



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Lavado Chipana, Kim Smith (orcid.org/0009-0009-2745-5439)

ASESORES:

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

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

2024

DEDICATORIA

A Dios. A mi familia por su infatigable apoyo en el transcurso de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mis asesores de tesis, por su paciencia y su invaluable apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.", cuyo autor es LAVADO CHIPANA KIM SMITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN CARLOS CARDENAS VALVERDE DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 10- 01-2024 11:47:56

Código documento Trilce: TRI - 0727459



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAVADO CHIPANA KIM SMITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KIM SMITH LAVADO CHIPANA DNI: 73077020 ORCID: 0009-0009-2745-5439	Firmado electrónicamente por: KLAVADOC el 08-01- 2024 12:57:19

Código documento Trilce: TRI - 0727460

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados	20
V. Discusión	26
VI. Conclusiones	32
VII. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	41

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i>	Distribución de la variable clima organizacional y sus dimensiones	20
<i>Tabla 2</i>	Distribución de la variable desempeño docente y sus dimensiones	21
<i>Tabla 3</i>	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	22
<i>Tabla 4</i>	Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis general	23
<i>Tabla 5</i>	Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1	23
<i>Tabla 6</i>	Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2	24
<i>Tabla 7</i>	Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3	25

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023. Este estudio se trabajó con la metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, la primera sobre clima organizacional con nueve dimensiones: estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, niveles de comunicación, estímulo laboral, manejo de conflicto, equilibrio emocional, relaciones sociales y principio de autoridad, así como treinta y seis ítems. El segundo instrumento fue medir el desempeño docente con tres dimensiones: diversificación curricular, planificación y evaluación con quince ítems. Ambos instrumentos lograron un nivel de confiabilidad entre “Excelente” y “Bueno” respectivamente (clima organizacional=0,978; desempeño docente=0,859). Los resultados del trabajo arrojaron un nivel de percepción sobre el clima organizacional en porcentajes iguales (33,3% para cada nivel) y la variable desempeño docente, 31,7% ubicó un nivel alto, el 35% nivel bajo y el 33,3% un nivel regular. El nivel de correlación alcanzado fue un Rho de Spearman=0,600 y con una Sig.=0,000, concluyendo de que existe una correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, diversificación curricular, planificación, evaluación.

ABSTRACT

This study aimed to determine the correlation between organizational climate and teaching performance in a public educational institution in Ate, 2023. This study was worked with basic methodology, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental design and descriptive level - correlational. The technique used was the survey and the instruments were two questionnaires, the first on organizational climate with nine dimensions: management style, leadership, work environment, communication levels, work stimulation, conflict management, emotional balance, social relations and principle of authority. as well as thirty-six items. The second instrument was to measure teaching performance with three dimensions: curricular diversification, planning and evaluation with fifteen items. Both instruments achieved a level of reliability between “Excellent” and “Good” respectively (organizational climate=0.978; teaching performance=0.859). The results of the work showed a level of perception about the organizational climate in equal percentages (33.3% for each level) and the teaching performance variable, 31.7% placed a high level, 35% a low level and 33.3 % a regular level. The level of correlation reached was Spearman's Rho=0.600 and Sig.=0.000, concluding that there is a correlation between organizational climate and teaching performance in a public educational institution in Ate.

Keywords: organizational climate, teaching performance, curricular diversification, planning, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Los entornos laborales hoy por hoy se caracterizan como una entidad compuesta por distintos elementos que generan un impacto importante en el desempeño de sus integrantes, y el sector educativo no es ajeno a ello. La *Inter-American Development Bank* en su estudio reciente señala que muchos estudiantes de países con altos desempeños como Corea, Finlandia y Japón planean en convertirse en educadores por ser profesiones con una mayor estabilidad laboral y mejores sueldos. Situación contraria con países sudamericanos como Brasil, Chile y Ecuador, donde el 49% y 56% está el sueldo por debajo de otras profesiones, elemento que desmotiva a los docentes, jugando un papel en contra de su desempeño, representando un detonante sensible que afecta una de las dimensiones del clima de la organización educativa como es la estabilidad (Elacqua et al., 2018).

A la luz de la información proporcionada por la UNESCO (2020) indica que la crisis sanitaria internacional puso desafíos significativos a más de 76.8% de profesores, generando insatisfacción laboral al tener que enfrentarse a tareas desconocidas como el manejo de plataformas y materiales de aprendizaje en línea. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), solo dos de dieciocho países en América Latina y el Caribe demostraron un auténtico interés en el bienestar de los docentes, señalando una falta generalizada de respaldo institucional. En un contexto más cercano, en Ecuador, se investigaron las percepciones de los maestros sobre el clima laboral, revelando preocupaciones en áreas de reconocimiento y presión ejercida por los directivos. El 66% no recibía recompensas adecuadas, mientras que el 81.43% desaprobaba la presión aplicada por los superiores, resaltando la necesidad de abordar los desafíos laborales a nivel global (Enríquez & Calderón, 2017).

Al revisar la situación nacional en el ámbito educativo, el Consejo Nacional de Educación (CNE, 2020) destacó que más de 650 000 personas laboran como docente en el Perú, y son hoy en día los docentes bajo la administración de instituciones educativas privadas los que perciben salarios por debajo de la norma y enfrentan a largas jornadas laborales. Estos hallazgos evidencian la necesidad de abordar los desafíos en el sector educativo a nivel nacional, con el objetivo de

promover condiciones laborales más justas y sostenibles y en respuesta a esta problemática, el Proyecto Educativo Nacional 2036 se ha propuesto revertir las condiciones laborales desfavorables para ciertos empleados, buscando mejorar la equidad salarial y reducir la carga laboral (CNE, 2020).

En las organizaciones escolares del sector público capitalino como los ubicados en el distrito de Ate, tanto profesionales docentes como administrativos expresan insatisfacción laboral por la falta de incentivos económicos adecuados y la pérdida de reconocimiento, aspectos que contribuyen a mantener este problema (Informe de Gestión Anual [IGA], 2022). La situación de llevar la carga de trabajo a los hogares de los docentes evidenciadas durante el dictado de clases virtuales por la pandemia, no ha variado a la actualidad, por el contrario, la situación empeora al no delimitarse los horarios de atención e incrementándose la carga administrativa que afecta su calidad de vida. De acuerdo al informe del MINEDU (2019), la persistencia de esta problemática, la insatisfacción que afecta a los estudiantes al recibir un servicio educativo de baja calidad, comprometiendo los objetivos de progreso y la retención, amenazan con impactar negativamente en la enseñanza.

Por lo expuesto, se planteó como problema general a ser abordado en el presente estudio: ¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023?, y como problemas específicos se planteó: ¿Qué correlación existe entre clima organizacional y diversificación curricular, planificación y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023?

En esta indagación se presentaron tres aspectos de sustentación: la justificación teórica que permitió el incremento de conocimientos con relación al clima organizacional y desempeño docente, las cuales se han dimensionado para realizar un trabajo más específico en cuanto a sus bases teóricas que hacen comprender mejor cada una de ellas. Seguidamente, el trabajo se justificó de forma metodológica, toda vez que se ha seleccionado un diseño de investigación que responde a las metas trazadas en la investigación, el mismo que demanda de un tratamiento de los datos de forma rigurosa, apoyado en mecanismos estadísticos de forma confiable y exacta. Finalmente, el estudio se justificó plenamente de forma práctica porque describió un entorno específico del cual se recolectó datos que permitieron describir un nuevo contexto cuyos resultados se pueden extrapolar a

nuevas realidades, validando o desechando los nuevos constructos que resulten de ella.

El objetivo general que se planteó para fines investigativos fue: determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023 y como objetivos específicos se buscó: determinar la correlación entre clima organizacional y diversificación curricular, planificación y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023. En la misma línea, se planteó como hipótesis general: existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023, así como las hipótesis específicas: existe una correlación positiva entre clima organizacional y diversificación curricular, planificación y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se consultaron trabajos de índole internacional como nacional. Entre los estudios internacionales se puede mencionar el trabajo de Nabella et al. (2022) de Indonesia, el cual tuvo por objetivo averiguar en qué medida el liderazgo y la cultura organizativa afectan al clima organizacional y la gobernanza en la escuela. Investigación no experimental, correlacional, de tipo causal, en la cual trabajaron con una población de profesores, 320 personas en total, de la cual se extrajo una muestra por medio del muestreo aleatorio, de unos 178 sujetos. Los resultados sobre el clima organizacional señalaron un valor medio de 41,2667, con una desviación típica de 3,79832, siendo superior al valor mínimo de 26,00, el cual demuestra que el clima organizacional en esta escuela necesita mejorar desde aspectos fundamentales como el apoyo, la cooperación, la lealtad, la presión en el trabajo, el reconocimiento, la confianza y la tolerancia mutua. Las conclusiones señalaron una influencia directa del liderazgo y la cultura organizativa en el clima organizacional y la gobernanza, sirviendo estos resultados como ayuda orientadora de la gestión actual de los recursos que posee una institución educativa.

También se consultó el estudio de Otrębski (2022) de Polonia, donde el objetivo fue examinar el impacto que genera el tipo de institución escolar que se asume y la evaluación parcial que ejercen los docentes acerca del clima de la escuela, su satisfacción en el trabajo y las emociones que generan. Este estudio fue de metodología cuantitativa correlacional y se trabajó con una muestra de 214 profesores. Sus resultados fueron correlaciones positivas, moderadas o altas, especialmente con la satisfacción laboral ($\beta=0,49$). Y presenta bajas correlaciones negativas al vincularlo con las emociones como el afecto, la ansiedad y la depresión. En conclusión, quiere decir, que los docentes encuestados señalan claramente que el clima organizacional, es positivo, generando en ellos una satisfacción en las labores que desarrollan. A mayor sea el clima organizacional mayor es la satisfacción laboral como docentes.

De forma similar, se consultó el estudio de Balkar (2020) de Turquía, donde su propósito fue analizar las relaciones entre el clima organizacional, el rendimiento laboral, así mismo, el comportamiento innovador de los profesores. El estudio se desarrolló bajo el método no experimental, relacional con una muestra igual a 398

personas, obtenido bajo un muestreo por conglomerados y aleatorio. Lo hallado en este estudio describieron de que existe un vínculo entre clima organizacional y las otras variables que intervienen en el estudio, donde sus efectos fueron en un nivel medio igual a 0,22 considerado significativo. Sus conclusiones explican que el clima organizacional, caracterizado por el apoyo, la imparcialidad y la presión, tuvieron un impacto sobre la productividad y el carácter innovador de los maestros, creando las condiciones necesarias que garanticen un elevado desempeño profesional.

También se consultó la investigación de Martínez & Valenzo (2020), estudio de México, que tuvo por objetivo establecer el nexo surgido entre el clima de una organización y otros aspectos de la estructura organizacional como la comunicación motivacional y el liderazgo. De diseño transversal, correlacional y cuali-cuantitativa, con 40 docentes como parte de la muestra obtenida por medio de un censo. Los hallazgos describieron que el clima de la organización se vincula de manera positiva con las otras variantes, pero en el caso del aspecto comunicacional y el rol de liderazgo que se ejerce poseen un mayor nivel en el vínculo señalado. Sus conclusiones fueron que existe una buena participación de los docentes en el establecimiento de los objetivos organizacionales, el grado de confianza con sus superiores tiene una alta relación con el clima organizacional, de la misma forma los canales de comunicación usados para la resolución de controversias laborales han sido la base para mantener un equilibrio sano en la organización educativa.

También se consultó el trabajo de Asril et al. (2019), estudio de Indonesia, quienes tuvieron como propósito de estudio señalar la magnitud del grado de repercusión del clima organizacional en referencia al profesional de la educación. La investigación es cuantitativa descriptiva, con una muestra de 319 profesores. Entre sus resultados, se encontró que efectivamente el clima organizativo tiene un efecto significativo en el rendimiento profesional de los profesores en un 40,1% con una Sig.=0,000. Concluye el estudio al señalar que los cambios positivos en el clima organizacional, motivan al profesor y producen valores positivos en el rendimiento docente.

Entre los trabajos consultados como parte de los antecedentes de índole nacional se encuentran el estudio de Delgado (2022) de Lima, donde el propósito de la indagación buscó establecer un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente en una escuela estatal peruana. El estudio se desarrolló bajo

una metodología de tipo correlacional y la muestra se constituyó por 60 maestros. Sus resultados señalaron un vínculo significativo ($p < 0.05$) directo, positivo y alto ($\rho: 0.608$) entre el clima organizacional y el desempeño docente. Como conclusión, se afirmó que un buen clima en la organización educativa favorece el buen desempeño de los maestros.

De la misma forma se revisó la investigación de Paredes & Jiménez (2021) de Lima, quienes trazaron como meta el establecer un vínculo del clima organizacional y el desempeño de los maestros de un colegio estatal. Este estudio se desarrolló bajo una metodología cuantitativa, de diseño no experimental-correlacional, con una muestra de 70 profesores. Sus hallazgos describieron que hay, efectivamente, una relación directa, con una sig. Aceptable entre las variables seleccionadas ($Rho=0,485$). El trabajo concluyó en señalar que efectivamente existe una relación entre clima organizacional y desempeño docente, pudiendo interpretarse como el entorno de clima institucional es adecuado. Existe una mayor inclinación en su papel de maestro, promoviendo una participación activa en el colegio.

Asimismo, se consultó el estudio de Grandez (2021) de Chachapoyas, quien tuvo por propósito en la investigación describir la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los educadores. Este estudio estuvo bajo el diseño descriptivo-correlacional, con una muestra de 17 docentes activos. Los resultados mostraron la presencia de una relación positiva baja igual a 0,261 entre las variables seleccionadas para este estudio. Se concluyó que los profesores tuvieron un buen nivel en su desempeño como docentes, esto debido al clima organizacional aceptable que se manejaba en la entidad educativa. Por ello, las correlaciones bivariadas de las variables y sus dimensiones manejaron un promedio positivo bajo.

También se consultó el hallazgo de Luque et al. (2021) de Ayacucho, quienes tuvieron la meta demostrar la relación para las variables de clima organizacional y desempeño profesional. La investigación lo ejecutaron bajo la metodología no experimental correlacional; la prueba estaba compuesta por 202 trabajadores. Sus resultados señalaron que entre clima organizacional y desempeño profesional, la relación es significativa ($r=0,828$) y una $t=16,90$. En conclusión, los consultados afirmaron que su ambiente de trabajo les permite desempeñarse profesionalmente bien, y de esta forma complacen las necesidades y aspiraciones de la comunidad

educativa.

De la misma forma, se tuvo en cuenta el estudio de Palomino (2020) de Huánuco, en donde su finalidad fue diagnosticar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del educador en una escuela. El diseño usado para este estudio fue descriptivo-correlacional y la muestra de 86 maestros, obtenido por el muestreo probabilístico aleatorio simple. Sus resultados establecieron una relación moderada, directa, positiva y significativa igual a $r=0,45$ entre las dimensiones de la variable clima organizacional y el desempeño docente. En conclusión, si el clima organizacional se convierte muy provechoso, también el desenvolvimiento de los maestros tiende a ser muy bueno.

A continuación, se procede a exponer las principales teorías que brindan un sustento a las variables en estudio. Al referirse a la variable clima organizacional, Bordas (2016) en su obra realizó una descripción didáctica de los primeros trabajos desarrollados como el de Lewin, Lippitt y White por los años 1939, quienes propusieron la Teoría Conductual basada en el análisis de los comportamientos o conductas de los líderes, donde aseguraban que una buena parte del clima social que se vive en un grupo, influye en la conducta de las personas.

A partir de 1961, Rensis Likert desarrolló la Teoría del Clima Organizacional, la cual aseguraba que el comportamiento de los administrados era condicionado directamente por el comportamiento y las condiciones establecidas por la administración de la organización (Bordas, 2016). Este autor propuso la existencia de dos tipos de climas organizacionales: el clima de tipo autoritario y el clima de tipo participativo. El clima de tipo autoritario, caracterizado por la ausencia de confianza, y donde las amenazas, miedos o castigos son parte de la atmósfera laboral. Y el clima participativo, donde se permite a los subordinados opinar, porque se practica la comunicación de tipo descendente.

Otro de los máximos exponentes del clima organizacional fue Douglas McGregor durante la década de los 60, quien buscó revertir positivamente el trato que recibían los trabajadores, modificando la manera en como se administran al personal, desatándose una forma de reconocimiento y apreciación del empleado, de modo humano e integral (Madero & Rodríguez, 2018). Para el autor, los líderes son responsables de crear un clima que permita a los empleados a cumplir con sus labores por medio del autodesarrollo, la participación creativa y el compromiso.

El concepto o definición más cercana que se puede dar a la variable clima organizacional es lo señalado por Chiavenato (2015), donde lo consideró como el ambiente interno o clima psicológico de una organización que incluye diversos aspectos como el tipo de organización, tecnología, políticas, objetivos operativos, reglas internas, etc., así como actitudes, valores y comportamientos de orientación social.

Para el autor, el clima organizacional estaba unido más con el nivel de estimulación de sus miembros, forma tal que si la estimulación era elevada, de forma equilibrada, el clima en la organización también se eleva, reflejándose en la satisfacción de sus miembros, ya sea el estado anímico, apego, nivel de colaboración entre otros. En oposición a ello, cuando la motivación es baja, el estado del clima organizacional pasa por situaciones de depresión, desinterés, apatía, entre otros, para encarar frontalmente las diversas situaciones de las organizaciones (Chiavenato, 2015).

Por otro lado, Kuenzi et al. (2020) afirmó que el clima organizacional tiene una alta carga de sensaciones o impresiones por parte de los individuos que laboran dentro de la organización, atribuyéndoles un número de cualidades, atributos o propiedades que destacan en un ambiente laboral. Pero el autor que brindó mayores luces sobre el clima organizacional fue Brunet citado por Caraveo (2004), quien lo definió como las percepciones que una persona construye sobre la institución en la cual labora, la misma que puede perjudicar su producción y efectividad.

A su vez, en la obra de Brunet hace un detalle de las dimensiones del clima organizacional como aquellos rasgos susceptibles a ser dimensionadas dentro de un organismo, influyendo mucho el estilo gerencial, el liderazgo, el ambiente laboral, los niveles de comunicación, el estímulo laboral, el manejo de conflictos, el equilibrio emocional, las relaciones sociales y el principio de autoridad.

El estilo gerencial, desde la mirada de Chubova (2017), lo definió como un conjunto de métodos y técnicas propias de un determinado gestor, que realiza determinadas funciones bajo condiciones específicas, estimulando la actividad, en general, de todo el colectivo que está bajo su responsabilidad. Por otro lado, Trejos y otros (2021) señalan que el estilo gerencial proporciona una herramienta útil para el desempeño laboral eficaz y que es un método aceptable para determinar el

comportamiento gerencial y fomentar una nueva comprensión entre los subordinados y sus gerentes. El poder combinado del conocimiento sobre las necesidades de los colaboradores y las fluctuaciones que se suscitan en las instituciones y los principios lleva a la comprensión de que existen mejores formas de gestionar los sistemas organizacionales.

El liderazgo, en palabras de Contreras (2008), constituyó un fenómeno complejo, estudiado para incrementar la competitividad, fomentar la producción y garantizar la sostenibilidad de toda organización. El liderazgo es aquello que favorece el desarrollo de toda persona a los cuales lidera, con un dinamismo que beneficia los intereses financieros de las organizaciones. Por otro lado, Ahmed et al. (2021) señalaron que el liderazgo debe ser asumido como un elemento crucial que influye en el resultado exitoso o fallido de un proyecto. Representa un conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y otras características personales que van a afectar a una parte importante del trabajo de una persona.

Hablar de ambiente laboral, es describir aspectos físicos que afectan al clima de trabajo saludable. Hace referencia a la capacidad de permanencia física de los asociados a sus lugares de trabajo, donde su motivación para trabajar es su mismo entorno laboral, el mismo que va a determinar su rendimiento, influenciado por la calidad de su ambiente laboral (Zhenjing et al., 2022). Cuando el ambiente de trabajo satisface las necesidades personales de las personas, es provechoso. Mientras se vuelva desventajoso, va a crear frustración por no poder satisfacer las necesidades, lo cual no ocurre, jugando un papel importante en el contenido laboral de los trabajadores. (Farias et al., 2021).

Los niveles de comunicación representan un conjunto diversos escenarios, donde la comunicación toma lugar dentro de un mundo hiperconectado, clasificados de diferentes maneras, de acuerdo a los métodos o vías de comunicación que se empleen, al número de personas que intervengan en el proceso o de acuerdo a su fin e incluso a su cercanía (Littlejohn & Foss, 2009).

El estímulo laboral, de acuerdo con Pacheco et al. (2022), es un método de gestión para la dirección. Esto significa que los resultados en términos de productividad van a depender en gran medida de las condiciones laborales que se establecen dentro de la organización. En palabras de Van et al. (2022), el estímulo laboral es una fuerza, poder o capacidad de estar tanto físico como mentalmente

activo para realizar un trabajo. Te permite experimentar sentimientos de vitalidad, vigor y entusiasmo, estados de ánimo y disposiciones para desarrollar una tarea.

El manejo de conflictos busca resolver el desacuerdo o conflicto surgido dentro de una organización, con resultados positivos, en el cual satisfagan a todos los individuos involucrados, mencionado en otras palabras, que sea beneficioso para el grupo (Ronquillo et al., 2023). Estrada (2015) señala que el manejo de conflictos va a ser efectivo, siempre y cuando se elija la estrategia correcta para abordarlo, es decir, los métodos utilizados para hacer algo.

El equilibrio emocional implica, la habilidad para gestionar las emociones de forma efectiva, reconociéndolas y comprendiendo aquellas emociones que puedan impactar en la conducta de individuos de manera desfavorable, de tal forma que permita poder regularlas por medio de mecanismos que busquen equilibrarlas (Huy, 2002). Por otra parte, Lado et al. (2021) señala que el equilibrio emocional es un constructo formado por tres elementos primarios, el primero cognitivo referido al juicio de la satisfacción con la vida, y los otros dos componentes son emocionales, uno positivo y otro negativo, dando lugar a un equilibrio emocional entre los niveles de sentimientos positivos y negativos que experimenta la persona.

Las relaciones sociales, de acuerdo con Kenny (2013), son interacciones que rodean a todo individuo con el fin de obtener información y/o apoyo de ellos, aprendiendo a identificar tipos de personalidades, que ayudan en la construcción de una identidad.

El principio de autoridad, de acuerdo a como lo describe Simon (2019) en su libro, existen razones para que las personas reconozcan la dignidad privilegiada de tal principio como es la autoridad, cuyo fin es que toda agrupación humana sean instituidas por una autoridad, manteniendo el orden en las comunidades para que estas coexistan y se encaminen con un fin.

Al respecto de la variable desempeño docente, las teorías que han hecho su aporte a la educación están basadas en estudios relacionados con la conducta, el comportamiento y los valores. Las distintas concepciones que hoy por hoy se abordan en relación con el desempeño del docente, se encuentran en las Teorías Psicológicas que han brindado grandes aportes a la ejecución de las tareas en el salón de clases (Campos, 2021).

La teoría psicológica del conductismo de John Watson en 1930 es una serie

de vínculos que se determinan por los múltiples estímulos y respuestas, planteando que el aprendizaje puede ser considerado como un evento observable de la conducta y el ambiente que lo rodea (Raffino, 2018). Se consideró a la repetición como garantía de aprendizaje o como un tipo de refuerzo adecuado, que puede ayudar a que el estudiante tenga una mejor interpretación de lo que aprende. En el marco del conductismo, el desempeño docente consistió en la gestión del refuerzo positivo para adquirir el conocimiento correspondiente.

La teoría de motivación de Abraham Maslow en 1943, la misma que forma parte de las teorías humanistas, consideró a la satisfacción personal como resultado de un orden jerárquico que responden a un número de necesidades, por lo cual el docente tiene un rol de facilitar y permitir la autorrealización del estudiante y todo sus esfuerzos didácticos deben estar encaminados a fomentar el autoaprendizaje y la creatividad (Maslow, 2016).

La teoría cognitiva de Piaget en 1982 consideró el procesamiento mental como un punto de partida para dar una respuesta. El desempeño del docente sigue una orientación para la preparación de los recursos didácticos necesarios para que el educando aprenda significativamente, asumiendo un rol activo en el cual incorpore procedimientos intrínsecos que se manejan en el intelecto (Valera, 2019).

La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura en 1987 es un planteamiento que consistió en afirmar que existen otros tipos de aprendizajes que surgen a partir de la observación, donde la simple asociación entre estímulo-respuesta determina el aprendizaje que es cognitivo (Veloz, 2009). El rol del docente bajo esta teoría asume la figura central del proceso, sin tomar en cuenta la interacción del estudiante con sus compañeros, punto de mayor debilidad identificada en esta teoría.

De acuerdo con Campos (2021), la variable desempeño docente lo definió como las condiciones socioeconómicas y culturales que forman parte de un procedimiento vinculado a enseñar y aprender, y donde se ven condicionados por determinados procesos. Por otro lado, Tantaleán et al. (2016) refirieron que el desenvolvimiento del trabajo como maestro es predominante, el logro de auténticos aprendizajes de los alumnos que avizoran su éxito en la vida. Llovio et al. (2023) señaló que el desempeño docente también está direccionado hacia la calidad de la gestión que atiende la diversidad educativa en una organización como las

dedicadas al campo educativo, donde la responsabilidad de los docentes es lograr resultados satisfactorios y de calidad en la gestión tanto curricular, pedagógica, metódica como administrativa de la enseñanza.

El desempeño docente representa un conjunto de acciones observables del docente que pueden describirse, evaluarse y que expresan su competencia para el cargo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012). A partir de los aportes que brinda el MINEDU al tema, se vio por conveniente dimensionar la variable en diversificación curricular, planificación y evaluación.

La diversificación curricular viene a ser un conjunto de procesos como respuesta a las necesidades de aprendizaje de un grupo de individuos, cuyos contenidos respondieron a los intereses y potencialidades que caracterizan la realidad social, cultura y geográfica donde se desarrollan (Nadal et al., 2000). Todo programa de diversificación curricular tiene por objetivo que los estudiantes logren las competencias básicas de la etapa en que se encuentran, obteniendo las certificaciones adecuadas para proseguir en su formación (Amer & Pascual, 2015).

Como se sabe, a menudo existen muchas barreras y obstáculos para el establecimiento y desarrollo de la innovación educativa por medio de la diversificación curricular. Si se mira a los centros educativos como entidades personales y profesionales, se encontrará que las universidades tienen poca tradición de participar en un plan de estudios diversos. El caso es que hay poca formación docente, poco interés por los temas de diversidad estudiantil y un conjunto de costumbres que no llaman la atención sobre el liderazgo y la toma de decisiones en este tema (Nadal et al., 2000).

Para crear una sociedad cada vez más pluralista, donde se fusionen diferentes culturas, tradiciones, lenguas, etc., es necesario que se intente cultivar el entendimiento y la solidaridad entre ellas. Cuidar esta diversidad pasa por proporcionar a estas personas la misma equidad de oportunidades que el resto de la sociedad, previniendo y evitando desigualdades provocadas por factores socioeconómicos, culturales, geográficos o de cuidados y todo lo descrito pasa por garantizar en las escuelas una adecuada diversificación del currículo (Gutierrez, 2000).

La planificación es la creación de un plan de acción que busca brindar una educación de calidad a los estudiantes, estableciendo metas y objetivos para el

sistema educativo en el que se desarrollan. Es la toma de decisiones sobre aquellos recursos que se utilizarán para brindar un mejor servicio educativo (Henson, 2015). Asimismo, la planificación en el campo educativo se esfuerza por investigar, desarrollar, implementar y promover políticas de reformas dentro de las escuelas, que convergen en la mejora educacional, es decir, hace uso de una planificación estratégica como una opción activa para afrontar el futuro. Este proceso de desarrollo y de mantener un ajuste estratégico en la organización por medio de la decisión de acciones y la evaluación de los logros obtenidos (Du Plessis & Mestry, 2018).

Para cualquier propuesta educativa en cualquier contexto, es importante planificar cuidadosamente sus elementos, y para ello se define como una herramienta de aprendizaje, que pretende articular para así indicar de manera evidente los pasos a seguir en la actividad de aprendizaje alcanzando el éxito en el desarrollo de habilidades, estrategias metodológicas, materiales utilizados en el aula y adaptaciones para dar cabida a la inclusión y diversidad de los estudiantes en el aula (España & Viguera, 2021).

La planificación por competencias constituye una nueva dirección de apoyo y desarrollo en el proceso de aprendizaje. En el modelo educativo tradicional se omitía la planificación porque el docente solo aporta sus conocimientos de forma teórica, y la innovación era un mito que solo quedaba en los documentos por falta de recursos, creatividad o simplemente su enfoque a seguir. En el modelo constructivista de educación se fomenta el análisis, la crítica y la reflexión. Esta habilidad se enfoca más en encontrar estrategias, recursos y facilitar un proceso de aprendizaje interactivo donde el estudiante es el foco principal y el docente se convierte en un guía profesional (Tigse, 2019).

La planificación debe ser entendida como una acción proactiva, la cual se modifica en función a diferentes momentos de la lección, y se confirma la participación de los estudiantes a partir de sus reflexiones y lecturas, para que desarrollen habilidades cognitivas, motoras, artísticas y socioemocionales para la autonomía reflexiva, la metacognición y el pensamiento crítico. De acuerdo con (Rosales, 2010), el nuevo modelo de educación basada en competencias demanda que se organicen y planifiquen a partir de la combinación de habilidades, conocimientos y actitudes según sus características.

La evaluación tiene que ver con la rendición de cuentas como una razón clave que ha transformado de manera significativa la medición de la educación (Mertens & Wilson, 2018). Una evaluación es un proceso diseñado para obtener información sobre lo que un estudiante sabe, lo que no sabe y cuánto debería saber. Al comprobar cómo se logran los objetivos del proceso educativo, es necesario evaluar para que los estudiantes sean conscientes de hasta qué punto han adquirido conocimientos y habilidades, mientras que los profesores harán sus análisis si han sido correctos los métodos de enseñanza según la información obtenida para luego poder decidir cómo hacer cambios de mejora en la educación que brinda (Szókö, 2016).

La evaluación como campo de estudio es dinámica y responde a los avances en la conceptualización del currículo y a los procesos relacionados con los cambios que ha sufrido. El concepto de currículo puede definirse en función de qué se puede y se debe enseñar a quién, cuándo, dónde, cómo y por qué. Son muchas decisiones que deben incluirse en todo plan de estudios (Klenowski, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La metodología básica, destacada por Sánchez et al. (2018), se enfoca en la comprensión de la problemática a través de la recolección de datos. El enfoque cuantitativo, respaldado por Plaza et al. (2019), implica recopilar y analizar datos de diversas fuentes mediante instrumentos estadísticos para abordar la problemática. Se emplea un enfoque hipotético deductivo, guiado por la lógica y la indagación teórica, como señalan Hernández-Sampiere & Mendoza (2018), para deducir y evaluar hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación: En el proceso de indagar sobre las variables, se eligió el uso de un diseño no experimental y correlacional, puesto que buscó describir el nivel de asociación ejercido entre ellas, las cuales fueron seleccionadas respondiendo a determinados criterios, no existiendo necesariamente un nivel de dependencia (Ñaupas & Valdivia, 2018).

En este caso, la meta de la investigación consistió en identificar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los docentes, lo mismo que se explica en el anexo I.

3.2. Variables y operacionalización

Para el desarrollo de este estudio se trabajó con las dos variables observadas y encontradas en el contexto de una institución escolar pública de la provincia de Ate: clima organizacional y desempeño docente. En consecuencia, y para un mejor conocimiento de las variables en mención, se conceptualizó y operó tal como se detalla en el anexo B.

Definición conceptual de clima organizacional: Brunet citado por Caraveo (2004), lo definió como conjunto de apreciaciones que una persona construye sobre una institucional con la cual mantiene un vínculo laboral, la

misma que puede perjudicar su producción y efectividad.

Definición operacional: La variable clima organizacional será medida a través del empleo de un cuestionario en escala Likert bajo la premisa de 9 dimensiones: estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, niveles de comunicación, estímulo laboral, manejo de conflictos, equilibrio emocional, relaciones sociales y principio de autoridad.

Definición conceptual del desempeño docente: El desempeño docente viene a ser acciones observables del docente que pueden describirse, evaluarse y que expresan su competencia para el cargo (MINEDU, 2012).

Definición operacional: De forma similar que la anterior variable, su medición será a través de un cuestionario en escala Likert que se empleará bajo la premisa de 3 dimensiones: diversificación curricular, planificación y evaluación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Arias et al. (2022) aclara que existen dos tipos de población: finita e infinita, los cuales tienen características similares entre los miembros de dicho grupo. En este plan de investigación se conoce que es una población finita, ya que cuenta con una cantidad total de 60 maestros trabajando en la institución educativa del sector público, del distrito de Ate.

3.3.2 Muestra: Utilizando la explicación de Romero et al. (2021), es importante determinar a los integrantes que fueron parte del grupo de muestra analizado que describirán mejor las necesidades de nuestra problemática. En ese sentido, se determinó la muestra por medio de un censo, cogiéndose al total de la población por ser pequeña y de fácil acceso.

Criterios de inclusión: Los integrantes del presente estudio fueron docentes nombrados y contratados pertenecientes a la organización educativa, que laboran de manera regular a en las actividades escolares, brindan asesoría en educación a los alumnos que aprueban formar parte del estudio recibiendo información válida para un mayor conocimiento.

Criterios de exclusión: No se tuvo en cuenta a los maestros que tienen un cargo directivo, profesionales del departamento psicopedagógico, como aquellos que desisten del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Siendo importante ejecutar un buen recojo de información y que este procedimiento sea de ordenado, adecuado y oportuno, la técnica que se usó fue una encuesta sobre desempeño docente y clima organizacional que brindaron los docentes de un colegio público de Ate.

Romero et al. (2021) sustentó de que existe variedad de instrumentos de recolección de datos como los cuestionarios, estas herramientas ayudan a comprobar y/o comparar las hipótesis planteadas en la investigación.

Por consiguiente, los instrumentos que fueron utilizados en la comprobación de hipótesis de esta indagación, son dos cuestionarios creados, organizados y pertinentes a las variables, ello se completó de forma anónima y virtual para dar las facilidades del caso.

3.5. Procedimientos

Es importante resaltar que para alcanzar las metas trazadas en el estudio se realizó varias actividades determinadas. Para comenzar, se dialogó con el director de la organización educativa estatal de Ate, explicándole sobre la problemática observada y los beneficios de realizar la investigación, solicitando así su permiso y aprobación de aplicar los cuestionarios de manera virtual a los maestros que laboran en el plantel educativo, esto permitió mayor rapidez en la recolección de información.

Además de ello, durante este procedimiento se solicitó los

documentos pertinentes a la Universidad César Vallejo (UCV) para obtener la autorización por parte de director de la organización educativa. Luego, se elaboró los instrumentos de las variables, validados por especialistas conocedores del tema, teniendo dicho instrumento se usó la herramienta virtual Google Forms para compartir con los profesores un enlace con el cuestionario y puedan completar la información.

Para lograr organizar la data obtenida, se usó del programa Microsoft Excel y se administró estadísticamente al software SPSS 25.0. Finalmente, la información obtenida fue interpretada y se contrastó las hipótesis propuestas para brindar las conclusiones de investigación correspondientes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Ruiz & Valenzuela (2022) mencionó que para el análisis de la data se debe emplear la estadística tanto descriptiva como inferencial. La estadística descriptiva ayudó a procesar todos los datos obtenidos mediante la distribución de frecuencias, medidas de variabilidad y los gráficos. En contraste, la estadística inferencial permitió comprobar las hipótesis, estimar los parámetros como los niveles y rangos, teniendo como base las características de la muestra. Para ello se aplicó a la totalidad de la muestra el coeficiente de Rho de Spearman para clarificar la relación entre las variables.

Se usó el Alfa de Cronbach en una prueba piloto con la intervención de 30 encuestados, obteniendo así la confiabilidad de las herramientas. Para el cuestionario de la variable clima organizacional se obtuvo un nivel de confiabilidad=0,978, el cual se interpreta como Excelente, y para el cuestionario de la variable desempeño docente, su nivel de confiabilidad=0,859, el cual se ubica como Bueno. Y la validez de los instrumentos usados se obtuvo por medio de un juicio de expertos, profesionales con un alto nivel de solvencia académica y conocimiento en la materia, quienes liberaron y señalaron que los instrumentos cuentan con un adecuado rigor científico en su elaboración.

3.7. Aspectos éticos

Se ejecutó respetando todo lo señalado en el código de ética de la UCV, especialmente la parte de la unidad de análisis, por haber trabajado con personas a las cuales en todo momento se respetó y salvaguardó su integridad física y mental. Se mantuvo una actitud rigurosa de respeto de los derechos de autor y se citó adecuadamente. La información se mantuvo confidencial y los resultados permanecen anónimos. Además, se fue honesto al solicitar permiso previo para realizar una encuesta. También se usó el parámetro de objetividad en el manejo de datos con cuidado y precaución. Asimismo, las organizaciones siempre intentan desarrollar una comprensión suficiente de las variables de estudio, por lo que las autoridades de la institución investigada podrán utilizar la información recopilada en sus operaciones.

Finalmente, de acuerdo con el principio de no maleficencia, se tuvo presente este principio de forma adecuada, ya que no está expuesto a los estudiantes y el manejo de la información es confidencial. De la misma forma, sobre la autonomía, se procedió a utilizar los instrumentos con consentimiento informado para brindar información basada en la población adulta en las áreas ya mencionadas, y equidad al procesar los datos proporcionados por los participantes bajo las mismas condiciones.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva de las variables y sus dimensiones

Tabla 1

Distribución de la variable clima organizacional y sus dimensiones

	Niveles	Bajo	Regular	Alto	Total
Variables y dimensiones					
Clima	<i>f</i>	20	20	20	60
organizacional	%	33,3	33,3	33,3	100,0
Estilo gerencial	<i>f</i>	23	17	20	60
	%	38,3	28,3	33,3	100,0
Liderazgo	<i>f</i>	27	18	15	60
	%	45,0	30,0	25,0	100,0
Ambiente	<i>f</i>	26	14	20	60
laboral	%	43,3	23,3	33,3	100,0
Niveles de	<i>f</i>	24	20	16	60
comunicación	%	40,0	33,3	26,7	100,0
Estímulo laboral	<i>f</i>	20	20	20	60
	%	33,3	33,3	33,3	100,0
Manejo de	<i>f</i>	33	10	17	60
conflictos	%	55,3	16,7	28,3	100,0
Equilibrio	<i>f</i>	35	9	16	60
emocional	%	58,3	15,0	26,7	100,0
Relaciones	<i>f</i>	20	21	19	60
sociales	%	33,3	35,0	31,7	100,0
Principio de	<i>f</i>	33	14	13	60
autoridad	%	55,0	23,3	21,7	100,0

Nota: *f*= frecuencia absoluta.

Tal como se puede observar en la tabla y figura anterior, se consultó a los docentes de un centro educativo estatal de Ate sobre la variable clima

organizacional, respondiendo el 33.3% de encuestados que en la institución existe un nivel alto. Asimismo, los resultados describieron un comportamiento similar en el nivel regular y bajo (33.3% en cada nivel). Con relación a la dimensión de estilo gerencial, el 38.3% lo perciben como bajo, el 33.3% alto y el 28.3% regular. Para la dimensión liderazgo, el 45% lo perciben bajo, el 30% regular y el 25% alto.

Tabla 2

Distribución de la variable desempeño docente y sus dimensiones

	Niveles	Bajo	Regular	Alto	Total
Variables y dimensiones					
Desempeño docente	<i>f</i>	21	20	19	60
	%	35,0	33,3	31,7	100,0
Diversificación curricular	<i>f</i>	22	21	17	60
	%	36,7	35,0	28,3	100,0
Planificación	<i>f</i>	26	21	13	60
	%	43,3	35,0	21,7	100,0
Evaluación	<i>f</i>	22	18	20	60
	%	36,7	30,0	33,3	100,0

Nota: *f*= frecuencia absoluta.

Tal como se puede observar en la tabla y figura anterior, se consultó a los docentes de un centro educativo estatal de Ate sobre la variable desempeño docente, respondiendo el 35% de encuestados que en la institución existe un nivel bajo. El 33.3% regular y el 31.7% alto. Sobre la dimensión de diversificación curricular, el 36.7% señaló bajo, el 35% regular y el 28.3% alto. Sobre la dimensión de planificación, el 43.3% lo percibió bajo, el 35% regular y el 21.7% alto. Finalmente, en la dimensión de evaluación, el 36.7% de encuestados afirmaron que se encuentra bajo, el 33% alto y el 30% regular.

Estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,221	60	,000
D1: Estilo gerencial	,251	60	,000
D2: Liderazgo	,286	60	,000
D3: Ambiente laboral	,281	60	,000
D4: Niveles de comunicación	,257	60	,000
D5: Estímulo laboral	,221	60	,000
D6: Manejo de conflictos	,348	60	,000
D7: Equilibrio emocional	,366	60	,000
D8: Relaciones sociales	,220	60	,000
D9: Principio de autoridad	,343	60	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,230	60	,000
D1: Diversificación curricular	,238	60	,000
D2: Planificación	,275	60	,000
D3: Evaluación	,241	60	,000

En la tabla anterior, se procedió con la prueba de normalidad por medio del estadístico Kolmogórov-Smirnov por ser una muestra superior a 50 sujetos ($m=60$). Se puede observar que los datos tuvieron un comportamiento no normal ($\text{Sig.}=0,000$), por lo que se toma la decisión de hacer la comprobación de las hipótesis por medio de Rho de Spearman, un estadístico no paramétrico.

Contrastación de hipótesis general

H^G: Existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente.

H⁰: No existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente.

Tabla 4*Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis general*

		Desempeño docente	
Clima organizacional		Correlación	,600
	Rho	Sig.	,000
		N	60

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvo por medio del paquete estadístico SPSS un $Rho=0,600$ con una $Sig.=0,000$, el mismo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, en la cual existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente en un centro educativo estatal de Ate, 2023, correlación positiva moderada. Esto quiere decir que, a menor desarrollo del clima organizacional, impactará de forma directa al desempeño del docente.

Contrastación de hipótesis específica 1

HE¹: Existe una correlación positiva entre clima organizacional y diversificación curricular.

H⁰: No existe una correlación positiva entre clima organizacional y diversificación curricular.

Tabla 5*Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1*

		Diversificación curricular	
Clima organizacional		Correlación	,484
	Rho	Sig.	,000
		N	60

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvo por medio del paquete estadístico SPSS un $Rho=0,484$ con una $Sig.=0,000$, el mismo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1, en la cual existe una correlación positiva entre el clima organizacional y diversificación curricular en un

centro educativo estatal de Ate, 2023, correlación positiva moderada. Esto quiere decir que, a menor desarrollo del clima organizacional, impactará de forma directa al proceso de diversificación curricular.

Contrastación de hipótesis específica 2

HE²: Existe una correlación positiva entre clima organizacional y planificación.

H⁰: No existe una correlación positiva entre clima organizacional y planificación.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2

		Planificación
Clima organizacional	Correlación	,465
	Rho	
	Sig.	,000
	N	60

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvo por medio del paquete estadístico SPSS un $Rho=0,465$ con una $Sig.=0,000$, el mismo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2, en la cual existe una correlación positiva entre el clima organizacional y planificación en un centro educativo estatal de Ate, 2023, correlación positiva moderada. Esto quiere decir que, a menor desarrollo del clima organizacional, impactará de forma directa al proceso de planificación.

Contrastación de hipótesis específica 3

HE³: Existe una correlación positiva entre clima organizacional y evaluación.

H⁰: No existe una correlación positiva entre clima organizacional y evaluación.

Tabla 7*Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3*

		Evaluación
Clima organizacional	Correlación	,562
	Rho	
	Sig.	,000
	N	60

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvo por medio del paquete estadístico SPSS un $Rho=0,562$ con una $Sig.=0,000$, el mismo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3, en la cual existe una correlación positiva entre el clima organizacional y evaluación en un centro educativo estatal de Ate, 2023, correlación positiva moderada. Esto quiere decir que, a menor desarrollo del clima organizacional, impactará de forma directa al proceso de evaluación.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023, logrando alcanzar porcentajes considerables en el análisis descriptivo para cada una de las variables. Los puntos porcentuales para la variable clima organizacional fueron de forma proporcional en los tres niveles: bajo, regular y alto, 33,3% en cada uno de ellos y al correlacionar las variables clima organizacional y desempeño docente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general en la cual, el nivel de correlación alcanzado fue un $Rho=0,600$ y con una $Sig.=0,000$, el mismo que se interpretó como una correlación positiva moderada.

Estos hallazgos guardan una relación de similitud con el estudio de Delgado (2022), quien busco determinar una relación entre clima y desempeño dentro de una escuela pública del Perú, hallando un $Rho=0,608$, igual al obtenido en el estudio. El autor describió a los distintos componentes que favorecen el clima en la organización y que depende mucho del aspecto motivacional, que a su vez son resultado como vienen dándose, el aspecto comunicacional, el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización, las perspectivas de desarrollo que se tenga en su conjunto. Sus interpretaciones finales describieron que, frente a un buen clima en la organización, esto favorece en la misma línea al desempeño de los profesores, tal como lo define Campos (2021) en su estudio, las condiciones sociales, de índole económico o cultural, son parte del proceso enseñanza-aprendizaje que se quiera o no, condicionan estos procesos, alterando el adecuado desenvolvimiento del docente en su trabajo.

Otra semejanza alcanzada se puede apreciar en los resultados del estudio de Nabella et al. (2022), donde pudieron demostrar la medida en que aspectos como el liderazgo afectan al clima y la gobernanza organizacional (Media=41,26667). Los resultados permitieron describir que el clima organizacional en esta casa de estudio requiere mejorar en aspectos esenciales como el apoyo y la cooperación en el trabajo. Valores como la lealtad golpean duramente al clima laboral y por ende al desempeño del docente. La presión en el trabajo, la ausencia de reconocimiento y de la confianza hacen su trabajo empujando un retroceso en el fortalecimiento del clima organizacional. Las debilidades en el liderazgo suelen

afectar en gran medida a los procesos de gestión que conducen a una disminución de la calidad de la educación y la investigación. Los procesos de una buena gobernanza pueden proporcionar una atmósfera y condiciones favorables, así como un entorno social que respalde la calidad de la educación (Nabella et al., 2022).

También se ha podido coincidir con los resultados de Balkar (2020) en cuyo análisis logró establecer una relación entre clima organizacional y las variables, rendimiento de trabajo y comportamiento en un marco de innovación del docente. De similar forma a este estudio, sus hallazgos fueron significativos, en el cual los aspectos como el apoyo, el equilibrio en la imparcialidad o los mecanismos a la hora de ejercer presión para obtener un efecto positivo en el rendimiento laboral, fueron acertados, logrando concluir que en el clima de una organización es importante garantizar las condiciones necesarias para que el desempeño docente se eleve, tal como lo describió Chiavenato (2015), un ambiente con alta carga motivacional garantiza una alta productividad en el trabajo. A esto el autor lo llamó el modelo humanista como oposición a un modelo administrativo más científico en el manejo de recursos humanos, reemplazándose así las órdenes por la persuasión por medio de incentivos o recompensas sociales impulsadas por el liderazgo del que ejerce la administración. El comportamiento de sus integrantes, era el reflejo del comportamiento como organización, y los estudios cada vez se inclinaban más a entender ese liderazgo motivacional y comunicacional que se vinculaban más con los seres humanos.

De la misma forma, es importante establecer relación con los resultados del trabajo de Paredes & Jiménez (2021), quienes establecieron una relación entre clima organizacional y desempeño docente, con un $Rho=0,485$, donde hay una relación directa como la hallada en este estudio entre las variables que se han sometido a la investigación, que a medida se garantice un entorno de clima institucional adecuado, el desempeño de los profesionales de la educación fue mayor, con inclinación de los docentes a promover una participación activa dentro de la escuela y que se ve respaldado en los aportes de McGregor, estudioso del trato que recibían los trabajadores de las organizaciones y como el reconocimiento y la valoración pueden crear climas más favorables para la productividad (Madero & Rodríguez, 2018). Afirmaba, que un factor importante en el estudio del

comportamiento o desempeño de las personas en su lugar de trabajo, era ver que tan satisfecho laboralmente hablando se encontraba, por lo cual la motivación principalmente estaba estrechamente relacionada con el crecimiento y desarrollo personal y profesional de los empleados, y que lo más importante era ver que tanto afecta en su desempeño laboral. Replicaba, que un empleado insatisfecho impactaba negativamente y no beneficiaba a la organización (Madero & Rodríguez, 2018).

En relación con el objetivo específico 1, determinar la correlación entre clima organizacional y diversificación curricular en un centro educativo estatal de Ate, 2023, en el análisis descriptivo se logró alcanzar como puntos porcentuales, en el nivel bajo 36,7%, en el regular 35% y el nivel alto un 28,7% y al correlacionar las variables clima organizacional y diversificación curricular, se desestimó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1 en la cual, el nivel de relación alcanzado fue un $Rho=0,484$ y con una $Sig.=0,000$, el mismo que se interpretó como una correlación positiva moderada.

Los resultados expresan similitud con el trabajo de Asril et al. (2019), que logró determinar un 40.1% de nivel de influencia del clima organizativo en las acciones que desarrolla un profesional de la educación. Como bien está descrito en los documentos normativos del MINEDU (2012), la diversificación curricular es uno de ellos. Este proceso como respuesta a las necesidades de aprendizaje que tienen los estudiantes, busca que ellos logren las competencias básicas, y es el clima de una organización que ejerce un cambio positivo, motivando al docente y produciendo en el ambiente una especie de contagio de valores positivos que impactan en el rendimiento del maestro. En el mismo sentido, Tigse (2019) afirma que por mucho tiempo el modelo tradicional omitía la planificación, quedándose en los conocimientos solo de forma teórica, frente a ello surge el modelo constructivista en la planificación, fomentando en los docentes análisis más profundos que demande del pensamiento crítico y reflexivo para lograr un proceso de aprendizaje interactivo.

También se puede ver otra similitud con el estudio de Grandez (2021), quien logró establecer una relación entre clima organizacional y desempeño laboral, pero igual que en este estudio, la relación fue aceptable, propensa a la baja. Esto debido al clima aceptable que se vive en la organización y que se trabaja a diario como

parte de la identidad de la misma, teniéndose en cuenta al momento de diversificar el Curriculum. En palabras de Nadal et al. (2000), la planificación es un proceso que está presente necesariamente en la planificación curricular y que tiene la capacidad de responder a la realidad del estudiante, asegurando un clima adecuado para que se generen los aprendizajes, frente a ello es importante ver la realidad social, cultura y geográfica del aprendiz, asegurando que logren las competencias adecuadas a su formación. La forma de realizar intervenciones más apropiadas para las escuelas secundarias, es un programa de diversidad curricular que cumpla en gran medida con las metas establecidas en el diseño y desarrollo. Los obstáculos e inconvenientes para su desarrollo suelen ser la resistencia y los hábitos de los docentes. Estas dificultades son de rechazo para aceptar cambios o propuestas que tienen un objeto en común, la calidad de la enseñanza.

Además, estos resultados describen que indistintamente de la etapa en que se ubiquen los estudiantes, el docente debe describir en su planificación los objetivos claros de las competencias mínimas de lo que debe aprender los estudiantes, y los que ejercen la administración de las organizaciones deben garantizar que el docente vivencie un clima que responda a esas demandas educacionales y que van de la mano con lo que se busca cambiar en la sociedad hoy por hoy (Amer & Pascual, 2015). Este tipo de análisis que se realiza es más evidente e importante cuando se requiere de la toma de decisiones para seguir con un trabajo continuo, coordinado y eficiente. Las implicancias trastocan el campo de los valores que cada individuo haya construido, entre ellos la responsabilidad para que el proceso de planificación sea resultado de una cooperación profesional que garanticen las adaptaciones y cambios en la implementación de diferentes planes que respondan a las necesidades de los estudiantes.

En relación con el objetivo específico 2, determinar la correlación entre clima organizacional y planificación en una institución educativa pública de Ate, 2023, en el análisis descriptivo se logró alcanzar como puntos porcentuales, en el nivel bajo 43,3%, en el regular 35% y el nivel alto un 21,7% y al correlacionar las variables clima organizacional y planificación, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2 en la cual, el nivel de correlación alcanzado fue un $Rho=0,465$ y con una $Sig.=0,000$, el mismo que se interpretó como una correlación positiva moderada.

Estos resultados guardan similitud con el trabajo de Martínez & Valenzo (2020), donde el clima organizacional se correlaciona positivamente con otras variables como la comunicación, que son base para lograr una adecuada planificación, como lo señala Henson (2015), donde el establecimiento de metas y objetivos va a depender de los resultados del diálogo responsable que ejerzan los integrantes de la comunidad educativa, para la toma de mejores decisiones que fortalezcan el clima en la institución. El enfoque de la planificación debe ser producto de una presentación equilibrada entre la educación multicultural y sus reformas educacionales que creen una ciudadanía digital y la alfabetización tecnológica y que en este proceso se involucre a padres, estudiantes y maestros en la planificación curricular y las reformas educativas.

En esa misma dirección, los hallazgos del trabajo de Luque et al. (2021) entablaron un $Rho = 0,828$, donde su correlación es alta entre clima organizacional y desempeño del profesional de la educación, pero de igual forma como en el presente estudio, hay un vínculo donde una variable impacta a la otra, en distintas medidas, pero en la misma línea de afectación, la cual permite describir que la planificación como acción propia del desempeño profesional del docente, impacta en su estado emocional, en el ambiente laboral como en las acciones que deben cumplir como integrante de su comunidad. Tal como lo señala Du Plessis & Mestry (2018), este proceso de planificación es un ajuste estratégico en la organización porque ayuda a medir la toma de decisiones que promueven reformas educacionales en busca de la calidad de la enseñanza.

Finalmente, con relación al objetivo específico 3, determinar la correlación entre clima organizacional y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023, en el análisis descriptivo se logró alcanzar como puntos porcentuales, en el nivel bajo 36,7%, en el regular 30% y el nivel alto un 33,3% y al correlacionar las variables clima organizacional y evaluación, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2 en la cual, el nivel de correlación alcanzado fue un $Rho = 0,562$ y con una $Sig. = 0,000$, el mismo que se interpretó como una correlación positiva moderada.

Estos hallazgos guardan un nivel de similitud con los resultados del estudio de Otrębski (2022), en cuya investigación logró correlacionar la evaluación subjetiva con el clima organizacional y su satisfacción laboral, con un $\beta = 0,49$, correlación

positiva moderada o alta, estas están relacionadas con las emociones como la ansiedad y la depresión, que juegan un rol vinculante a la hora de desarrollar acciones de rendición de cuentas como un impulsor clave de cambios significativos en la medición educativa. Mertens & Wilson (2018) centran su mirada en el estilo del evaluador, que difiere de la toma de decisiones cotidiana porque recopila y utiliza sistemáticamente datos para determinar qué acciones son necesarias para resolver situaciones que se presentan a los estudiantes. La evaluación es el uso de métodos formales para entregar evidencia empírica y útil sobre los programas o planes en contextos inherentemente educativos, donde los recursos no suelen ser suficientes y las presiones de tiempo son importantes.

De forma coincidente, los hallazgos guardan relación con lo señalado por Palomino (2020), donde el Rho alcanzado fue de 0,45, el mismo que concluye en señalar que los docentes deben mostrar un comportamiento emocionalmente activo, tener el deseo y estar motivados para desarrollarse activamente en su institución, por lo tanto, la participación en programas institucionales, la comunicación efectiva con los directivos, la honestidad y la apertura deben contribuir al logro de las metas y mejoras planteadas por medio de la evaluación. Asimismo, se pudo afirmar, tal como lo indica Mertens & Wilson (2018), que la evaluación, como proceso diseñado, busca obtener información sobre lo que los estudiantes saben y no saben y qué tanto deberían saber. Este proceso de comprobación de los objetivos planteados en el proceso educativo que va de la mano con el clima que la organización ha podido desarrollar con el fin de que los integrantes puedan comprender en qué medida impacta el proceso, el ambiente laboral en un proceso de evaluación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó de que existe una correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023, con un $Rho=0,600$ y una $Sig.=0,000$, denominada correlación positiva moderada, por lo que, a mayor presencia o falta en el manejo del clima en la organización, esta influirá de forma directa en el desenvolvimiento profesional del desempeño docente.

Segunda: Se determinó de que existe una correlación entre clima organizacional y diversificación curricular en una institución educativa pública de Ate, 2023, con un $Rho=0,484$ y una $Sig.=0,000$, denominada correlación positiva moderada, por lo que, a mayor presencia o falta en el manejo del clima en la organización, esta influirá de forma directa en la diversificación curricular.

Tercera: Se determinó de que existe una correlación entre clima organizacional y planificación en una institución educativa pública de Ate, 2023, con un $Rho=0,465$ y una $Sig.=0,000$, denominada correlación positiva moderada, por lo que, a mayor presencia o falta en el manejo en la organización, esta influirá de forma directa en la planificación.

Cuarta: Se determinó de que existe una correlación entre clima organizacional y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023, con un $Rho=0,562$ y una $Sig.=0,000$, denominada correlación positiva moderada, por lo que, a mayor presencia o falta en el manejo del clima en la organización, esta influirá de forma directa en la evaluación.

VII. RECOMENDACIONES

A modo de recomendación, para los que ejercen la dirección de una institución educativa pública de Ate:

Primera: Fomentar políticas educativas relacionadas con el fortalecimiento del clima organizacional, dando a conocer a su equipo de trabajo las bondades que trae consigo el trabajar dentro de un entorno laboral que motive un mejor desempeño docente.

Segunda: Brindar el servicio continuo de acompañamiento amigable en el proceso de diversificación curricular que ejercen sus maestros, promoviendo aquellas competencias de las áreas curriculares que fortalecen el clima organizacional a todo nivel.

Tercera: Desarrollar reuniones colegiadas donde establezcan en conjunto, metas y objetivos claros como parte del proceso de planificación, priorizando aquellas actividades que promuevan la convivencia sana y la consideración recíproca entre los miembros de la institución.

Cuarta: Implementar herramientas pertinentes para fortalecer el desempeño del docente, en cuanto al manejo de técnicas e instrumentos de evaluación que promuevan una cultura de evaluación responsable entre los estudiantes.

REFERENCIAS

- Ahmed, R., Philbin, S., & Cheema, F. (2021). Systematic literature review of project manager's leadership competencies. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 28(1), 1-30. doi:<https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2019-0276>
- Amer, J., & Pascual, B. (2015). Las perspectivas del profesorado y el alumnado sobre la implementación de los programas de diversificación curricular en institutos de enseñanza secundaria del Municipio de Palma (Mallorca). *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 19(3), 126-138. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/39814>
- Arias , J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación – El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (1ra. Edición ed.). Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Asril, A., Lian, B., & Tobar, T. (2019). The effect of organizational climate and school's culture on teachers' Professional Performance In Palembang, Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 6(1), 75-99. doi:<http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.2373>
- Balkar, B. (2020). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92. Obtenido de https://iojes.net/?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=IOJES_1552.pdf&key=40959
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial Uned.
- Campos, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *REDISED Revista Diálogo Interdisciplinario sobre Educación*, 3(2), 126-137. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0003-0420-8485>
- Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88. doi:<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

- Chiavenato, I. (2015). *Human resources: the human capital of organizations: how to attract, apply, maintain, develop and monitor this valuable organizational treasure*.
- Chubova, I. (2017). Analysis of the scientific approach to the definition of management style of modern manager. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series "Psychological Sciences"*, 2(1), 166-170. Obtenido de <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/issue/view/7/32>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c29b3843-bd8f-4796-8c6d-5fcb9c139449/content>
- Consejo Nacional de Educación [CNE]. (2020). *Proyecto educativo nacional al 2036*. Lima: Corporación Paes E.I.R.L. Obtenido de <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativonacional-al-2036.pdf>
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. *Revista Internacional de Investigación Psicológica*, 1(2), 64-72. Obtenido de <http://www.redalyc.org/revista.oa?id=2990>
- Delgado, N. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493-501. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Du Plessis, P., & Mestry, R. (2018). Teachers for rural schools—a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 63(39), 36-43. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.03.003>
- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., & Alfonso, M. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina: ¿ Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131–143. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>

- España, Y., & Viguera, J. (2021). La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1), 1-17. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n1/0257-4314-rces-40-01-e17.pdf>
- Estrada, M. (2015). *Manejo de conflictos* (2a edición ed., Vol. Vol. 5). Sonora-México: Editorial El Manual Moderno.
- Farias, A., Macias, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Domingo de las Ciencias*, 7(4), 586-601. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Grandez, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49-54. doi:<https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
- Gutierrez, P. (2000). La diversidad sociocultural en el currículum de los centros. *Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado*, 4(1), 1-27. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/19007>
- Henson, K. (2015). *Curriculum planning: Integrating multiculturalism, constructivism, and education reform* (Fifth Edition ed.). Waveland Press.
- Hernandez-Sampiere, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (1era. Edición ed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.
- Huy, Q. (2002). Emotional balancing of organizational continuity and radical change: The contribution of middle managers. *Administrative science quarterly*, 47(1), 31-69. doi:<https://doi.org/10.2307/3094890>
- Institución Educativa Pública de Ate. (2022). *Informe de Gestión Anual-IGA*.
- Kenny, D. (2013). Using the social relations model to understand relationships. *In Theoretical frameworks for personal relationships*. Psychology Press, 111-127. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1994-97484-006>
- Klenowski, V. (2010). Curriculum evaluation: Approaches and methodologies. *International Encyclopedia of Education*, 1, 335-341. Obtenido de <https://eprints.qut.edu.au/33190/>

- Kuenzi, M., Mayer, D., & Greenbaum, R. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. doi:<https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lado, M., Otero, I., & Salgado, J. (2021). Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance. *Psicothema*, 33(1), 118-124. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11162/204647>
- Littlejohn, S., & Foss, K. (2009). *Encyclopedia of communication theory* (Vol. Vol. 1). United States of America: Sage.
- Llovio, D., Holguin, R., Rodríguez, D., Fatima, V., & Barzola, R. (2023). Teacher performance: a perception from the theory. *University Science and Technology*, 27(118), 77-86. doi:<https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Luque, R., Pariona, Z., Ríos, R., & Benavides, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista venezolana de gerencia*, 26(93), 308-317. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), págs. 95-107. doi:<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Martínez, J., & Valenzo, M. (2020). Factores que influyen en el clima organizacional de una institución de educación superior. *Revista ESPACIOS. ISSN*, 41(26), 147-160. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairós.
- Mertens, D., & Wilson, A. (2018). *Program evaluation theory and practice*. New York: Guilford Publications.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2019). *RVM N° 11, Compromisos de Gestión Escolar en las instituciones educativas públicas de educación básica*. Lima. Obtenido de <https://masimportantes.com/r-v-mno-011-2019-minedu/>

- Nabella, S., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, N., Sari, D., Luran, M., & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119-130. doi:<https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Nadal, R., Puerta, S., & Ayala, F. (2000). La diversificación curricular. Posibilidades para una planificación alternativa. *In Anales de pedagogía*(18), 159-174. Obtenido de <https://revistas.um.es/analespedagogia/article/download/285211/206831/982331>
- Nadal, R., Puerta, S., & Ayala, F. (2000). La diversificación curricular. Posibilidades para una planificación alternativa. *In Anales de pedagogía*(18), 159-174. Obtenido de <https://revistas.um.es/analespedagogia/article/view/285211/206831>
- Ñaupas, H., & Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redaccion en Tesis*. Raúl, Palacios Vilela Jesús Josefa, Romero Delgado Hugo Eusebio (2018) Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redaccion en Tesis, 5ta Edición, Bogotá: Ediciones de la U.: Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas [UNESCO]. (2020). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y Educación, Todos y Todas sin Excepción*. doi:<https://doi.org/10.54676/WWUU8391>
- Otrębski, W. (2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction—The type of educational institution moderating role. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6520. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Pacheco, E., Sotomayor, C., & Benalcázar, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4), 462-473. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

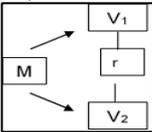
- Paredes, M., & Jiménez, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78-115. doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Plaza, P., Bermeo, C., & Moreira, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Ecuador: Colloquium Editorial.
- Raffino, M. (2018). *Conductismo. Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/conductismo/>
- Romero, H., Real, J., Ordóñez, J., Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación* (1ra. Edición ed.). Quito: Edicumbre Editorial Corporativa.
- Ronquillo, Y., Ellis, V., & Toney-Butler, T. (2023). Conflict management. In StatPearls [Internet]. *StatPearls Publishing*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470432/>
- Rosales, C. (2010). La planificación de la enseñanza por competencias: ¿Qué tipo de innovación implica? *Innovación Educativa*(20), 77-88. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10347/4999>
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la Investigación* (1ra. Edición ed.). Perú: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT). Obtenido de <https://fondoeditorial.unat.edu.pe>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Edición ed.). Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Simon, Y. (2019). *A general theory of authority*. Pickle Partners Publishing.
- Szőkö, I. (2016). *Educational Evaluation in Conterporary Schools*. Szeged: Belvedere. Obtenido de http://real-eod.mtak.hu/9459/1/Szokol_Istvan-Educational_evaluation.pdf
- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, innovación y multimedia*(33), 1-11. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf

- Tigse, C. (2019). El Constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25-28. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- Trejos, C., Meriño, V., Lopez, A., Moncini, R., Martínez, C., & Ortíz, L. (2021). Estilos gerenciales en función del empoderamiento de los colaboradores de la organización. *Revista Espacios*, 42(2), 1-11. doi:<http://dx.doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p03>
- UNESCO. (2020). *El grupo de trabajo de maestros llama a apoyar a 63 millones de maestros afectados por la crisis de COVID-19*. Obtenido de <https://teachertaskforce.org/>
- Valera, S. (2019). *Elementos básicos de psicología ambiental*. Obtenido de ub.edu: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/psicologia_ambiental
- Van, E., De Leede, J., & Bondarouk, T. (2022). Innovation energy: The stimulus converting employees' innovation properties into innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 31(2), 210-222. doi:<https://doi.org/10.1111/caim.12490>
- Veloz, H. (2009). *El desempeño del maestro y su evaluación*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-13. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Clima organizacional							
<p>General: ¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023?</p> <p>Específicas: 1. ¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y diversificación curricular en una institución educativa pública de Ate, 2023?</p> <p>2. ¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y planificación en una institución educativa pública de Ate, 2023?</p>	<p>General: Determinar la correlación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p> <p>Específicas: 1. Determinar la correlación entre clima organizacional y diversificación curricular en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p> <p>2. Determinar la correlación entre el clima organizacional y planificación en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p>	<p>General: Existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p> <p>Específicas: 1. Existe una correlación positiva entre clima organizacional y diversificación curricular en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p> <p>2. Existe una correlación positiva entre clima organizacional y planificación en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
						Estilo gerencial	- Democrático	1-2	Ordinal: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo= 36-84 Regular= 85-132 Alto= 133-180
							- Toma de decisiones	3		
						Liderazgo	- Principio de autoridad	4		
							- Solución de problemas	5		
						Ambiente laboral	- Capacidad de concertación	6-8		
							- Capacidad de consenso	9-10		
						Niveles de comunicación	- Delegación de funciones	11-13		
							- Trabajo en equipos	14-15		
						Estímulo laboral	- Comunicación horizontal	16-17		
							- Comunicación vertical	18		
						Manejo de conflictos	- Reconocimiento laboral	19-20		
							- Incentivos personales y académicos	21-22		
Equilibrio emocional	- Diálogo	23								
	- Empatía.	24								
Relaciones sociales	- Control de energía emocional	25 - 27								
	- Comunicación permanente	28-30								
Principio de autoridad	- Integración	31-33								
	- Aplica el reglamento	34 – 36								
Variable 2: Desempeño docente										
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
			Diversificación curricular	- Conocimientos	1-2	Ordinal: 1=Nunca	Bajo= 15-35 Regular=			
				- Capacidades	3					
- Flexibilidad	4-5									

<p>3. ¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023?</p>	<p>3. Determinar la correlación entre el clima organizacional y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p>	<p>3. Existe una correlación positiva entre clima organizacional y evaluación en una institución educativa pública de Ate, 2023.</p>	<p>Planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Meta - Actividades - Recursos 	<p>6-7 8 9 10</p>		<p>2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>	<p>36-56 Alto= 57-75</p>
			<p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos - Metodologías 	<p>11-12 13-15</p>			
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo correlacional Diseño y esquema de investigación: No experimental</p>  <p>Donde: M= Muestra V1= Variable clima organizacional r = Correlación V2= Variable desempeño docente</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población muestral: 60 docentes en una institución educativa pública de Ate.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Variable 1 : Clima organizacional Técnica : Encuesta. Instrumento: Cuestionario Autora : Mtra. Gisella, Verastegui Tello Año : 2016 Ámbito de aplicación: Docentes Forma de administración: Personal Estructura : Está conformada por 36 ítems.</p> <p>Variable 2 : Desempeño docente Técnica : Encuesta. Instrumento: Cuestionario Autores : Mtro. Gregorio García Herrera y Mtro. Luis Segura Agüero Año : 2014 Ámbito de aplicación: Docentes Forma de administración: Personal Estructura : Está conformada por 15 ítems.</p>		<p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptiva - Inferencial 		

B. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
Variable 1 Clima organizacional	Brunet citado por Caraveo (2004) definió el clima organizacional como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, la misma que puede afectar su productividad y eficiencia.	La variable clima organizacional se medirá con la aplicación de un cuestionario en escala Likert bajo la premisa de 9 dimensiones: Estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, niveles de comunicación, estímulo laboral, manejo de conflictos, equilibrio emocional, relaciones sociales y principio de autoridad.	Estilo gerencial	- Democrático - Toma de decisiones - Principio de autoridad - Solución de problemas	1-2 3 4 5	Ordinal: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo=36-84 Regular=85-132 Alto= 133-180
			Liderazgo	- Capacidad de concertación - Capacidad de consenso	6-8 9-10		
			Ambiente laboral	- Delegación de funciones - Trabajo en equipos	11-13 14-15		
			Niveles de comunicación	- Comunicación horizontal - Comunicación vertical	16-17 18		
			Estímulo laboral	- Reconocimiento laboral - Incentivos personales y académicos	19-20 21-22		
			Manejo de conflictos	- Diálogo - Empatía	23 24		
			Equilibrio emocional	- Control de energía emocional	25 - 27		
			Relaciones sociales	- Comunicación permanente - Integración	28-30 31-33		
			Principio de autoridad	- Aplica el reglamento	34 – 36		
Variable 2 Desempeño docente	El desempeño docente viene a ser acciones observables del docente que pueden describirse, evaluarse y que expresan su competencia para el cargo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012).	La variable desempeño docente se medirá con la aplicación de un cuestionario en escala Likert bajo la premisa de 3 dimensiones: diversificación curricular, planificación y evaluación.	Diversificación curricular	- Conocimientos - Capacidades - Flexibilidad	1-2 3 4-5	Ordinal: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo=15-35 Regular=36-56 Alto= 57-75
			Planificación	- Objetivos - Meta - Actividades. - Recursos	6-7 8 9 10		
			Evaluación	- Tipos - Metodologías	11-12 13-15		

C. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

FICHA TÉCNICA

Nombre	:	Cuestionario a docentes para evaluar el clima organizacional
Autoras	:	Gissella Olivia, Verastegui Tello
Año	:	2016
Administración	:	Individual
Duración	:	20 minutos
Ámbito de aplicación	:	Institución educativa
Objetivo	:	Determinar el nivel de clima organizacional que posee una institución educativa.
Significación	:	Está referido a evaluar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente.
Estructura	:	Cuenta con 9 dimensiones: estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, niveles de comunicación, estímulo laboral, manejo de conflicto, equilibrio emocional, relaciones sociales y principio de autoridad, 36 ítems y una escala de apreciación de cinco niveles: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Confiabilidad	:	Alpha de Cronbach= 0,978, confiabilidad "Excelente".

CUESTIONARIO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto al Clima Organizacional. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		X		

N°	Dimensiones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
ESTILO GERENCIAL						
1.	El estilo gerencial del director es democrático.					
2.	El estilo gerencial del director impacta en el clima organizacional.					
3.	El estilo gerencial del director, desde el punto de vista académico, toma decisiones adecuadas durante su gestión educativa.					
4.	El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.					
5.	El estilo gerencial del director se caracteriza por la solución de problemas.					
LIDERAZGO						
6.	El liderazgo del director lo demuestra a través de su capacidad de convocatoria de los docentes.					
7.	El liderazgo del director genera un impacto importante en el clima organizacional de la institución.					
8.	El liderazgo del director se evidencia al influir con sus ideas de gestión académica en los profesores.					
9.	El liderazgo del director lo demuestra por el consenso alcanzado en el desarrollo institucional durante las reuniones académicas y/o administrativas.					
10.	El liderazgo del director lo demuestra al lograr concertar acuerdos con el ánimo de coadyuvar el clima organizacional.					
AMBIENTE LABORAL						
11.	El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.					
12.	El ambiente laboral fluye positivamente al delegar el director funciones a los docentes.					

13.	El ambiente laboral se ve fortalecido, al aplicar el director la división del trabajo como estrategia de desarrollo institucional.					
14.	El ambiente laboral se ve dinámico, al desarrollar el director trabajos en equipo con los docentes.					
15.	El ambiente laboral está respaldado por la confianza que el director expresa a sus grupos de trabajo de docentes.					
NIVELES DE COMUNICACIÓN						
16.	Los niveles de comunicación del director durante la gestión contribuyen con el desempeño docente.					
17.	Los niveles de comunicación del director se practican de forma horizontal con los docentes, concibiendo la idea que todos son profesionales.					
18.	Los niveles de comunicación del director se tornan de forma vertical con los docentes al ver una situación de falta a las normas y/o reglamento.					
ESTIMULO LABORAL						
19.	Los estímulos laborales hacia los docentes son prácticas comunes en la gestión del director.					
20.	Los estímulos laborales que el director reconoce a los docentes son por el cumplimiento de sus funciones académicas en forma eficiente.					
21.	Los estímulos laborales que el director utiliza son las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.					
22.	Los estímulos laborales que el director gestiona para los docentes, son de tipo académicos y de desarrollo profesional.					
MANEJO DE CONFLICTOS						
23.	El manejo de conflicto que realiza el director se da por medio del diálogo, evitando llegar a la aplicación de procesos administrativos.					
24.	El manejo de conflicto que ejerce el director es empático, tratando de comprender la situación que vive el docente.					
EQUILIBRIO EMOCIONAL						
25.	El equilibrio emocional está presente de forma continua en el accionar del director durante su gestión.					
26.	El equilibrio emocional se evidencia en el balance adecuado en la energía que le pone el director durante las actividades de su gestión.					
27.	El equilibrio emocional que desarrolla y promueve el director fortalece las relaciones humanas entre los docentes.					
RELACIONES SOCIALES						
28.	Las relaciones sociales son propiciadas en todo momento por el director durante su gestión.					
29.	Las relaciones sociales se evidencian por la capacidad de dialogo que tiene el director con los miembros de la comunidad educativa.					

30.	Las relaciones sociales se ven fortalecidas por la comunicación permanente que el director mantiene con sus profesores.					
31.	Las relaciones sociales que el director ejerce se evidencian al participar de las asambleas de padres de familia y la comunidad.					
32.	Las relaciones sociales se ven fortalecidas al participar el director en las reuniones de camaradería con los docentes.					
33.	Las relaciones sociales se mantienen vigentes con las autoridades locales.					
PRINCIPIO DE AUTORIDAD						
34.	El principio de autoridad de la gestión del director se evidencia con la toma de decisiones sobre el trabajo académico de los docentes, respaldado en un marco normativo.					
35.	El principio de autoridad del director lo demuestra con firmeza al aplicar el reglamento frente a una falta.					
36.	El principio de autoridad del director es coherente al sancionar de acuerdo al reglamento interno.					

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO A DOCENTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

FICHA TÉCNICA

Nombre	:	Cuestionario a docentes para evaluar el desempeño docente.
Autores	:	Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero
Año	:	2014
Administración	:	Individual
Duración	:	20 minutos
Ámbito de aplicación	:	Institución educativa
Objetivo	:	Determinar el nivel de desempeño docente que posee una institución educativa.
Significación	:	Está referido a evaluar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente.
Estructura	:	Cuenta con 3 dimensiones: diversificación curricular, planificación y evaluación, 15 ítems y una escala de apreciación de cinco niveles: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Confiabilidad	:	Alpha de Cronbach= 0,859, confiabilidad "Bueno".

CUESTIONARIO A DOCENTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES

Estimado colega, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto al Desempeño Docente. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		X		

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR						
1.	Para la diversificación curricular se toma como base el DCN.					
2.	La diversificación curricular está considerada dentro del PCI.					
3.	Las metodologías consideradas en la planificación curricular, potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas de los estudiantes.					
4.	En la diversificación curricular se seleccionan los contenidos teniendo en cuenta la realidad.					
5.	La elaboración de las unidades de aprendizaje es de acuerdo al contexto.					
PLANIFICACIÓN						
6.	Los objetivos de la planificación guardan relación con la visión y misión de la institución.					
7.	En la planificación, no se pierde de vista los objetivos propuestos.					
8.	En la planificación, se considera importante la elaboración de un plan de aula y/o área.					
9.	En la planificación, las actividades que se realizan con los alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.					

10.	En la planificación, los recursos que se utilizan en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.					
EVALUACIÓN						
11.	En la evaluación con frecuencia se realiza la autoevaluación del desempeño docente.					
12.	En la evaluación del ejercicio docente, es necesario realizar una coevaluación.					
13.	En la evaluación, es importante comprender que ser evaluado el desempeño, motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.					
14.	En la evaluación, los instrumentos que se utilizan para medir los aprendizajes son apropiados.					
15.	En la evaluación, el director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.					

Gracias por su colaboración.

D. Consentimiento informado



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.

Investigador: Kim Smith Lavado Chipana

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023" cuyo objetivo es: determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, del programa de maestría, mención en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Se observó la necesidad de establecer y conocer la relación existe entre las variables: clima organizacional y desempeño docente debido a que se inicia una nueva gestión educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023"
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de forma virtual compartiendo el enlace a través de la plataforma Google Forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Kim Smith Lavado Chipana, celular 933070801, correo electrónico: kimsmithlach@gmail.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

E. Matriz de juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario a docentes para evaluar el Clima Organizacional.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Mgtr. Milagros Judith Bravo Alvarez
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Psicología educativa
Institución donde labora	I.E 383 San Miguel Arcángel
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario a docentes para evaluar el Clima Organizacional.
Autor (a)	Mtra. Gisella, Verastegui Tello adaptado por Kim Lavado Chipana
Procedencia	Huancayo
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, área, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Estilo gerencial. Liderazgo. Ambiente laboral. Niveles de comunicación. Estímulo laboral. Manejo de conflictos. Equilibrio emocional. Relaciones sociales. Principio de autoridad. 	Brunet citado por Caraveo (2004) definió el clima organizacional como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, la misma que puede afectar su productividad y eficiencia.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "**Cuestionario sobre el Clima Organizacional**" elaborado por Mtra. Gisella, Verastegui Tello, en el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.



su sintáctica y semántica son adecuadas	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: **Estilo Gerencial**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de gerencia que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.	1	4	4	4	
El estilo gerencial del director es democrático.	2	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.	3	4	4	4	
El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	4	4	4	4	
El estilo gerencial se caracteriza por la solución de problemas.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de liderazgo que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.	6	4	4	4	
El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.	7	4	4	4	
El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.	8	4	4	4	
Durante las reuniones académicas y/o administrativas el director logra consenso rumbo al desarrollo institucional.	9	4	4	4	

Durante las reuniones académicas y/o administrativas el director concierta acuerdos con el ánimo de coadyuvar el clima organizacional.	10	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Ambiente laboral**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de ambiente laboral que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	11	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.	12	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director aplica la división del trabajo como estrategia de desarrollo institucional.	13	4	4	4	
Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.	14	4	4	4	
Durante su gestión, el director expresa confianza de trabajo con los docentes.	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Niveles de comunicación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de niveles de comunicación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los niveles de comunicación del director durante la gestión contribuyen con el desempeño docente.	16	4	4	4	
Durante su gestión, el director practica la comunicación horizontal con los docentes.	17	4	4	4	
Durante su gestión, el director practica la comunicación vertical con los docentes.	18	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Estímulo laboral**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de estímulo laboral que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director otorga estímulos laborales a los docentes.	19	4	4	4	
Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	20	4	4	4	
Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.	21	4	4	4	
Durante su gestión, el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplan sus funciones.	22	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Manejo de conflictos**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de manejo de conflictos que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director maneja los conflictos en forma adecuada.	23	4	4	4	
Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.	24	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Equilibrio emocional**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo equilibrio emocional de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

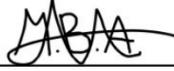
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director demuestra controlar su equilibrio emocional.	25	4	4	4	
Durante su gestión, el director demuestra controlar su energía emocional.	26	4	4	4	
Durante su gestión, el director desarrolla y promueve las relaciones humanas adecuadas con los docentes	27	4	4	4	

- Octava dimensión: **Relaciones sociales**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de relaciones sociales de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director propicia relaciones sociales en la comunidad educativa.	28	4	4	4	
El director participa en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.	29	4	4	4	
El director demuestra capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.	30	4	4	4	
El director mantiene una comunicación permanente con los profesores.	31	4	4	4	
El director participa en reuniones de camaradería con los docentes.	32	4	4	4	
El director se relaciona con las autoridades locales.	33	4	4	4	

- Novena dimensión: **Principio de Autoridad**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de principio de autoridad de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director toma decisiones para consolidar el trabajo académico.	34	4	4	4	
El director demuestra firmeza en la toma de decisiones.	35	4	4	4	
El director es coherente con las decisiones que asume.	36	4	4	4	



Firma de la evaluadora
DNI 71103572
Mgtr. Milagros Judith Bravo Alvarez

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario a docentes para evaluar el clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza	
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia y gestión educativa	
Institución donde labora	IESPP Pedro Monge Córdova	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario a docentes para evaluar el Clima Organizacional.
Autor (a)	Mtra. Gisella, Verastegui Tello adaptado por Kim Lavado Chipana
Procedencia	Huancayo
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ambito de aplicación	Docentes
Significación	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, área, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo gerencial. • Liderazgo. • Ambiente laboral. • Niveles de comunicación. • Estímulo laboral. • Manejo de conflictos. • Equilibrio emocional. • Relaciones sociales. • Principio de autoridad. 	Brunet citado por Caraveo (2004) definió el clima organizacional como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, la misma que puede afectar su productividad y eficiencia.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario sobre el Clima Organizacional" elaborado por Mtra. Gisella, Verastegui Tello, en el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.

su sintáctica y semántica son adecuadas	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: **Estilo Gerencial**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de gerencia que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.	1	4	4	4	
El estilo gerencial del director es democrático.	2	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.	3	4	4	4	
El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	4	4	4	4	
El estilo gerencial se caracteriza por la solución de problemas.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de liderazgo que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.	6	4	4	4	
El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.	7	4	4	4	
El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.	8	4	4	4	
Durante las reuniones académicas y/o administrativas el director logra consenso rumbo al desarrollo institucional.	9	4	4	4	

Durante las reuniones académicas y/o administrativas el director concierta acuerdos con el ánimo de coadyuvar el clima organizacional.	10	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Ambiente laboral**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de ambiente laboral que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	11	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.	12	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director aplica la división del trabajo como estrategia de desarrollo institucional.	13	4	4	4	
Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.	14	4	4	4	
Durante su gestión, el director expresa confianza de trabajo con los docentes.	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Niveles de comunicación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de niveles de comunicación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los niveles de comunicación del director durante la gestión contribuyen con el desempeño docente.	16	4	4	4	
Durante su gestión, el director practica la comunicación horizontal con los docentes.	17	4	4	4	
Durante su gestión, el director practica la comunicación vertical con los docentes.	18	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Estímulo laboral**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de estímulo laboral que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director otorga estímulos laborales a los docentes.	19	4	4	4	
Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	20	4	4	4	
Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.	21	4	4	4	
Durante su gestión, el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplan sus funciones.	22	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Manejo de conflictos**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de manejo de conflictos que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director maneja los conflictos en forma adecuada.	23	4	4	4	
Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.	24	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Equilibrio emocional**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo equilibrio emocional de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director demuestra controlar su equilibrio emocional.	25	4	4	4	
Durante su gestión, el director demuestra controlar su energía emocional.	26	4	4	4	
Durante su gestión, el director desarrolla y promueve las relaciones humanas adecuadas con los docentes	27	4	4	4	

- Octava dimensión: **Relaciones sociales**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de relaciones sociales de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director propicia relaciones sociales en la comunidad educativa.	28	4	4	4	
El director participa en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.	29	4	4	4	
El director demuestra capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.	30	4	4	4	
El director mantiene una comunicación permanente con los profesores.	31	4	4	4	
El director participa en reuniones de camaradería con los docentes.	32	4	4	4	
El director se relaciona con las autoridades locales.	33	4	4	4	

- Novena dimensión: **Principio de Autoridad**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de principio de autoridad de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director toma decisiones para consolidar el trabajo académico.	34	4	4	4	
El director demuestra firmeza en la toma de decisiones.	35	4	4	4	
El director es coherente con las decisiones que asume.	36	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 19942404

Mgtr. Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario a docentes para evaluar el clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Enma Alcira Canchaya Camarena	
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Gestión Educativa	
Institución donde labora	I.E. 383 San Miguel Arcángel	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario a docentes para evaluar el Clima Organizacional.
Autor (a)	Mtra. Gisella, Verastegui Tello adaptado por Kim Lavado Chipana
Procedencia	Huancayo
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, área, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo gerencial. • Liderazgo. • Ambiente laboral. • Niveles de comunicación. • Estímulo laboral. • Manejo de conflictos. • Equilibrio emocional. • Relaciones sociales. • Principio de autoridad. 	Brunet citado por Caraveo (2004) definió el clima organizacional como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, la misma que puede afectar su productividad y eficiencia.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario sobre el Clima Organizacional" elaborado por Mtra. Gisella, Verastegui Tello, en el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.

su sintáctica y semántica son adecuadas	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: **Estilo Gerencial**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de gerencia que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.	1	4	4	4	
El estilo gerencial del director es democrático.	2	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.	3	4	4	4	
El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	4	4	4	4	
El estilo gerencial se caracteriza por la solución de problemas.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de liderazgo que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.	6	4	4	4	
El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.	7	4	4	4	
El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.	8	4	4	4	
Durante las reuniones académicas y/o administrativas el director logra consenso rumbo al desarrollo institucional.	9	4	4	4	

Durante las reuniones académicas y/o administrativas el director concierta acuerdos con el ánimo de coadyuvar el clima organizacional.	10	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Ambiente laboral**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de ambiente laboral que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	11	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.	12	4	4	4	
Durante su gestión educativa, el director aplica la división del trabajo como estrategia de desarrollo institucional.	13	4	4	4	
Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.	14	4	4	4	
Durante su gestión, el director expresa confianza de trabajo con los docentes.	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Niveles de comunicación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de niveles de comunicación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los niveles de comunicación del director durante la gestión contribuyen con el desempeño docente.	16	4	4	4	
Durante su gestión, el director practica la comunicación horizontal con los docentes.	17	4	4	4	
Durante su gestión, el director practica la comunicación vertical con los docentes.	18	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Estímulo laboral**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de estímulo laboral que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director otorga estímulos laborales a los docentes.	19	4	4	4	
Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	20	4	4	4	
Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.	21	4	4	4	
Durante su gestión, el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplan sus funciones.	22	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Manejo de conflictos**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de manejo de conflictos que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director maneja los conflictos en forma adecuada.	23	4	4	4	
Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.	24	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Equilibrio emocional**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo equilibrio emocional de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director demuestra controlar su equilibrio emocional.	25	4	4	4	
Durante su gestión, el director demuestra controlar su energía emocional.	26	4	4	4	
Durante su gestión, el director desarrolla y promueve las relaciones humanas adecuadas con los docentes	27	4	4	4	

- Octava dimensión: **Relaciones sociales**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de relaciones sociales de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director propicia relaciones sociales en la comunidad educativa.	28	4	4	4	
El director participa en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.	29	4	4	4	
El director demuestra capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.	30	4	4	4	
El director mantiene una comunicación permanente con los profesores.	31	4	4	4	
El director participa en reuniones de camaradería con los docentes.	32	4	4	4	
El director se relaciona con las autoridades locales.	33	4	4	4	

- Novena dimensión: **Principio de Autoridad**
- Objetivos de la dimensión: **Medir el estilo de principio de autoridad de que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Durante su gestión, el director toma decisiones para consolidar el trabajo académico.	34	4	4	4	
El director demuestra firmeza en la toma de decisiones.	35	4	4	4	
El director es coherente con las decisiones que asume.	36	4	4	4	



Firma de la evaluadora
DNI 20716885

Mgtr. Enma Alcira Camarena Canchaya

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Mgtr. Milagros Judith Bravo Alvarez
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Psicología Educativa
Institución donde labora	I.E. 3838 San Miguel Arcángel
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación

Validez del contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario a docentes para evaluar el Desempeño Docente.
Autor (a)	Mtro. Gregorio García Herrera Mtro. Luis Segura Agüero
Procedencia	Huari
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, área, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Diversificación curricular. Planificación. Evaluación. 	El desempeño docente viene a ser acciones observables del docente que pueden describirse, evaluarse y que expresan su competencia para el cargo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “**Cuestionario sobre Desempeño Docente**” elaborado por Mtro Gregorio García Herrera y Mtro. Luis Segura Agüero, en el año 2014. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.

la dimensión o indicador que está midiendo	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Docente

- Primera dimensión: **Diversificación curricular**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la diversificación curricular que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.	1	4	4	4	
Para la diversificación tomo como base el DCN.	2	4	4	4	
Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.	3	4	4	4	
Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.	4	4	4	4	
La diversificación está considerada dentro del PCI.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la planificación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.	6	4	4	4	
Elaboro el plan de aula y/o área.	7	4	4	4	
Consigo los objetivos que me propongo.	8	4	4	4	
Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.	9	4	4	4	
Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la evaluación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
En la evaluación con frecuencia se realiza la autoevaluación del desempeño docente.	11	4	4	4	
En la evaluación del ejercicio docente, es necesario realizar una coevaluación.	12	4	4	4	
En la evaluación, es importante comprender que ser evaluado el desempeño, motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.	13	4	4	4	
En la evaluación, los instrumentos que se utilizan para medir los aprendizajes son apropiados.	14	4	4	4	
En la evaluación, el director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.	15	4	4	4	



Firma de la evaluadora
DNI 71103572
 Mgtr. Milagros Judith Bravo Alvarez

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario a docentes para evaluar el Desempeño Docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinic () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia y gestión educativa
Institución donde labora	IESPP Pedro Monge Córdova
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario a docentes para evaluar el Desempeño Docente.
Autor (a)	Mtro. Gregorio García Herrera Mtro. Luis Segura Agüero
Procedencia	Huari
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, área, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Diversificación curricular. Planificación. Evaluación. 	El desempeño docente viene a ser acciones observables del docente que pueden describirse, evaluarse y que expresan su competencia para el cargo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario sobre Desempeño Docente" elaborado por Mtro. Gregorio García Herrera y Mtro. Luis Segura Agüero en el año 2014. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.

la dimensión o indicador que está midiendo	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Docente

- Primera dimensión: **Diversificación curricular**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la diversificación curricular que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.	1	4	4	4	
Para la diversificación tomo como base el DCN.	2	4	4	4	
Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.	3	4	4	4	
Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.	4	4	4	4	
La diversificación está considerada dentro del PCI.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la planificación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.	6	4	4	4	
Elaboro el plan de aula y/o área.	7	4	4	4	
Consigo los objetivos que me propongo.	8	4	4	4	
Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.	9	4	4	4	
Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la evaluación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.	11	4	4	4	
Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.	12	4	4	4	
Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.	13	4	4	4	
Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.	14	4	4	4	
El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.	15	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 19942404

Mgtr. Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1996, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario a docentes para evaluar el Desempeño Docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Enma Alcira Canchaya Camarena		
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica	Clinica	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional	Gestión Educativa		
Institución donde labora	I.E. 383 San Miquel Arcángel		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario a docentes para evaluar el Desempeño Docente.
Autor (a)	Mtro. Gregorio García Herrera Mtro. Luis Segura Agüero
Procedencia	Huari
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, área, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Diversificación curricular. Planificación. Evaluación. 	El desempeño docente viene a ser acciones observables del docente que pueden describirse, evaluarse y que expresan su competencia para el cargo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario sobre Desempeño Docente" elaborado por Mtro. Gregorio García Herrera y Mtro. Luis Segura Agüero en el año 2014. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Docente

- Primera dimensión: **Diversificación curricular**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la diversificación curricular que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.	1	4	4	4	
Para la diversificación tomo como base el DCN.	2	4	4	4	
Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.	3	4	4	4	
Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.	4	4	4	4	
La diversificación está considerada dentro del PCL.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la planificación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.	6	4	4	4	
Elaboro el plan de aula y/o área.	7	4	4	4	
Consigo los objetivos que me propongo.	8	4	4	4	
Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.	9	4	4	4	
Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la dimensión: **Medir la evaluación que se ejerce en la Institución Educativa donde laboran.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.	11	4	4	4	
Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.	12	4	4	4	
Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.	13	4	4	4	
Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.	14	4	4	4	
El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.	15	4	4	4	



 DIRECTORA

Firma de la evaluadora
DNI 20716885
 Mgtr. Enma Alcira Camarena Canchaya

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

G. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

DATA PILOTO

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ESTILO GERENCIAL					LIDERAZGO					AMBIENTE LABORAL					NIVELES DE COMUNICACIÓN		
	1.- El estilo gerencial del director es democrático.	2.- El estilo gerencial del director impacta en el clima organizacional.	3.- El estilo gerencial del director, desde el punto de vista académico, toma decisiones adecuadas durante su gestión educativa.	4.- El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	5.- El estilo gerencial del director se caracteriza por la solución de problemas.	6.- El liderazgo del director lo demuestra a través de su capacidad de convocatoria de los docentes.	7.- El liderazgo del director genera un impacto importante en el clima organizacional de la institución.	7.- El liderazgo del director se evidencia al influir con sus ideas de gestión académica en los profesores.	8.- El liderazgo del director lo demuestra por el consenso alcanzado en el desarrollo institucional durante las reuniones académicas y/o administrativas.	10.- El liderazgo del director lo demuestra al lograr concertar acuerdos con el ánimo de coadyuvar el clima organizacional.	11.- El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	12.- El ambiente laboral fluye positivamente al delegar el director funciones a los docentes.	13.- El ambiente laboral se ve fortalecido, al aplicar el director la división del trabajo como estrategia de desarrollo institucional.	14.- El ambiente laboral se ve dinámico, al desarrollar el director trabajos en equipo con los docentes.	15.- El ambiente laboral está respaldado por la confianza que el director expresa a sus grupos de trabajo de docentes.	16.- Los niveles de comunicación del director durante la gestión contribuyen con el desempeño docente.	17.- Los niveles de comunicación del director se practican de forma horizontal con los docentes, concibiendo la idea que todos son profesionales.	18.- Los niveles de comunicación del director se tornan de forma vertical con los docentes al ver una situación de falta a las normas y/o reglamento.
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
2.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3.	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5.	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
6.	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
7.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
8.	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	
9.	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11.	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12.	3	4	5	5	4	4	4	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	
13.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	
14.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15.	3	4	3	3	1	1	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	
16.	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	1	1	1	4	
17.	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	
18.	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
19.	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	
20.	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	
21.	3	3	1	5	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	5	3	5	
22.	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
23.	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	
24.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
25.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	
26.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	
27.	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	
28.	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
29.	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	
30.	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	

ESTÍMULO LABORAL				MANEJO DE CONFLICTOS		EQUILIBRIO EMOCIONAL			RELACIONES SOCIALES					PRINCIPIO DE AUTORIDAD			
19.- Los estímulos laborales hacia los docentes son comunes en la gestión del director.	20.- Los estímulos laborales que el director reconoce a los docentes son por el cumplimiento de sus funciones académicas en forma eficiente.	21.- Los estímulos laborales que el director utiliza son las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	22.- Los estímulos laborales que el director gestiona para los docentes, son de tipo académicos y de desarrollo profesional.	23.- El manejo de conflicto que realiza el director se da por medio del diálogo, evitando llegar a la aplicación de procesos administrativos.	24.- El manejo de conflicto que ejerce el director es empático, tratando de comprender la situación que vive el docente.	25.- El equilibrio emocional está presente de forma continua en el accionar del director durante su gestión.	26.- El equilibrio emocional se evidencia en el balance adecuado en la energía que le pone el director durante las actividades de su gestión.	27.- El equilibrio emocional que desarrolla y promueve el director fortalece las relaciones humanas entre los docentes.	28.- Las relaciones sociales son propiciadas en todo momento por el director durante su gestión.	29.- Las relaciones sociales se evidencian por la capacidad de diálogo que tiene el director con los miembros de la comunidad educativa.	30.- Las relaciones sociales se ven fortalecidas por la comunicación permanente que el director mantiene con sus profesores.	31.- Las relaciones sociales que el director ejerce se evidencian al participar de las asambleas de padres de familia y la comunidad.	32.- Las relaciones sociales se ven fortalecidas al participar el director en las reuniones de camaradería con los docentes.	33.- Las relaciones sociales se mantienen vigentes con las autoridades locales.	34.- El principio de autoridad de la gestión del director se evidencia con la toma de decisiones sobre el trabajo académico de los docentes, respaldado en un marco normativo.	35.- El principio de autoridad del director lo demuestra con firmeza al aplicar el reglamento frente a una falta.	36.- El principio de autoridad del director es coherente al sancionar de acuerdo al reglamento interno.
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	
3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	
4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	
4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	
1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	4	1	3	1	5	
1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	
1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
1	3	1	1	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	
1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	36

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR					PLANIFICACIÓN					EVALUACIÓN				
	1.- Para la diversificación curricular se toma como base el DCN.	2.- La diversificación curricular está considerada dentro del PCI.	3.- Las metodologías consideradas en la planificación curricular, potencian el desarrollo de las capacidades cognitivas de los estudiantes.	4.- En la diversificación curricular se seleccionan los contenidos teniendo en cuenta la realidad.	5.- La elaboración de las unidades de aprendizaje es de acuerdo al contexto.	6.- Los objetivos de la planificación guardan relación con la visión y misión de la institución.	7.- En la planificación, no se pierde de vista los objetivos propuestos.	8.- En la planificación, se considera importante la elaboración de un plan de aula y/o área.	9.- En la planificación, las actividades que se realizan con los alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.	10.- En la planificación, los recursos que se utilizan en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.	11.- En la evaluación con frecuencia se realiza la autoevaluación del desempeño docente.	12.- En la evaluación del ejercicio docente, es necesario realizar una coevaluación.	13.- En la evaluación, es importante comprender que se evaluó el desempeño, motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.	14.- En la evaluación, los instrumentos que se utilizan para medir los aprendizajes son apropiados.	15.- En la evaluación, el director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	3	4	5	4	1	5	4	5	4	3	5	3	3
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1
	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3
	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1
	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	3	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3
	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4
	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4
	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3

Escala: DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	15

H. Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

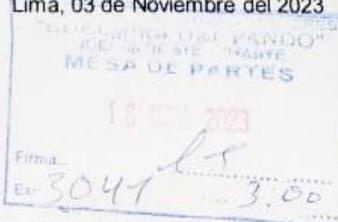
Lima, 03 de Noviembre del 2023

Señor (a):
Dr. Moisés Guillermo, Rodríguez Vallejos
Director:
IE EDELMIRA DEL PANDO

Nº de Carta : 091 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 03 de noviembre del 2023.



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LAVADO CHIPANA, KIM SMITH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE ATE, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

El director de la Institución Educativa Edelmira del Pando, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, **Kim Smith Lavado Chipana** identificado con DNI 73077020, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Universidad Cesar Vallejo, ha solicitado el permiso correspondiente para la aplicación de una encuesta como parte del desarrollo de su investigación relacionado al **Clima Organizacional y Desempeño Docente** en esta Institución y por tratarse con fines de estudio que le sirven al interesado, se le ha **conferido el permiso correspondiente**, y a su vez, se le ha **brindado todas las facilidades del caso** a fin de que los resultados **reflejen la objetividad de los hechos**, materia de investigación.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines pertinentes.

Ate-Vitarte 15 de diciembre del 2023

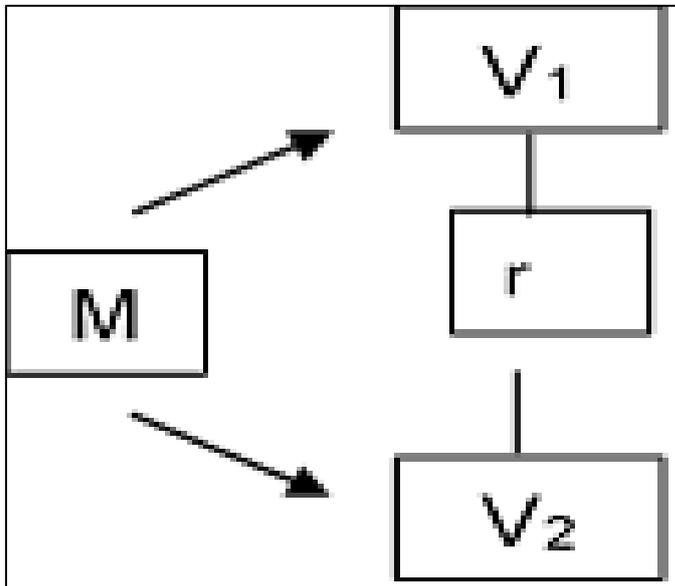


WALTER LUIS BARRAL VALLEJO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDELMIRA DEL PANDO

I. Figuras del diseño de investigación

Figura 1

Esquema de investigación



M: Muestra

V₁: Clima organizacional

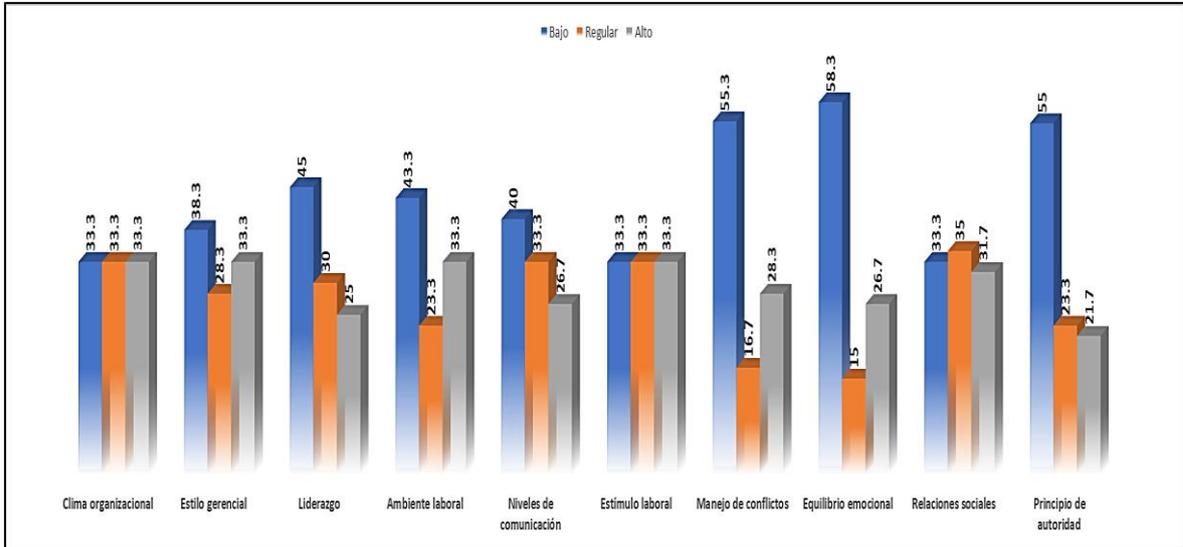
V₂: Desempeño docente

r: Correlación

J. Figuras de resultados

Figura 2

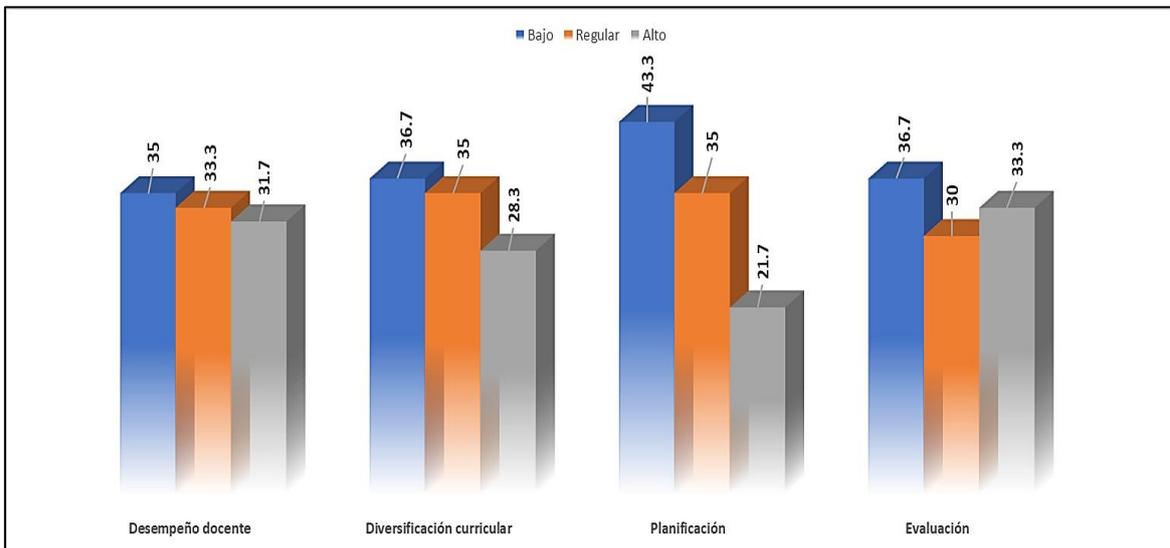
Figura de la distribución de la variable clima organizacional y sus dimensiones



Fuente: Programa Excel

Figura 3

Figura de la distribución de la variable desempeño docente y sus dimensiones



Fuente: Programa Excel