta percepción, ya que reúne un grupo de gente que para ellos cumple características del trabajador ideal, siendo las interacciones entre ellos dentro dicho espacio los principales causales de esta percepción; sin dejar de lado la influencia del manejo de conflictos y la política organizacional que son los responsables de la estancia de los trabajadores dentro de una empresa.

Lo manifestado por la REA (2020) sobre desempeño laboral es la medición de la productividad y eficacia de del trabajo realizado, pero teniendo en cuenta que la motivación y el compromiso juega un importante factor en cuán productivo será



y cuantas metas logrará; así como Turenzio (2016) en su teoría de la motivación, que el trabajador siempre estará pendiente o a la expectativa; siendo una teoría establecida por Víctor Vroom; de que su trabajo será recompensado acorde al nivel de su logro. Pudiendo apreciar que el desempeño laboral depende de factores como una política y cultura organizacional favorable, en donde el trabajador sienta que su trabajo es valorado y puede crecer en su carrera los resultados siempre serán favorables, aumentando la productividad.

Pero hay que recalcar que este desempeño dependerá de la capacidad y experiencia de la persona, así como lo demuestra los resultados en su investigación Sylvia (2018) en donde demuestra el vínculo y la repercusión que tiene el clima institucional frente al desempeño laboral con un 85%, estableciendo que su preparación, experiencia y capacidad pedagógica; dependerá de la permanencia de un trabajador y si el trabajador no se siente apoyado esto afecta al ambiente laboral.

Siendo el MINEDU en este caso el encargado de evaluar y medir la capacidad de los docentes que laboran en las instituciones educativas que tiene a cargo en todo el país, mediante la evaluación docente se selecciona a los docentes que cumplen con el criterio que se establece en el documento del Marco del Buen Desempeño docente, en donde se puede apreciar los dominios que se divide este documento; entre estos se mide la capacidad del docente de la preparación de enseñanzas, enfrentar situaciones dentro del ambiente educativo, la convivencia con la comunidad y la preparación profesional.

Con esto se pretende no solo mejorar la calidad educativa, sino mejorar la imagen de la educación en el país, así como en la investigación de Correa (2018), que en su trabajo encontró un nexo entre el desempeño que realizan los docentes y el beneficio que da este a la imagen de la institución educativa, que en este caso los docentes tuvieron un 62% de desempeño y un 70% de imagen institucional regular.

Esta evaluación es una herramienta que sirve de retroalimentación no solo para el trabajador sino para las instituciones, corregir o cambiar lo que se necesite para aumentar la calidad y productividad, como en la investigación de García (2018)

con un 44%, en donde se conoce que existe un nexo positivo entre sus variable, y que la evaluación de desempeño es un método de selección valioso para la calidad educativa, la selección de grupos de personas por medio de este método no garantiza que se llevaran bien o armoniosamente dentro del lugar del trabajo; pero la organización institucional tendrá que mediar y propiciar el espacio de aceptación necesaria.

Para nuestro primer objetivo específico, de adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes, en donde el 34,1% de los docentes perciben que la adaptabilidad afecta el desempeño de los trabajadores; en donde se puede apreciar la correlación de 0,206 que indica que existe un nexo directo positivo bajo, así como en la investigación de Capcha (2020) en donde obtuvo como resultado un 33% de docentes nunca trabajaban en equipo y esto afectaba su integración al centro de labores y a las actividades que se organizan en equipos. Al igual que Escapa (2021) en su investigación el nivel de percepción en esta dimensión fue de un 33% regular, considerando que se encuentra en un nivel medio; pero a su vez obtuvo una correlación .791 teniendo un nexo positivo alto; pudiéndose notar que los trabajadores ya que existía un problema de integración y comunicación.

El trabajo en equipo para Terán et al (2017) es una técnica útil para la integración de los trabajadores, en estos se crean relaciones interpersonales que resultan beneficiosos para institución en ellos se puede ver las fortalezas y debilidades de los grupos de labores; sirviendo para corregir y afianzarse para el cumplimiento de metas, considerando que esto también contribuye al ambiente laboral. Para Cota (2017) establecer una conexión positiva tanto con el ambiente laboral y con el grupo de personas que lo rodean estas crearán un sentimiento de comodidad y compromiso; que a su vez será una pieza clave para la permanencia del trabajador en el lugar.

Siendo estas los primeros factores que son considerados al momento de evaluar el clima organizacional Arteaga (2019), estos aspectos contribuyen a la productividad y la imagen de una institución; siendo necesario de tiempo en tiempo cambios, pero estos cambios deben siempre ser informados para no afectar negativamente a los empleados.

En las instituciones educativas tiene como meta una educación de calidad, creando espacios propicios para la educación inclusiva, pensando en el bienestar y futuro de los estudiantes; pero para esto es necesario que el docente se sienta que pertenece al grupo de trabajo, así como lo establece Febriansyah et al (2018) en donde la persona que no sienta confianza, respeto y que puede sacar algún beneficio, es muy difícil que exista compromiso; afectando el desempeño dentro de la institución.

En mi investigación pude apreciar que un 39% de los docentes les costaban adaptarse a un espacio laboral; ya que no se sentían apreciados por la labor que realizaban o porque no eran considerados para las diferentes actividades planteadas afectando su nivel de compromiso y percepción del espacio laboral, siendo necesario tomar medidas y cambiar las dinámicas de trabajo.

Para el segundo objetivo específico que establece un nexo entre actitud cooperativa y el desempeño laboral docente, en donde obtuve un 39% de docentes considera que es mala, mostrando un nexo de 0,355 que designa una significancia positiva baja; percibiendo una desmotivación laboral; así como en el trabajo de Blanco, et al., (2021) obtuvo un promedio de 43% en esta dimensión, pudiendo percibir que los trabajadores de las instituciones educativas compartían sentimiento de insatisfacción y desmotivación debido al trato que venían recibiendo y el monto de su remuneración por su trabajo.

Para Capcha (2020) el reconocimiento es una forma de motivación para continuar cumpliendo objetivos solo de la institución si no también los objetivos personales, en su investigación obtuvo un 28 % de encuestados que nunca se sintieron reconocidos en sus esfuerzos laborales, percibiéndose una insatisfacción viéndose reflejado en su desempeño como en el espacio donde lo realiza. Así como para García (2020) con un 23%, estableció que existe un nexo entre estos factores, que al observar una respuesta negativa puede crearse estrés, decaimiento o cansancio; modificando el comportamiento de la persona y su rendimiento, aunque esto puede repercutir de diferente forma, es importante tenerlo en cuenta.

En mi investigación pude apreciar según mis datos recogidos que existe rastros de desmotivación y satisfacción en los trabajadores de las instituciones que

fueron objeto de estudio; aunque en menor grado lográndose probar la hipótesis formulada para esta dimensión. Esto representa que los encuestados tomen actitudes negativas como la falta de cooperación en las actividades programadas y inasistencias al lugar laboral, afectando el desempeño, las metas propuestas y los niveles en la calidad educativa.

Para mi tercer objetivo específico que estipula que hay un nexo entre el conocimiento técnico funcional y el desempeño laboral, resultando de esta investigación un 45% de los encuestados considera que el conocimiento técnico funcional es malo afectando su desempeño. Lo observado según los datos que muchos docentes consideran que les falta adquirir más conocimientos en manejos de tecnología e innovación. También como en el trabajo de Silva (2018) un 26,5 % los docentes encuestados demuestran dificultades al momento de ejecutar las experiencias educativas, ya sea porque los estudiantes se distraen fácilmente o se les dificulta integrar alguna herramienta tecnológica a su sesión.

También tomando en cuenta que la mayoría de instituciones no cuentan con la tecnología y el presupuesto para implementarlas, para lograr una calidad educativa no solo es necesario tener docentes capacitados en diferentes herramientas tecnológicas educativas; si no también contar con estas dentro de las instituciones. En el trabajo de investigación realizada por Silva (2018) trata de este punto en su investigación arrojando un 13,5% de los docentes no tiene acceso a estas o no sabe cómo incorporarlo a las experiencias educativas; atribuyendo a que no se capacitan debido a falta de tiempo o el costo del curso.

La falta de liderazgo al momento de trabajar en equipo, existe desorganización, ya que no desean o no se sienten motivados a realizar ciertas tareas, así como en el trabajo de investigación realizado por Escudero (2018) en donde se observa un 20% que es un regular manejo de conflictos y delegación de responsabilidades, afectando el desempeño de los docentes y la imagen institucional; considerando que estos factores también están dentro del indicador de prácticas políticas y cultura organizacional.

En donde encontramos que las evaluaciones de desempeño y las capacitaciones como parte de la política de muchas empresas; para Terán et al

(2017), esto puede tomar una connotación negativa, ya que tanto el empleador como el trabajador puede solo resaltar lo negativo de la evaluación, hay que tener en cuenta que la meta es robustecer y retroalimentar, la evaluación del desempeño docente busca lo mismo retroalimentar y mejorar la calidad educativa siendo necesaria una permanente actualización profesional.

Para la investigación de Silva (2018) resaltó que los docentes tenían dificultades al momento de implementar su sesión, y que reconocían que el 60 % implementaba sus experiencias educativas de manera regular, necesitando realizar una retroalimentación al finalizar. En mi investigación se obtuvo un porcentaje de 34,1% que coincidían que su desempeño laboral era regular, ya que sentían que los estudiantes no entendían el objetivo de la experiencia educativa, les costaba interpretar y resolver situaciones hipotéticas u operaciones matemáticas; obligando a hacer modificaciones inesperadas.

A lo largo de mi investigación pude recolectar información que demuestra que este problema existe y seguirá existiendo en los diferentes lugares laborales, teniendo como coincidencia que las personas compartimos diferentes valores y creencias que chocaran, lo que se busca con este trabajo es aportar con sus resultados que las relaciones interpersonales son complejas, pero la organización e implantación de talleres integradores que sea brindadas a los docentes con la ayuda de especialistas en resolución de conflictos y trabajo en equipo; buscar motivar a los docentes en una mejora profesionalmente, con capacitaciones que sean provechosas para su desempeño laboral y por último reconocer sus logros y avances tomando nota para una adecuada retroalimentación. Aun han que quedando aun aspectos que no pudieron ser estudiadas en este trabajo, dando espacio a que se puedan realizar en futuras investigaciones de características similares a esta; buscando que esta investigación quede como precedente y base para continuar en la búsqueda de soluciones a una problemática perenne.

## VI- Conclusiones

Primera:

En síntesis a través de los datos recolectados de la apreciación de los docentes sobre su espacio laboral es de un 32,9% la considera regular, contrastándola con el 22,3% que consideran que el desempeño de los docentes es malo, se puede apreciar mostrando una correlación positiva directa moderada de 0, 528; concluyéndose que hay un nivel medio de influencia que afecta al clima organizacional y desempeño laboral docentes de las instituciones educativas, validando la hipótesis general propuesta dentro de esta investigación.

Segunda:

De los docentes encuestados el 39,9% considera que su adaptabilidad dentro de la institución es mala, apreciándose que el 35% estipula que el desempeño laboral es malo; obteniendo una correlación directa bajo positivo de 0,206. Se concluye que hay una repercusión baja, pero que aún logra afectar a los docentes teniendo problemas para adaptarse, los trabajos en equipo les resulta tedioso y evitan realizar este tipo de actividades; redireccionando sus prioridades afectando su imagen de docente.

Tercera:

En suma, respecto a los docentes encuestados sobre actitud cooperativa es de 39, 3% consideran que es mala y contrastándola con el 35 % de docentes que consideran que su desempeño es malo, obteniéndose una correlación directa positiva baja de 0 ,355. Se concluyó que, aunque haya niveles porcentuales bajos indicando que hay una comunicación regular entre los miembros de la institución que dificulta un trabajo coherente; falta motivación y satisfacción con la labor que realizan.

Cuarta:

Y finalmente considerando los resultados de conocimiento técnico-funcional los resultados obtenidos son de 45,5% que es mala, comparado

con un 35% sobre el desempeño laboral; obteniendo una correlación directa positiva moderada de 0 ,556. Se concluye que aún existen grupos pequeños de docentes que decide no implementar herramientas tecnológicas en sus experiencias educativas ya que los considera factores de distracción o no cuenta con el tiempo para aprender el uso de estas.

## **VII- Recomendaciones**

Primera:

Procurar un clima organizacional y el desempeño laboral favorable, se recomienda a los directores organicen actividades de integración que pueden ser realizadas de manera anual o mensual; estas sesiones contribuirán a la integración de los empleados, buscando alinearlas con la misión y visión de la institución a su vez ayudara a optimizar y el logro de metas.

Segunda:

Se recomienda a los directores para mejorar la adaptabilidad hay que tener en cuenta que es importante propiciar un espacio optimo en donde se cree una conexión positiva; para que los docentes trabajen en equipos, propiciando una comunicación abierta para tratar los inconvenientes, motivando al docente a ser parte de la solución; ya que estos cambios ayudaran a liberar tensiones.

Tercera:

Los directores de las instituciones educativas para optimizar la actitud cooperativa de su personal, debe reconocer los logros y aportes de los trabajadores de la institución; tambien tener en consideración objetivos personales siendo la satisfacción personal el sentimiento que moverá al cumplimiento de metas.

Cuarta:

Para mantener un estándar de calidad educativa y mejorar el conocimiento técnico-funcional es importante que los directores motiven a su personal a capacitarse, organizando talleres contando con la ayuda de especialistas que impartan diferentes técnicas pedagógicas,



elaboración de sesiones integradoras y alentar el uso de las herramientas tecnológicas, esto beneficiaría a la institución y su imagen pero también contribuye a que el trabajador demuestre su potencial, y que podrá ser apreciado con los resultados que demuestren sus estudiantes al finalizar cada experiencia educativa.

## REFERENCIAS

Arias, J. et al. (2022) Metodología de la Investigación. El método ARIAS para hacer el proyecto de tesis- Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.- PP 70

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

Argenis, O (2017) El Clima Organizacional Para El Desempeño Exitoso De La Labor Docente. Reto De La Función – Repositorio virtual – Universidad de Carabobo- Venezuela

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>

Arteaga, F. (2019) The work climate as a key factor in productive performance- Latinoamerican logbook of Administration Magazine, vol. XV, núm. 28, 2019

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Barrios et al., (2020) Caso estudio “Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa.”- Colombia- Utopía y Praxis Latinoamericana – Universidad del Zulia, Venezuela

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>

Blanco, F. et al., (2021). Organizational climate in Costa Rican public educational centers: a multifactorial analysis/. Education – *Education Magazine*, vol. 45, núm. 1, pp 2215-2644

<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>

Batista, R et al., (2020) Job performance from a theoretical perspective- Added Value Scientific Journal- Volume 7, Number 1, 2020, pages 109-121

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Baquero, F., Quintero, L., & Herrera, S. M. (2018). Análisis de las variables que inciden en el clima organizacional y propuesta de mejoramiento de la unidad

de negocios “Corporativo Industrial” De La Compañía Acción Plus (Trabajo de grado). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá, Colombia.

<http://hdl.handle.net/20.500.12010/3377>

Bernal, M. (2018) Ethics in Qualitative Research- CuidArte Magazine "The Art of Care" vol: 8 #: 16 , 35-43

<http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>

Cabarcas, D. et al., (2019) Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla- Colombia- Universidad de la Costa

<http://hdl.handle.net/11323/5174>

Carlos, J. (2017) Meta comprensión lectora y desempeño laboral en docentes de segunda especialidad de educación inicial, UGEL 08, Cañete – Lima- Repositorio virtual - Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/6448>

Capcha, J (2020) Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del I.E.S.P.P. Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma – región Junín – Repositorio virtual- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2113>

Capetillo, F. (2020) Estudio Diagnóstico de Clima Organizacional en Institución Educativa- Tecnológico Nacional de México- División de Postgrado de estudios de investigación.

<https://rinacional.tecnm.mx/jspui/handle/TecNM/1259>

Correa, M (2018) Desempeño laboral incide en la imagen de la Institución Educativa “José Matías Manzanilla” – Sullana, 2017”- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28802>

Cota, J. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de Cd. Obregón, Sonora. *Ciencias administrativas*, 10, 39-45.

<https://doi.org/10.24215/23143738e010>

Cuenca, R. (2020) La Evaluación Docente En El Perú – Instituto de Estudios Peruanos, IEP – Documento de Trabajo N° 271- Serie, Educación, 20

<http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>

Chiavenato, I. (2019) Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones-10 Edición- Mcgraw-Hill Interamericana Editores- PP 206- 239

<https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>

Choque, R (2016) – Influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en instituciones educativas de secundaria–Moquegua- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/18900>

Domínguez, N (2016) – Gestión educativa y el clima organizacional de las instituciones educativas la Red N° 8 Callao. 2015- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7906>

Escapa, J. (2021) Correlación Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Pública Estatal Del Distrito De Mariano Melgar- Repositorio virtual - Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa

<http://hdl.handle.net/20.500.12773/12709>

Escribano, E. (2018) Teacher performance as a factor associated with educational quality in Latin America- *Education Magazine*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25

<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Escudero, L (2018) – Gestión educativa y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra 2018- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21328>

Estuco, I (2018)- Clima organizacional y gestión institucional en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Chen Chen, Región Moquegua – 2018- Repositorio virtual- Universidad Cesar Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29078>

Febriansyah, H., Pringabais, D., Hidayanti, N., & Feny Citra Feriante, F. C. (2018). Enhancing the employee engagement through the organizational climate (a study of 4ducat of business and management). Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR), 12(3), 104-112.

<https://doi.org/10.24052/JBRMR/V12IS03/ART-09>.

Flores, F. (2022)- Marco Del Buen Desempeño Docente Y Desempeño Laboral Docente De Educacion Primaria De Las Instituciones Educativas Del Distrito De Manantay, Pucallpa 2022- Repositorio virtual- Universidad Nacional de Ucayali

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5679>

García, N. y Quilca, S. (2018) -El Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa N° 997 Pucacancha – Castrovirreyña, 2018- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30989>

Gonzales, M (2019) Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la Ciudad de Guayaquil- Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Sistema de Posgrado

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>

GRADE, (2016) Research for development in Peru- Eleven balance sheets - Development Analysis Group (GRADE)- Digital Article

[https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/carreradocente\\_JJDHN\\_35.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/carreradocente_JJDHN_35.pdf)

Huanacuni, F. (2018)- Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35094>

Hurtado, M (2020) Desempeño del profesor de inglés en B-Learning: Diseño de una estrategia de capacitación docente- Ecuador- Universidad Técnica de Babahoyo- Repositorio virtual

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/11539>

Inga, K (2018) Resiliencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Estilos Sociedad de Responsabilidad Limitada Huancayo- Universidad Peruana Los Andes

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/2465>

Jiménez, S. (2020) Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes para el desempeño docente- Universidad Técnica De Babahoyo- Centro De Estudios De Posgrado

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/12405>

León, R. (2018) – Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Privada “Quillabamba”, 2018- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34165>

Maúrtua, J. (2021)- Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Docente De Secundaria Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021- Repositorio virtual – Universidad Científica del Perú

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1555>

- Medina, A. (2017) Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito – Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador
- <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Mejía, S. (2020) Representaciones sociales del profesor de educación secundaria sobre la evaluación del desempeño docente” – México- Universidad Nacional Autónoma de México- Repositorio digital
- <http://132.248.9.195/ptd2020/agosto/0802651/Index.html>
- Merino, Y. (2021). Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020 – Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- <https://hdl.handle.net/11042/5216>
- Mendivelso, F (2021) Spearman's non-parametric correlation test - *Sanitas Medical Journal* - Vol. 24 Núm. 1 -PP. 42-45
- <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/578>
- MINEDU (2012) Marco de Buen Desempeño Docente- Un buen maestro cambia tu vida
- [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Docente – Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes
- <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Musah, M., Ali, H., Vazhathodi, S., Tahir, L., Daud, K., Said, H. & Kamil, N. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416-438. 10.1108/QAE-10-2014-0048
- <http://dx.doi.org/10.1108/QAE-10-2014-0048>

Nicomedes, N. (2018)- Tipos De Investigación- Repositorio de la Universidad Santo Domingo de Guzmán

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Ortiz, R. (2018)- Clima Organizacional Y Su Relación Con El Estilo De Liderazgo Directivo En El Colegio Público Del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, Ubicado En El Barrio El Recreo, Distrito Iii Municipio De Managua, Durante El Ii Semestre Del Año 2016 - Repositorio virtual- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10498>

OMS/ OPS (2016) Work stress is a burden for individuals, workers and societies- Digital article

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es#gsc.tab=0)

Pacheco, M. et al., (2018) The evaluation of teaching performance in higher education- *University Digital Magazine* -Vol. 19, Núm. 6

<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>

Pacherres, G. (2019) Perú: 86% de trabajadores renuncia por un mal clima laboral- Artículo Emprender

<https://emprender.pe/peru-86-de-trabajadores-renuncia-por-un-mal-clima-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20estudio%2C%20entre%20los,Ellos%20prefieren%20renunciar%C2%BB%2C%20remarc%C3%B3.>

Pedraza, N. A. (2018). The organizational climate and its relationship with job satisfaction from the perception of human capital. *Lasallian Magazine Investigates*, 15(1), 90-101.

<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6700989>



Ramos, A. (2022) –El tecnoestrés y su efecto sobre el desempeño laboral del personal docente – España. – Universitat Oberta de Catalunya- Repositorio digital

<http://hdl.handle.net/10609/142446>

Reyes, S (2020) Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la Institución Educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021- Repositorio Virtual de la Universidad Cesar Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31675>

Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony, J. O., Bonilla-Cruz, N. J., & Rozo- Sánchez, A. C. (2018). Impact of work motivation on the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Spaces magazine* 39(16), 2-17.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

Rosendo, V. (2018) Investigación de mercados: Aplicación al marketing estratégico empresarial- ESIC Editorial- PP. 319

<https://es.scribd.com/document/539036645/Investigacion-de-Mercados-Veronica-Rosendo-Rios>

Silva, J. (2018) – La Gestión y El Desarrollo Organizacional Marco para Mejorar El Desempeño Del Capital Humano- *Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.- Primera edición: octubre 2018 – PP 37- 50*

<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>

Silva, Y (2018) -Clima Institucional y la Incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras Liderando El Cambio” De La Unidad De Gestión Educativa Local De Cusco – 2018.- Universidad Cesar Vallejo- Repositorio digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37517>

Schneider, B. (1975). Organizational climate: Individual preferences and 82 organizational realities revisited. *Journal of Applied Psychology*, 60, 459 – 465

Schneider, B., & Hall, D. T. (1975). *Toward Specifying the concept of the work climate*. Brace & World.

<https://doi.org/10.1037/h0033756>

<https://awspntest.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0033756>

Snyder, R. A., & Schneider, B. (1975). Some Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 642-650

<https://doi.org/10.1037/h0076756>

Terán, G. et al. (2017). Diagnosis of organizational behavior variables in pharmacies of Sangolquí, *Cuban Journal of Biomedical Research*, 36(1), 1-11.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002017000100017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000100017)

Turienzo, R. (2016)- *The little book of motivation-* Encourages editorial of Book Center PAPF, S. L. U.- Planet Group - PP 63.

[https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/34/33578\\_EL\\_PEQUENO\\_LIBRO\\_DE\\_LA\\_MOTIVACION.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf)

Unesco (2020)- *The Peruvian educational system: seeking quality and equity during the times of COVID-19-* Digital Article

<https://es.unesco.org/news/sistema-educativo-peruano-buscando-calidad-y-equidad-durante-tiempos-covid-19>

Vesga Rodríguez, J., García Rubiano, M., & Gómez Rada, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. (1a. ed.) Universidad Católica de Colombia.

<https://hdl.handle.net/10983/26059>

## **ANEXOS**

## 1.- Operacionalización de las Variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<b>Clima Organizacional</b>	Según Rivera, D. et al., (2018) son sensaciones que perciben los empleados de sus interrelaciones con otros trabajadores de la organización.	Contando con 3 dimensiones, 10 indicadores y con escala ordinal. Se usará la técnica de encuesta, el instrumento será el cuestionario de 25 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.	Adaptabilidad	-Compromiso -Trabajo en equipo -Cambio organizacional	Medición Ordinal  Bueno Regular Malo
			Actitud Cooperativa	-Comunicación -Motivación -Satisfacción -Estrés o Burnout	
			Conocimientos Técnico – Funcionales	-Innovación -Liderazgo  -Política y Cultura Organizacional	
<b>Desempeño Laboral Docente</b>	Según Pacheco, M. et al., (2018) es donde el docente demuestra su capacidad metódica y emocional, al realizar su trabajo que están alineadas con los objetivos institucionales; incidiendo en los aprendizajes de los estudiantes y en el clima laboral.	Siendo medida con 4 dimensiones, 9 indicadores y con escala ordinal. Se usará la técnica de encuesta, el instrumento será el cuestionario con 17 preguntas con escala de Likert de 5 opciones	Organización y Estructuración de las experiencias educativas	-Entiende las peculiaridades de su labor -Proyecta una enseñanza de forma colegiada	Medición Ordinal  Bueno Regular Malo
			Impartir las enseñanzas a los alumnos	-Logra establecer un ambiente -Manejo del desarrollo de la enseñanza, de contenidos y la implementación -Estima los aprendizajes acordes a las metas propuestas	
			Cooperación y preparación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Interviniendo y cooperando con el cometido de la escuela -Creando a su vez un vínculo de respeto, cooperación, y responsabilidad compartida	
			Desarrollo de la identidad de la preparación	-Recapacitando sobre su labor y su destreza.	

			profesional docente	- Realizando su labor en forma ética.	
--	--	--	---------------------	---------------------------------------	--

## 2.- Instrumento

Encuesta de Evaluación										
<p>Le invitamos a participar en una encuesta anónima, para cada afirmación poner un a (x) correspondiente al número que crea conveniente, siendo:</p> <p>1- <b>Nunca</b>  2- <b>Casi nunca</b>  3- <b>A veces</b>  4- <b>Casi siempre</b>  5- <b>Siempre</b></p> <p>Esta encuesta tiene el solo propósito de recolectar datos que serán usados en la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño laboral docentes en las I. E. de la Ugel 03 del Cercado de Lima- 2022"</p>										
	<b>Clima Organizacional</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Adaptabilidad</b>									
	<b>Compromiso</b>									
1	Estima que valores de la institución están alineados con sus valores como docente									
2	Cree que normas y ordenes de la institución son siempre cumplidos por los docentes									
	<b>Trabajo en Equipo</b>									
3	Siente que tiene el apoyo y la cooperación de sus colegas docentes en las actividades									
4	Los recursos y equipos de la Institución son debidamente compartidos por todos los empleados									
5	Sus superiores alientan a que los empleados trabajen en equipo									
6	Mis colegas tienen mi apoyo completo en las actividades grupales									
	<b>Cambio Organizacional</b>									
7	Cree que se necesitan cambios para mejorar el clima laboral									
8	Participa o se le considera para la toma de decisiones									
	<b>Actitud Cooperativa</b>									
	<b>Comunicación</b>									
9	Cree que existe una buena comunicación entre los docentes									
10	Cree que existe una buena comunicación entre docentes y personal administrativo									
11	Me comunican de cambios acerca de cambios y actualizaciones dentro de la institución									
	<b>Motivación</b>									
12	Siento que valoran y reconocen mi trabajo									
13	Aplico nuevas técnicas para mejorar mi desempeño									
	<b>Satisfacción</b>									
14	Siento satisfecho con la labor realizada en mi trabajo									
15	Tengo autonomía para elegir las técnicas para lograr las metas propuestas									
	<b>Estrés o Burnout</b>									
16	Tiene sentimiento de desganancia hacia sus labores									
17	Tiene sentimientos de tristeza (decaído)									
18	Tiene sentimientos conflictivos									
	<b>Conocimientos Técnico - Funcional</b>									
	<b>Innovación</b>									
19	Tengo miedo a los cambios									

20	Puedo elegir nuevas formas de resolver conflictos					
21	Cree que la institución está abierta a cambios para mejorar su imagen					
	<b>Liderazgo</b>					
22	Son escuchadas sus sugerencias, consejos y dudas					
23	Tiene confianza en cualquier decisión tomada por los directivos					
	<b>Política y Cultura Organizacional</b>					
24	La institución resuelve para preguntas y sugerencias de cualquier empleado					
25	La institución tiene expectativas realistas con respecto a los resultados del trabajo					
	<b>Desempeño Laboral Docente</b>					
	<b>Preparación de los Aprendizajes</b>					
26	Conoce los diferentes contextos socioculturales y características de las necesidades de sus alumnos					
27	Tiene una buena comunicación con sus estudiantes					
28	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes					
29	Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.					
30	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática.					
	<b>Enseñanza de los Aprendizajes</b>					
31	Elige los temas pertinentes para sus enseñanzas					
32	Durante las experiencias educativas establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje propuesto					
33	Crea un ambiente propicio para la mejor					
34	Explica de manera clara a sus alumnos los contenidos del área.					
35	Incentiva la libre expresión de las vivencias de sus alumnos					
	<b>Gestión Escolar Articulada</b>					
36	Para evaluar utiliza métodos ya conocidos por los alumnos					
37	Al evaluar a sus estudiantes toma en cuenta los estilos de aprendizaje de los alumnos.					
38	Comparte y retroalimenta los resultados de sus alumnos con los apoderados					
39	Comparte y trasmite la responsabilidad de la educación de sus estudiantes con los padres de familia.					
	<b>Desarrollo e Identidad profesional</b>					
40	Reflexiona sobre su labor pedagógica profesional					
41	Muestra interés por su crecimiento profesional, cooperando en experiencias significativas que se necesitan					
42	Actúa de manera ética al tratar de resolver problemas dentro de la institución					

### 3.- Formula de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha}$  = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{3\ 394 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (3\ 394 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 346$$

### Muestreo

#### Método de muestreo: Muestreo aleatorio simple

##### Datos disponibles

Introduzca los siguientes datos para establecer los parámetros necesarios para realizar un muestreo aleatorio y generar el listado de individuos que se deben seleccionar:

Tamaño de la población:

Tamaño de muestra:

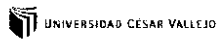
##### Resultados

Seleccione como muestra los individuos que aparecen en el siguiente listado

Fracción de muestreo: 10.2%

<http://www.winepi.net/f204.php>

## 4.- Validación de Instrumento



### PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

#### Observaciones (en caso existan):

Aplicable una vez corregido

---

#### Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ] Aplicable después de corregir  No aplicable [ ]

#### Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Giovanna Elizabeth Poma Chucayanqui

DNI: 40604186

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de 10 de 2021

  
Firma del experto informante



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	POMA CHAUCAYANQUI
Nombres	GIOVANNA ELIZABETH
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40804188

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	22/02/21
Resolución/Acta	0018-2021-UCV
Diploma	052-103806
Fecha Matricula	03/04/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000846470

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agentes autorizados.  
Fecha: 14/10/2022 09:11:05-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Observaciones (en caso existan): SI HAY SUFICIENCIA**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Collantes Díaz Oscar Arturo DNI: 15647557**

**Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Lima 11 de octubre de 2022**

  
-----  
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	COLLANTES DIAZ
Nombres	OSCAR ARTURO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16847667

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
Rector	DIAZ VALLADARES CESAR ARMANDO
Secretario General	LINARES CABRERA VÍCTOR JOSÉLITO
Director(A)	CAMPOS DIAZ ANGEL HUGO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
Fecha de Expedición	16/08/22
Resolución/Acto	0412-2022-CU-UNJFS-C
Diploma	028GM198801077
Fecha Matricula	04/08/2020
Fecha Egreso	08/08/2021

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000045109

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Finado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente autenticado.  
Fecha: 12/10/2022 09:23:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del grado o título que se señala.

## PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

---

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador

**Dra. Morales Valenzuela, Judith Margot.**

DNI: 40079531

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08. de noviembre de 2022



-----  
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MORALES VALENZUELA**  
Nombres **JUDITH MARGOT**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **40078631**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**  
Rector Uamp **RAUL EDUARDO BAO GARCIA**  
Secretario Gral **RODOLFO GAVILANO OLIVER**  
Director **FLORENTINO MAYURI MOLINA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**  
Fecha de Expedición **29/01/2010**  
Resolución/Acta **080-2010-CU-R-U8MP**  
Diploma **0048807**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
08 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000088007

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de Agente autenticado.  
Fecha: 08/11/2022 20:48:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 050-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <http://servicios.sunedu.gob.pe>

#### 4.- Validez de contenido

##### Validez de contenido con V-Aiken

	J1	J2	J3	Suma	V de Aiken
P1	1	1	1	3	1.0
P2	1	1	1	3	1.0
P3	1	1	1	3	1.0
P4	1	1	1	3	1.0
P5	1	1	1	3	1.0
P6	1	1	1	3	1.0
P7	1	1	1	3	1.0
P8	1	1	1	3	1.0
P9	1	1	1	3	1.0
P10	1	1	1	3	1.0
P11	1	1	1	3	1.0
P12	1	1	1	3	1.0
P13	1	1	1	3	1.0
P14	1	0	1	2	0.7
P15	1	1	1	3	1.0
P16	1	1	1	3	1.0
P17	1	1	1	3	1.0
P18	1	1	1	3	1.0
P19	1	1	1	3	1.0
P20	1	1	1	3	1.0
P21	1	1	1	3	1.0
P22	1	1	1	3	1.0
P23	1	1	1	3	1.0
P24	1	1	1	3	1.0
P25	1	1	1	3	1.0
P26	1	1	1	3	1.0
P27	1	1	1	3	1.0
P28	1	1	1	3	1.0
P29	1	1	1	3	1.0
P30	1	1	1	3	1.0
P31	1	1	1	3	1.0
P32	1	1	1	3	1.0
P33	1	0	1	2	0.7
P34	1	1	1	3	1.0
P35	1	1	1	3	1.0
P36	1	1	1	3	1.0
P37	1	1	1	3	1.0
P38	1	1	1	3	1.0
P39	1	1	1	3	1.0
P40	1	1	1	3	1.0

<b>P41</b>	1	1	1	3	1.0
<b>P42</b>	1	1	1	3	1.0
<b>Promedio de Validez</b>					1.0

$$v = \frac{s}{(n(c-1))} = 1.0$$

## 5.- Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	0,907	25
Desempeño laboral docente	0.915	17

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor interface. The main window displays a list of variables (P7 to P25) with their respective types (Numérico), widths (Anchura), and decimal places (Decimales). The 'Etiqueta' column contains descriptions for each variable. A dialog box titled 'Análisis de fiabilidad' (Reliability Analysis) is open, showing the 'Modelo' (Model) set to 'Alfa' (Alpha) and a list of elements to be included in the analysis. The 'Estadísticos...' (Statistics...) button is highlighted. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date 11/11/2022 and time 18:31.

\*Sin título1 [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12: P9 5

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	20	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	25

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 18:27 11/11/2022

\*Sin título2 [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P26	Númérico	8	0	Conoce los dife...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P27	Númérico	8	0	Tiene una buen...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P28	Númérico	8	0	Toma en cuent...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P29	Númérico	8	0	Organiza acti...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P30	Númérico	8	0							Entrada
6	P31	Númérico	8	0							Entrada
7	P32	Númérico	8	0							Entrada
8	P33	Númérico	8	0							Entrada
9	P34	Númérico	8	0							Entrada
10	P35	Númérico	8	0							Entrada
11	P36	Númérico	8	0							Entrada
12	P37	Númérico	8	0							Entrada
13	P38	Númérico	8	0							Entrada
14	P39	Númérico	8	0							Entrada
15	P40	Númérico	8	0							Entrada
16	P41	Númérico	8	0							Entrada
17	P42	Númérico	8	0							Entrada
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

**Análisis de fiabilidad**

Elementos:

- Conoce los diferentes contex...
- Tiene una buena comunicaci...
- Toma en cuenta las necesid...
- Organiza actividades que le...
- Promueve actividades partic...
- Elige los temas pertinentes...
- Durante las experiencias ed...
- Crea un ambiente propicio p...
- Explica de manera clara a su...

Modelo: Alfa

Etiqueta de escala:

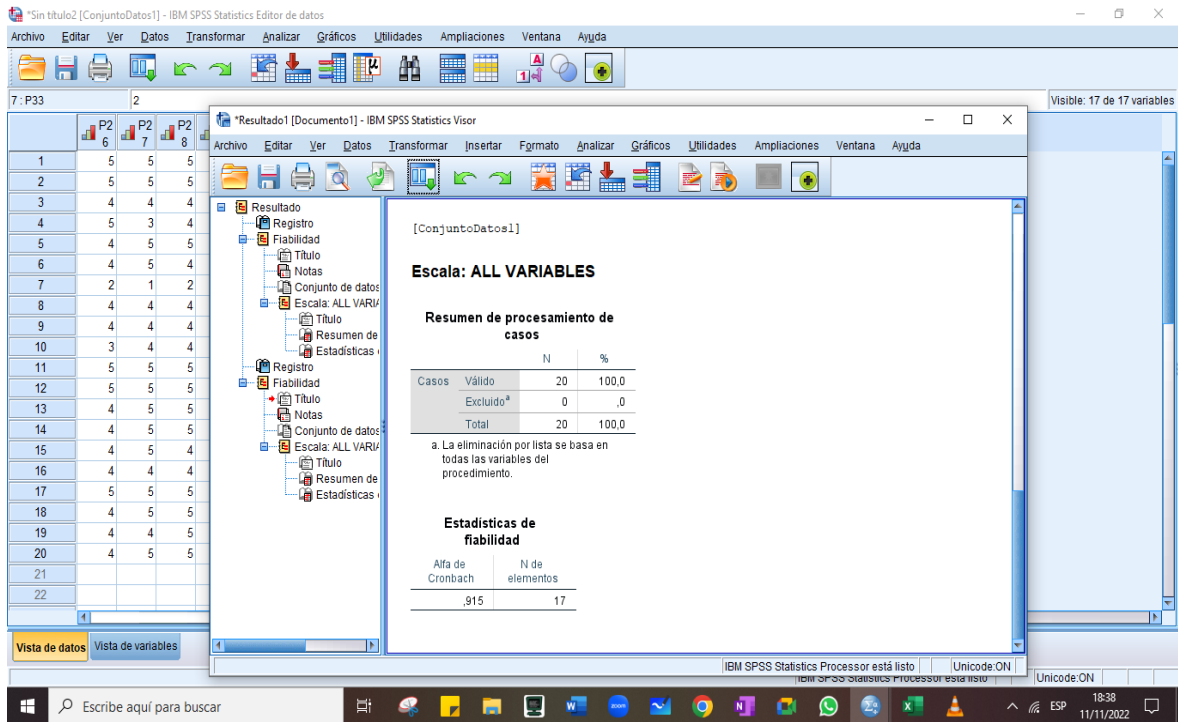
Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 18:37 11/11/2022





## Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	25

## → Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	17

## Validez de constructo

### Correlaciones

		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	,928**	,909**	,866**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20
D1	Correlación de Pearson	,928**	1	,785**	,728**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,909**	,785**	1	,642**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,002
	N	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,866**	,728**	,642**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	
	N	20	20	20	20

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

## Promedio V1 = 0, 75

### Correlaciones

		V2	D1	D2	D3	D4
V2	Correlación de Pearson	1	,911**	,885**	,634**	,784**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,003	,000
	N	20	20	20	20	20
D1	Correlación de Pearson	,911**	1	,800**	,419	,538*
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,066	,014
	N	20	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,885**	,800**	1	,289	,604**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,217	,005
	N	20	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,634**	,419	,289	1	,660**
	Sig. (bilateral)	,003	,066	,217		,002
	N	20	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,784**	,538*	,604**	,660**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,014	,005	,002	
	N	20	20	20	20	20

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

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

## Promedio V2 = 0, 86

## Validez de criterio

### Correlaciones

		D1	D2	D3
D1	Correlación de Pearson	1	,785**	,728**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,785**	1	,642**
	Sig. (bilateral)	,000		,002
	N	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,728**	,642**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,002	
	N	20	20	20

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

**Promedio = 0.83**

### Correlaciones

		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,800**	,419	,538*
	Sig. (bilateral)		,000	,066	,014
	N	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,800**	1	,289	,604**
	Sig. (bilateral)	,000		,217	,005
	N	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,419	,289	1	,660**
	Sig. (bilateral)	,066	,217		,002
	N	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,538*	,604**	,660**	1
	Sig. (bilateral)	,014	,005	,002	
	N	20	20	20	20

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

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

**Promedio = 0,63**

## 6.- Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

**Sr(a) director (a) de la I.E.M. Nuestra Sra. De Montserrat**  
**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.  
**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

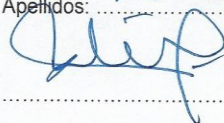
Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: EDILBERTO MAXIMO CASTILLO BURNEO

Firma: 

Fecha: 07 de 11 de 2022



  
Dr. Edilberto Máximo Castillo Burneo  
DIRECTOR

Contactar: [aapolayaoy@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aapolayaoy@ucvvirtual.edu.pe) - Cel: 963583706



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa María Auxiliadora**

**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.

**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Ampuero, Sara

Firma: .....

  
  
DIRECTORA  
I.E. N° 0095 MARIA AUXILIADORA

Fecha: 13 de octubre de 2022

Contactar: [aapolayaoy@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aapolayaoy@ucvvirtual.edu.pe) - Cel: 963583706



**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa PCBN Narta. Sra. De Guadalupe**

**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.

**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante



1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento está dirigido a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Oscar W. Tello Rodríguez

Firma

Fecha: 12 de noviembre de 2022



**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa 1145 República de Venezuela**  
**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.  
**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Katia Jesús Gaspar Uribe

Firma:



DRA. KATIA JESÚS GASPAR URIBE  
DIRECTORA

Fecha: 14 de noviembre de 2022

---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa Nuestra Sra. De las Cocharcas**  
**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.  
**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Ruth N. Vega Flores

Firma:


RESPONSABLE DE PROYECTO  
CIP N° 311783

Fecha: 15 de noviembre de 2022





**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa Nuestra Sra. De la Inmaculada Concepción**

**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.

**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Hna. María A. García Carrizales

Firma: .

Hna. María Antonieta García Carrizales  
Directora

Fecha: 15 de noviembre de 2022

**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa Ricardo Bentín**  
**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.  
**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Sofia L. Espinoza Narciso

Firma:  .....  
 DIRECTORA E.E. RICARDO BENTIN

Fecha: 7 de noviembre de 2022

**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CON SENTIMIENTO ASENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa PCBN Narta. Sra. De Guadalupe**

**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.

**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en Informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigido a los trabajadores docentes de la institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Edward A. Soñis Palomino

Firma


EDWARD ARTURO SOÑIS PALOMINO

Fecha: 12 de noviembre de 2022

## CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa Argentina**

**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.

**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento esta dirigidos a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: Melitón O. Pastor Neyra

Firma

Firma manuscrita en azul y sello institucional circular con el escudo de la Universidad Cesar Vallejo y el texto "MELITÓN O. PASTOR NEYRA" y "SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN".

Fecha: 12 de noviembre de 2022

---



**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO A SENTADO**

**Sr (a) director (a) de la Institución Educativa María Pardo de Bellido**  
**Nombre del Investigador:** Mirella Apolaya Oyola.  
**Título del Proyecto:** Clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Ugel 03- Cercado de Lima- 2022

Saludos, mi nombre es Mirella Apolaya Oyola, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral docente, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 42 ítems
2. El instrumento está dirigido a los trabajadores docentes de la Institución educativa.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados.

La participación en el estudio es voluntaria, esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Nombres y Apellidos: José Cuellar Chuquiyuri,

Firma

Fecha: 12 de noviembre de 2022

## 7.- Gráficos de resultados

Gráfico 1

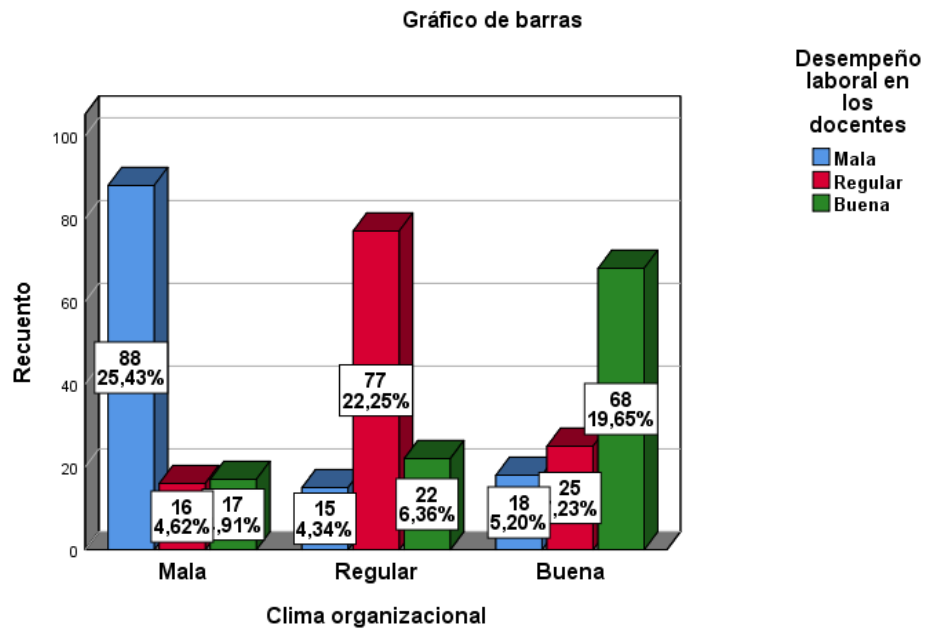
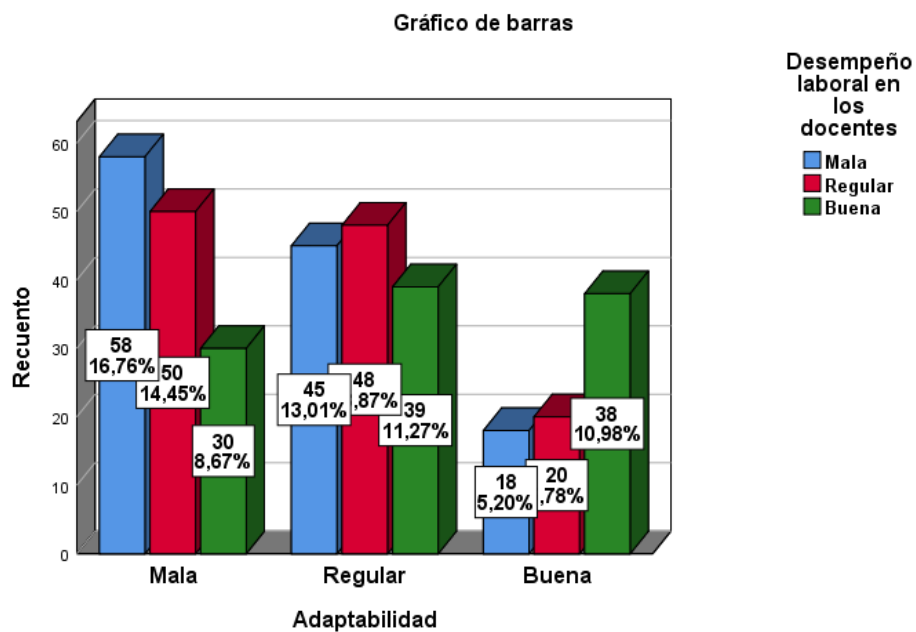
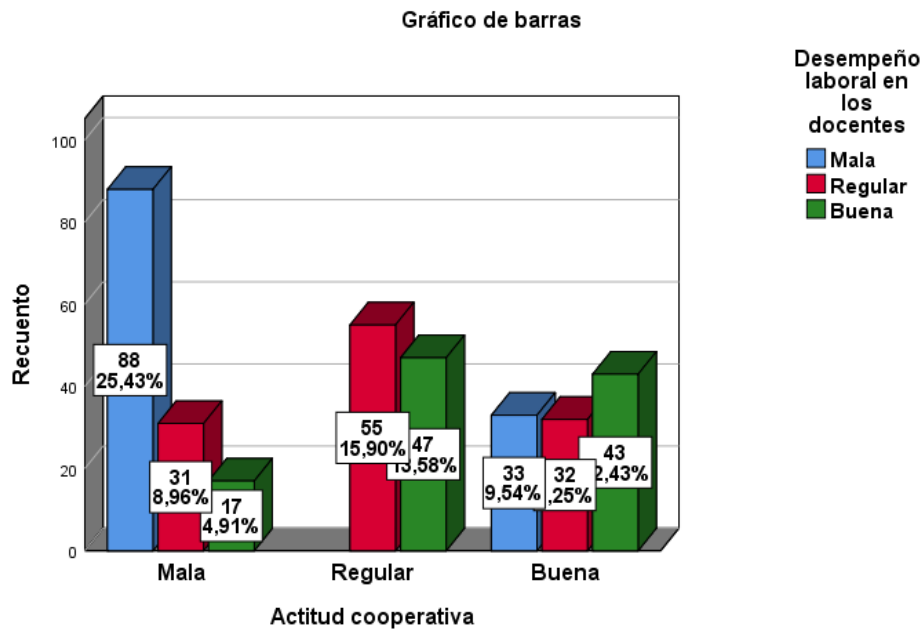


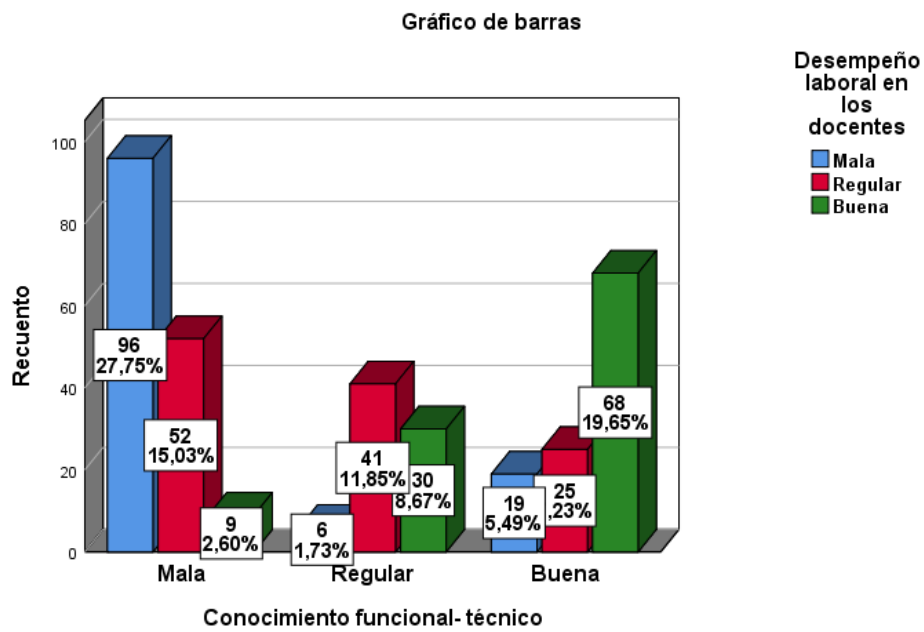
Gráfico 2



**Gráfico 3**



**Gráfico 4**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022", cuyo autor es APOLAYA OYOLA MIRELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07191553 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 10-01-2023 08:11:04

Código documento Trilce: TRI - 0510449