



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 Ugel 01 – Lurín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gutierrez Soca, Marleni Veronica (orcid.org/0000-0003-4598-8529)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

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 todo hacedor, a mis queridos padres por su incondicional apoyo, a mis hijos que son mi motor de vida.

Agradecimiento

Mi agradecimiento especial a mis compañeros de aula por su ejemplo de perseverancia y apoyo constante para ofrecer lo mejor de cada uno de nosotros al cumplimiento de nuestros objetivos académicos.

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, 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 Ugel 01 – Lurín, 2023", cuyo autor es GUTIERREZ SOCA, MARLENI VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 01-2024 15:16:38

Código documento Trilce: TRI - 0690582

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUTIERREZ SOCA MARLENI VERONICA 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 Ugel 01 – Lurín, 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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
MARLENI VERONICA GUTIERREZ SOCA DNI: 44395028 ORCID: 0000-0003-4598-8529	Firmado electrónicamente por: MGUTIERREZSO21 el 10-12-2023 01:45:06

Código documento Trilce: TRI - 0690583

Índice de contenidos

	Página
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
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Clima organizacional y sus dimensiones	18
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones	19
Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	20
Tabla 4. Correlación: Clima organizacional y desempeño docente	21
Tabla 5. Correlación: Dimension autoritáριο y desempeño docente	21
Tabla 6. Correlación: Dimension participativo y desempeño docente	22

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1. Niveles de clima organizacional y sus dimensiones	18
Figura 2. Niveles de desempeño docente y sus dimensiones	19

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa pública, 2023. El enfoque fue cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, descriptivo – correlacional, transversal, método hipotético deductivo. La población y muestra constituida por 68 participantes entre directivos y personal docente. Para el recojo de información se utilizó como instrumento el cuestionario, que fue validado y sometido a prueba piloto para medir el grado de confiabilidad antes de su aplicación mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. La técnica que se uso fue la encuesta.

Se llegó a la conclusión que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente. Es decir, cuanto mejor sea el clima organizacional, será mejor el desempeño docente. Además, según el coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,873$, representa esta una correlación altamente positiva. Se recomendó al equipo directivo de la institución educativa a disminuir el uso excesivo del estilo de liderazgo autoritario, mediante talleres o charlas motivacionales con personal de apoyo de aliados estratégicos a fin de contribuir una gestión más democrática y participativa, donde los docentes sientan que sus ideas y propuestas sean aceptadas en una convivencia democrática.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, autocrático y participativo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the public educational institution, 2023. The approach was quantitative, basic type, non-experimental design, descriptive - correlational, transversal, hypothetical-deductive method. The population and sample consisted of 68 participants, including managers and teaching staff. To collect information, the questionnaire was used as an instrument, which was validated and subjected to pilot testing to measure the degree of reliability before its application using Cronbach's Alpha coefficient. The technique used was the survey.

It was concluded that the organizational climate is significantly related to teaching performance. That is, the better the organizational climate, the better the teaching performance. Furthermore, according to the Spearman correlation coefficient $Rho=0.873$, this represents a highly positive correlation. The management team of the educational institution was recommended to reduce the excessive use of the authoritarian leadership style, through workshops or motivational talks with support staff from strategic allies in order to contribute to a more democratic and participatory management, where teachers feel that their ideas and proposals are accepted in a democratic coexistence.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, autocratic and participatory.

I. INTRODUCCIÓN

Según Escribano (2021) en Sudamérica se observó situaciones parecidas en la problemática educativa como por ejemplo en Perú, Chile y Brasil se apreciaron los incontables fueros de debates acerca de los obstáculos enfrentados en el sistema educativo, desde tiempos incluso antes de ser republicas, principalmente y hasta el día de hoy existe una desvalida infraestructura educativa, en la calificación, en las capacitaciones y actualizaciones de los docentes del sector público también es de un nivel insuficiente, carencia de recursos financieros, carencia de materiales oportunos para una educación más insertada en una realidad tecnológica como la que se vive en esta época.

Estudios actuales latinoamericanos, como por ejemplo Gonzales (2021) respecto al análisis del clima organizacional en el contexto del sector educativo en general, muestran un interés que evidencian, que las instituciones educativas están apuntando a una muy tímida mejora de su ambiente de trabajo en que se desenvuelven los docentes y demás recursos humanos, con el objetivo de entregar mejores oportunidades de crecimiento profesional. Mencionar a Quiroz (2021) el cual determinó en sus conclusiones finales, que un aceptable clima organizacional en las instituciones educativas universitarias mejora positivamente la producción académica y el sentimiento de bienestar personal de los docentes en general, posibilitando así un mejor desempeño laboral y productividad de todo el capital humano de la institución.

En Perú, al igual que los países vecinos de la región, el sistema educativo nacional mantiene una serie de cuestionamientos, desde reivindicaciones salariales hasta el déficit en tema de infraestructura de colegios, además de un nivel de liderazgo poco o medianamente eficiente, se reconoce que existen peticiones sociales postergadas al interior del sistema educativo, así también mejores programas de actualización docente, por lo que las instituciones educativas requieren mejoras en los procedimientos de evaluación continua de los diferentes puntos que influyen en el desempeño de los educadores (Goñi, 2021). Las investigaciones de Palomino (2020) determinó que, en las diversas instituciones educativas de todas las regiones del Perú, se observan relaciones interpersonales que dificultan alcanzar las metas y objetivos de la educación, a su vez existe todavía en algunas regiones un bajo liderazgo de

autoridades o gestores en la dirección de las organizaciones educativas, además, no se observa un clima ideal de la organización que propicie la evolución y crecimiento profesional, incluido mejores oportunidades para el desarrollo del desempeño docente en el sistema educativo nacional de manera óptima.

En algunas instituciones educativas del distrito de Lurín al igual que algunas otras del resto de colegios de la Ugel 01 responden a condiciones poco favorables para el desarrollo de un excelente clima institucional, debido a diferentes factores como el escaso compromiso de algunos docentes y directivos, problemas estructurales, una cultura organizacional establecida por años con principios y valores disminuidos o debido a una inadecuada gestión educativa. Esto afecta al desarrollo de la propia institución y los estándares de desempeño de un docente competente, por tanto, también la educación en general y el óptimo aprendizaje de los estudiantes, es por ello que se ha sido considerado este trabajo de investigación a fin de encontrar el nivel de relación positiva o inversa entre ambiente institucional y práctica docente.

El problema general planteado: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Santa María de Lurín-2023? Los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones autoritario, participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa?

Se justifica teóricamente porque como indican Likert y Gibson (1986) el ambiente institucional, es la percepción del entorno, una característica o cualidad de la zona propiamente al interior de una institución, que persiste en el tiempo y que de algún modo sienta el personal, en sus relaciones interpersonales influyendo en su conducta individual y de grupos, por ende, en su desempeño. Se justifica de manera práctica porque en el proceso de investigación mediante los instrumentos validados y los resultados del nivel de relación entre ambas variables, el personal directivo de la institución y su plana docente adquieren un panorama de lo que significa mejoras en las deficiencias internas para alcanzar un clima institucional ideal. Además, permite identificar si la institución educativa cuenta con un nivel de clima organizacional aceptable, que adquieran todos los participantes un nivel de compromiso institucional basado en el cumplimiento de los estándares que se exige para un buen trabajo de investigación (Álvarez-risco 2020). Tuvo una justificación metodológica porque puede

ser aplicada en investigaciones posteriores con características y metodología similar.

El objetivo de la investigación fue planteado a fin de determinar la relación que se presenta entre clima organizacional y la práctica docente en una institución educativa pública Ugel 01 – Lurín, 2023. Los objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre autoritario, participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa pública Santa María de Lurín Ugel 01 - Lurín, 2023. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones autoritario, participativo y desempeño docente en la organización educativa pública.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación aborda los antecedentes en el nivel internacional: Gonzáles (2019) este estudio se propuso establecer el objetivo de cómo se relacionaban entre sí el sentimiento de pertenencia de los profesores y su percepción del clima organizativo. a un centro educativo. Se aplicó un enfoque de investigación cuantitativa, de campo, transversal, de diseño descriptivo e inferencial. Los resultados del análisis del coeficiente Rho de Spearman muestra una alta y positiva correlación, se pudo apreciar que si hay una correlación para las variables de la investigación $Rho = 0,628$. y un nivel de significancia $0,038$. El estudio llegó a la conclusión de que una cultura positiva en el lugar de trabajo está asociada a un sentimiento de pertenencia elevado o aceptable.

Corresponde también mencionar a Quiñonez (2019) quien se estableció como objetivo si había una relación de correspondencia entre el ambiente laboral y la práctica docente, preparó un trabajo de investigación de diseño básico, transversal, cuantitativo y no experimental. Los resultados mostraron un bajo rendimiento docente del 82,5%, un clima laboral desfavorable del 97% y un coeficiente r de Pearson altamente significativo de $0,605^{**}$ ($Sig.= 0,000 < 0,01$). El estudio concluyó que las variables están correlacionadas positivamente, y se predice que un clima organizativo desfavorable tiene un impacto perjudicial en el rendimiento docente.

Del mismo modo Lizuriaga (2021). realizó un estudio para investigar la posibilidad de una conexión entre la cultura organizativa y el rendimiento de los profesores. Para este tipo de estudio se empleó un diseño no experimental directo, utilizando un método cuantitativo a nivel descriptivo correlacional. Las herramientas de investigación, como el cuestionario del modelo Likert, arrojaron resultados directos y positivos; un coeficiente de relación lineal significativo de $0,765$ indicaba que las dos variables tenían, de hecho, una relación elevada y significativa.

De igual manera nos entregó su investigación Donayre (2021) cuyo estudio se ejecutó en las instalaciones de la institución educativa con el objetivo de determinar en qué medida están relacionados el clima organizacional y el desempeño docente. El trabajo se apoyó en un diseño no experimental, para un nivel de análisis descriptivo correlacional, un enfoque cuantitativo y una metodología básica. Los resultados indican una relación significativa mediante una correlación de $Rho = 0,626$. De ello se deduce

que el entorno institucional y el rendimiento de los profesores están significativamente correlacionados.

En la misma línea de investigación Mena (2019) nos proporcionó el objetivo de realizar una investigación para averiguar qué nivel de relación existe entre las variables de estudio. Se empleó como metodología de investigación una estrategia de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, método hipotético deductivo con nivel correlacional transversal y descriptivo. El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,687$ y $p=,001<,05$) permitió determinar el nivel de relación entre las variables del estudio a partir de los resultados de cada instrumento. En conclusión, se descubrió que el bajo rendimiento y una cultura adversa en el lugar de trabajo están significativa y favorablemente correlacionados.

Continuando con la presentación de antecedentes, corresponde a los investigadores nacionales, se tuvo en cuenta el estudio de investigación de Vargas (2021) que realizó un estudio para hallar que tan relacionados están la variable clima institucional y la práctica docente en un entorno educativo, utilizando como metodología un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Se encontró una fuerte correlación, con un Rho de Spearman = 0,791 que nos orienta para saber que existe una correlación directa, positiva y alta entre las variables de estudio. La información se recogió y analizó utilizando el estadístico SPSS. Se puso de manifiesto que un mejor clima institucional y una mayor eficacia docente están positivamente correlacionados.

Así también tenemos a Pardo (2019) cuyo objetivo fue conocer cómo se relacionan el clima laboral institucional y las prácticas docentes. Para ello, el autor señala que empleó una metodología mixta en su trabajo de investigación, aplicando enfoques cuantitativos y cualitativos, utilizó un diseño no experimental de nivel correlacional descriptivo y se obtuvo como resultado mediante el coeficiente de Pearson ($Rho = 0,812$) para el análisis de la información recogida. Se evidenció que la calidad de la práctica docente está directa y significativamente influenciada por un clima organizacional de manera positiva.

Por su parte Maurtua y Díaz (2021) quienes, a decir de ellos, emplearon una metodología cuantitativa con diseño no experimental a nivel correlacional para

establecer en su estudio de investigación el nivel de correlación entre el clima de una organización educativa y el rendimiento docente. Tras analizar los datos recogidos mediante un cuestionario, los resultados mostraron un coeficiente de correlación de $r = 0,456$. Se comprueba entonces un grado medio de correlación entre el rendimiento docente y el ambiente de la organización.

Así también Gómez (2021) nos presentó en su investigación, sus resultados para evaluar el nivel de correlación entre ambiente de una organización y la práctica docente, en el estudio se empleó una metodología de investigación básica, no experimental, transversal, cuantitativa, hipotético-deductiva, descriptivo-correlacional. Los resultados revelaron una significación estadística de 0,001 por debajo del nivel de error estadístico superior permitido de 0,05, con un coeficiente de fiabilidad de 0,807 y un coeficiente de correlación Gamma de 0,512. En resumen, la hipótesis general del estudio fue aceptada porque existe una significación estadística menor a 0,05 y una correlación media de 0,512 entre el ambiente organizacional y la práctica docente.

Continuando con los trabajos de investigación tenemos a Fernández (2021) que estableció como objetivo la vinculación entre las prácticas docentes y el clima laboral de una organización educativa. Para ello se estableció un trabajo de investigación con enfoque cuantitativo, diseño de investigación básica, transversal, no experimental, con un nivel descriptivo correlacional y un enfoque hipotético-deductivo,. Tras la recopilación y el examen de los datos, se determinó el resultado mediante el estadístico $Rho = 0,743$ para un valor p de $0,002 < \alpha = 0,05$. Se concluyó que se evidenció una correlación alta y positiva, lo que indica que el rendimiento pedagógico de los profesores mejora paralelamente a las mejoras en las condiciones del clima organizacional.

La teoría de X e Y de McGregor (1960) sirvió como base para el concepto de clima organizacional, que identifica dos formas principales de gestión: el enfoque autoritario y el enfoque colaborativo. La efectividad de estos estilos de gestión está fuertemente influenciada por las habilidades gerenciales de los líderes y las condiciones organizacionales generales, más que por factores personales de los miembros de la organización. Las observaciones y evaluaciones subjetivas realizadas por el personal también contribuyen a moldear el clima organizacional.

El clima organizacional tiene diferentes definiciones de acuerdo a cada autor que lo defina. Por ejemplo, según Chiavenato (2011), un buen clima organizacional es crucial para que el personal institucional entregue un producto óptimo de bienes o servicios. Además, ayuda a prevenir problemas de conductas inapropiadas y daños en las relaciones laborales hacia el resto del personal. Según Rutinaias (2018) para un buen desempeño laboral, es importante que cada individuo reciba reconocimiento y oportunidad de mejora dentro de la institución.

Pedraza (2019), existe una amplia variedad de teorías respecto al clima de una organización, el clima laboral es un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que producen un determinado comportamiento dentro de una organización laboral o entre agrupaciones de organizaciones. Según Márquez (2022) el estilo de liderazgo utilizado por los directivos determinará el clima corporativo al fomentar líneas abiertas de comunicación y compromiso entre todos los empleados. A decir de Faist (2020) esto permitirá a cada empleador, definir su propio clima institucional o comportamiento en relación con otras organizaciones.

Según García et al. (2019) el ambiente institucional es la suma descriptiva de características muy específicas de comportamientos en un entorno laboral que son percibidas por los individuos que pertenecen a la institución e influyen de alguna manera en su comportamiento. Para Seisdedos, (citado por Guadalupe, 2018) define el ambiente institucional como las diversas apreciaciones subjetivas de los individuos sobre la institución laboral, que reflejan las interacciones dentro de la organización. Canli (2019) señaló que lo que importa es cómo los individuos en una organización reciben e interpretan su entorno, independientemente de cómo lo vean sus colegas y, por lo tanto, esto es más una apreciación de la persona que de la institución misma.

Schein, (citado por Davis,1991) sugirió que el clima institucional, a veces llamado clima o incorrectamente llamado cultura organizacional, es el conjunto de supuestos cognitivos, comportamientos y apreciaciones en los que interactúa cada miembro de la organización. Rodríguez, (1999) definió el clima organizacional como orientado hacia las percepciones individuales y grupales compartidas por todos en la organización con respecto al ambiente de trabajo, el entorno en el que se realiza el trabajo físico o infraestructural, así como las interacciones interpersonales que tienen lugar entre las

personas y la organización. Los diversos procesos operativos y de gestión que impactan las relaciones descritas anteriormente (Berberoglu, 2022).

Como autor de referencia tenemos a Likert, (citado por Brunet, 1987) él nos entregó un concepto de clima organizacional, como una investigación de la apreciación del ambiente de trabajo y de cómo los individuos dirigen su propio comportamiento y estilo de liderazgo, más que del clima organizacional en sí, relacionado con las conductas de los empleados de una organización, es la conciencia del producto sobre las condiciones ambientales. Likert, estableció los dos siguientes tipos o dimensiones: (a) autoritario y (b) consultivo.

Likert, (citado por Hussein, 2020) la primera dimensión es el autoritario, cuyas características se basan básicamente en la desconfianza hacia los subordinados, de este modelo el autor subdivide al autocrático explotador cuyo posicionamiento se establece de manera jerárquica en la gestión de la organización y con ello se determina el curso de las acciones, tareas y actividades laborales que realizan los individuos de la organización. Según Romie (2020) se gestiona la organización mediante un proceso de control centralizado y sistemático, la percepción laboral es de un clima basado en la desconfianza, la inseguridad y el miedo. De esta dimensión también a decir del autor existe un modelo más moderado de gestión como lo es el autocrático-paternalista, donde las decisiones las toma la alta dirección de la organización y el control es básicamente centralizado, caracterizado por la benevolencia, donde usan todo el poder centralizado en la dirección con algunas comodidades a sus subordinados y otorgamiento de algunas oportunidades de flexibilidad (Cherry, 2023).

Likert, (citado por Fisk, 2012) en su trabajo *Likert management system*, nos afirmó que la segunda dimensión es de carácter participativo, que es de carácter más abierto en la gestión, con alta descentralización y autoridad para tomar decisiones. De este modelo se desprende un modelo de gestión consultivo con descentralización en la capacidad de toma de decisiones hacia los mandos medios y bajos, manteniendo la jerarquía. Se caracteriza por presentar un ambiente de confianza, con compromiso y una mística de entrega muy valorada. De esta dimensión también se desprende un modelo de gestión de estilo consultivo en grupo, mucho más democrático caracterizado por procesos de toma de decisiones descentralizados

repartidos en diferentes partes de la organización con comunicación vertical y horizontal para generar compromiso en equipo a todo nivel. A decir de Kartini (2017) el participativo como característica en el ambiente laboral demuestra una absoluta confianza en la organización y un alto nivel de compromiso como colaborador, logra su propósito. La gerencia de la organización y los trabajadores tienen buenas relaciones y gozan de buena reputación en diferentes áreas de la organización Likert, (citado por Fisk, 2012).

La teoría que sustenta el desempeño docente se apoya fundamentalmente en la autoeficacia de Bandura (citado por Busot,1997) esta teoría postula que los individuos aprenden en un entorno social y que el aprendizaje se produce a través de conceptos como modelado, aprendizaje observacional e imitación. Así también Werang (2022) nos propone un determinismo recíproco, en el que el comportamiento, el entorno y las características personales de un individuo afectan y copian otro grupo de individuos. En su desarrollo, también señaló que los niños consiguen aprender imitando el comportamiento de su entorno, de las personas como sus modelos a seguir, un proceso que involucra atención, memoria, copia y motivación.

Un aporte que nos entregó Yepsen (2018) para aproximarnos al concepto de autoeficacia y poder comprender lo que significa la teoría de Bandura como regulación intrínseca de nuestra motivación, que sirve, como elemento determinante para alcanzar nuestras metas en la vida.

Así tenemos que diversos autores han conceptualizado al desempeño docente como sigue: Pérez (2008) con un enfoque evolutivo y diferenciado, basado en el conocimiento de las posibilidades de cada alumno -en particular, necesidades, motivaciones y proyectos de vida-, el profesor debe llevar a cabo una serie de acciones con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad a lo largo de su actividad para alcanzar una mejora de todas las competencias de cada uno de los educandos. También aportó con su concepto del desempeño docente: Montenegro (2005), el cumplimiento de las funciones de un profesor se denomina rendimiento y en él influyen factores como el entorno, el alumno y el profesor. El ambiente social y cultural en que convive el alumno, el entorno de la institución, el entorno del aula y la propia actuación del profesor a través de la acción reflexiva son ámbitos o niveles distintos en los que se

ejerce el desempeño.

A continuación, Tacusi (2023) dado que el rendimiento del docente se considera un componente crucial de la calidad educativa, toda institución debe aplicar los procedimientos adecuados para contratar, supervisar y evaluar a los profesores, así como el progreso académico de los alumnos.

Así también Díaz (2006) declaró que todo lo que un docente debe realizar, exhibir y considerar en su rol de profesional de la educación al interactuar con los alumnos en un aula constituye su desempeño docente. En el contexto de la tecnología, "todo" se refiere al trabajo de planificación curricular, a las estrategias didácticas aplicadas, a las herramientas y recursos didácticos utilizados y a la evaluación realizada por el conjunto de tareas técnicas y metodológicas que componen la labor de un docente en el aula.

Asimismo, también Monier (2023) la formación profesional y desempeño docente, son factores que caracteriza el proceso de enseñanza aprendizaje en los distintos niveles de educación. Hay aspectos que no nos permite identificar errores que fácilmente pasan desapercibidos y por lo tanto son ignorados, en consecuencia, no se logra mejorar el nivel educativo de la institución y se sucede el bajo rendimiento académico de los alumnos, se presume que una de las principales causas de ello es provocado por un bajo nivel o conocimiento del desempeño docente.

Del mismo modo, Kanya (2021) afirmó que las prácticas que los profesores utilizan en relación con las responsabilidades innatas a su cargo y profesión se denominan su actuación docente. El autor sugiere que los educadores tengan en cuenta las siguientes categorías: gestión cognitiva, gestión de sistemas operativos y gestión de comportamientos.

Finalmente, como documento de referencia base el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) propuesta por el MINEDU, Se denomina desempeño docente a las acciones visibles que realizan los profesores que cumplen con sus responsabilidades profesionales para lograr resultados específicos de aprendizaje comprometidos con su desempeño. En acuerdo con el gobierno, los docentes y los ciudadanos sobre las competencias que deben poseer los maestros de la nación para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes, el MINEDU elaboró un documento para evaluar el buen desempeño

docente. El marco para un desempeño docente eficaz se divide en cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad y el crecimiento del profesional docente junto a su identidad.

De acuerdo al MINEDU (2012) la primera dimensión describe cómo el Marco de Actuación para la Buena Enseñanza se aplica al papel del profesor en la preparación del aula para que los estudiantes logren sus aprendizajes. El aspecto pedagógico de esta preparación se aborda mediante la creación de unidades didácticas, un currículo contextualizado y una serie de actividades de aprendizaje organizadas en sesiones diarias utilizando un enfoque intercultural que considera la diversidad de los alumnos atendidos. El objetivo es proporcionar a los estudiantes conocimientos actualizados que tengan en cuenta sus rasgos socioculturales y cognitivos.

Esta preparación utiliza argumentos didácticos formativos y organizados, así como tecnología educativa. De acuerdo al autor Rashid (2020) el docente elabora sus planes atendiendo al trabajo que debe realizar con los alumnos, considerando tanto sus características singulares como su etapa de desarrollo en su contexto socio-ambiental, garantizando su aprendizaje mediante técnicas y métodos establecidos en el documento de referencia (MBDD, 2012).

La enseñanza para el aprendizaje del alumno, es una metodología que considera la enseñanza y el aprendizaje como dos elementos indisolubles, la enseñanza es la segunda dimensión. y ve la diversidad y la inclusión como un medio para lograr los cambios significativos que se han producido con los profesionales de la enseñanza para facilitar mejor el aprendizaje de sus alumnos, los profesores adaptan sus planteamientos pedagógicos y sus técnicas de evaluación., utilizando herramientas y estándares que faciliten precisar los logros de cada estudiante. Las relaciones entre colegas deben planificarse cuidadosamente para evitar conflictos en el trabajo. Estas relaciones deben basarse en la asertividad, motivación y la empatía. Tener una buena relación laboral resulta beneficioso para el docente (MBDD, 2012).

La tercera dimensión, Cuando los profesores participan en la administración de la institución educativa de forma coordinada y sensible a su comunidad, se fomenta o estimula el aprendizaje. Una gestión escolar eficaz, que incluya la comunicación

asertiva con todos los miembros de la organización escolar a la hora de elaborar y evaluar los documentos de gestión, fomenta un clima adecuado entre los profesores y sus compañeros de la institución. La comunidad educativa puede fomentar un ambiente de respeto mutuo y de intercambio de ideas que se refleje en los informes de gestión institucional trabajando conjuntamente con todos los docentes (MBDD, 2012).

La última dimensión se refiere a la profesionalidad de los educadores, determinando las mejores prácticas que elevan los niveles de instrucción y proceden de una variedad de experiencias pedagógicas encomiables por su contenido ético, ya que satisfacen las exigencias que la profesión docente plantea a todos y cada uno de sus educadores. Prestando atención a las conclusiones que encuentran al evaluar a los profesores, se construye el conocimiento pedagógico dentro del marco teórico-práctico. Con el fin de entregar a los educandos información precisa y la capacidad de evaluar el rendimiento de otros educadores, todos los profesores deben participar en un desarrollo profesional continuo. (MBDD, 2012).

III. METODOLOGÍA

La investigación se sustenta dentro de un enfoque cuantitativo, según Arias (2021) la estadística gráfica, que incluye la regresión lineal, los diagramas de dispersión, las tablas de frecuencia y distribución de datos y otras técnicas, se utiliza con frecuencia para desarrollar la información. Además, su objetivo es respaldar las hipótesis de investigación. En esa línea, el paradigma empleado fue positivista, según Ricoy (2006) sostuvo que debe cumplir los requisitos de un enfoque cuantitativo y sistemático para poder optar a esta denominación. Por tanto, el paradigma positivista apoyará el estudio de investigación cuyo objetivo sea utilizar la estadística para demostrar que una hipótesis es cierta.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Según Salinas (2015) el estudio se ajusta a la descripción del tipo básico que confirma una realidad previamente aceptada como verdadera. No trata de resolver los problemas, sino que se basa en precedentes para el futuro y se centra en los principios subyacentes de los acontecimientos y fenómenos estudiados (Salinas, 2015).

3.1.2 Diseño de investigación:

Este nivel de investigación también utiliza un enfoque hipotético-deductivo y es descriptivo correlacional, transversal y descriptivo correlacional., según Hernández et al (2006) señalaron que el objetivo de los estudios descriptivos es medir o recopilar datos sobre los conceptos o variables a los que se refieren, ya sea de forma independiente o en colaboración., según Manterola (2022) su principal característica será realizarla en base al seguimiento por un periodo de tiempo corto.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al. (2018) definieron una variable como una propiedad de un componente de estudio que puede cambiar y cuya variación puede ser medida u observada. Según Reguant (2014) el proceso de operacionalización tiene como objetivo especificar los elementos y datos empíricos que definen y expresan el fenómeno en cuestión. Una variable adquiere significado al ser descrita en términos que pueden ser observados y verificados.

Variable 1: Clima organizacional.

Definición conceptual: Likert (1968), la definición del autor pretendía explorar la apreciación del ambiente de trabajo y cómo un individuo moldea su conducta y comportamiento en relación con un estilo de liderazgo, en lugar del clima de la organización en sí, a la luz de la idea de que el comportamiento y las actitudes de los empleados son el resultado de su conciencia del entorno.

Definición operacional: Corresponde mencionar las dos dimensiones del clima organizacional: Autocrático y participativo.

Indicadores: Se formuló 4 indicadores que se utilizaron como marco para diseñar las preguntas del cuestionario: Autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consultivo y consultivo en grupo.

Escala de medición: Escala de Likert, (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo.

Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual: El MBDD (2012), que sirve como documento base de referencia, en acuerdo con el gobierno, docentes y ciudadanos sobre las competencias que deben poseer los maestros del país para lograr el aprendizaje de los estudiantes, el MINEDU elaboró un documento para evaluar el buen desempeño docente, que sirve como documento base de referencia.

Definición operacional: corresponde mencionar los aspectos del trabajo de un profesor. Prepararse para que los alumnos aprendan, enseñar para que los alumnos también aprendan, participar en la administración de la escuela y comunicarlo a la comunidad, y crecer como profesional y su identidad como docente.

Indicadores: Se tomó 9 indicadores del MBDD que se utilizaron para diseñar las preguntas del cuestionario y que ya están establecidos en la guía como desempeños: Conoce y comprende las características de todos los alumnos, planifica las clases de forma colaborativa, garantiza la coherencia de los aprendizajes, fomenta la convivencia democrática y el sentido de la diversidad en el aula, lleva a cabo el proceso de enseñanza con un conocimiento profundo de la materia y el uso de estrategias y recursos adecuados, evalúa continuamente el aprendizaje de los alumnos

de acuerdo con los objetivos institucionales y participa activamente con una mentalidad democrática, crítica y cooperativa.

Escala de medición: Escala de Likert, (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: La población según Arias (2012) es un grupo de componentes que comparten rasgos más o menos comunes que pueden delimitarse o ilimitarse en términos de tiempo y espacio, y al que se extenderá la investigación. En la institución educativa laboran 68 docentes, incluidos personal directivo, docentes de aula y docentes de secundaria e inicial., los cuales todos son incluidos para el trabajo de investigación.

Criterios de inclusión: Según Arias (2021) son todos los elementos propios que caracterizan a un sujeto u objeto de estudio para ser partícipe de la investigación. En este trabajo de investigación se aceptó: (a) todos los docentes en calidad de nombrados o contratados, (b) todos los docentes sin distinción de edad, sexo o nivel de formación académica y (c) docentes que previamente informados decidieron voluntariamente ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión: Según Arias (2021) está definido para las condiciones o elementos característicos de los participantes de investigación que pudieran distorsionar el resultado del trabajo de investigación y como tal son no elegibles. No se consideran (a) docentes con procesos administrativos abiertos y (b) docentes con licencia por maternidad, enfermedad, estudios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según Useche et al. (2019) son diversos instrumentos que permiten recoger datos de acuerdo con el enfoque y el tipo de investigación que se esté llevando a cabo. En el presente trabajo se utilizó la encuesta como técnica de recogida de información.

Instrumento: Según Arias (2012) caracteriza las estrategias de recogida de datos como varios métodos, incluidos los escritos y orales, para recopilar información. En el presente trabajo, como técnica para el recojo de información, se usó la encuesta para

las dos variables: clima organizacional con 24 ítems distribuidos en 2 dimensiones y desempeño docente con 40 ítems. Distribuidos en 4 dimensiones.

Validez: según Hernández et al (2018) es la precisión con la que un instrumento mide la variable que pretende evaluar. Tres reputados profesores universitarios que actuaron como validadores examinaron el presente trabajo de investigación para aprobar su validez de la universidad Cesar Vallejo, aprobándose como instrumentó de aplicación los dos cuestionarios para cada una de las variables de estudio.

Confiabilidad: Según Hernández et al (2018) se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto de estudio arroja los mismos resultados. La fiabilidad de un instrumento de medición se consigue mediante diversas formas de técnicas aplicadas. Para el presente trabajo de investigación se usó el coeficiente Alfa de Cronbach como una medida estadística de consistencia interna para el cuestionario tipo Likert.

Se realizó una prueba de fiabilidad para analizar el cuestionario como instrumento de investigación, mediante una muestra piloto de 20 participantes apoyado en el estadístico SPSS y el coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo como resultado para ambas variables un nivel aceptable de confiabilidad, para el clima organizacional 0,711 y para el desempeño docente 0,725.

3.5. Procedimientos

Según Montes et al. (2020) la fase operativa del proceso de investigación, en la que se indican los métodos de recogida de datos y su posterior análisis, se denomina recogida de información. Así en el presente estudio, después de la presentación y aceptación de la institución educativa de investigación se informó a cada docente el propósito de la encuesta, entregando el cuestionario con 64 preguntas en cuestionario tipo Likert para las dos variables de estudio a cada uno de ellos, para su participación.

3.6. Método de análisis de datos

Según Peña (2017) el método para realizar el análisis de datos consiste en procesarlos para extraer conclusiones precisas que nos ayuden a alcanzar nuestros objetivos. Para nuestro estudio, después de trasladar las respuestas del instrumento de evaluación a Microsoft Excel, mediante la creación de una base de datos se trasladó y procesó en un programa especializado de información y análisis estadístico IBM SPSS Statistics.

Se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del instrumento y se utilizaron niveles para calcular frecuencias y porcentajes para el análisis. También se realizó una prueba de normalidad antes de obtener los resultados para determinar el estadístico que se utilizaría para el análisis de significación estadística. Dado que había más de 50 participantes en la población, empleamos la prueba K-S.

3.7. Aspectos éticos

Se dio a los participantes la opción de participar o no en el estudio después de conocer los objetivos y características del trabajo de investigación, así como de recibir información sobre la privacidad personal con la que se maneja el recojo de información y procesamiento de datos. El consentimiento voluntario, explícito e informado de los participantes que los investigadores desean incluir en el estudio es necesario para salvaguardar y mantener éticamente la información utilizada en esta investigación, de acuerdo con el artículo 10 del Código de Ética en Investigación de la UCV. proporcionando información clara sobre el propósito, la duración, las ventajas previstas y los resultados del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

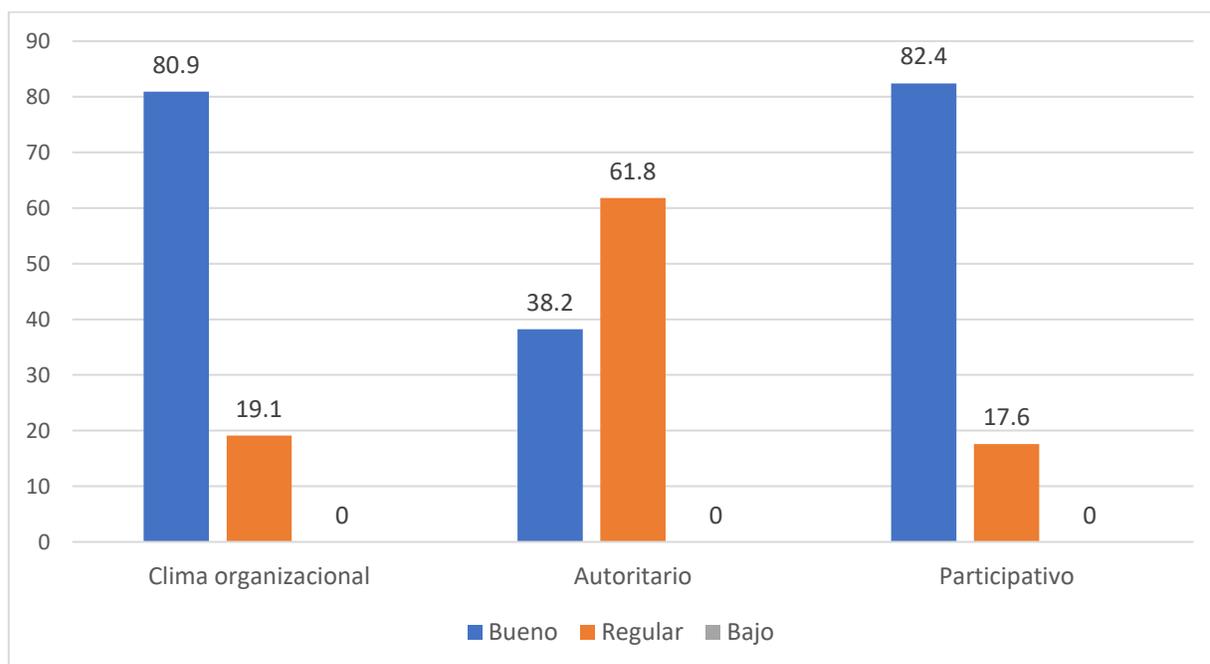
Frecuencias descriptivas: Clima organizacional y dimensiones

Nivel	Clima organizacional		Autoritario		Participativo	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	55	80,9	26	38,2	56	82,4
Regular	13	19,1	42	61,8	12	17,6
Bajo	0	0	0	0	0	0
TOTAL	68	100	68	100	68	100

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Figura 1

Niveles: Clima organizacional y dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones

Según la tabla y la figura 1, los resultados muestran que el 80.9 % de los encuestados consideran que el ambiente organizacional del centro educativo es bueno, otro grupo de 19.1 % estima que es regular y ninguno lo considera como malo. Así también corresponde para la dimensión autoritario un nivel de percepción con valoración muy alta a un considerable 38.2 % de los docentes, y el nivel estimado de percepción regular corresponde al mayor grupo de docentes con un 61.8 % de los encuestados. En la

dimensión participativo obtiene un nivel alto de valoración como bueno y a su vez también es el grupo de encuestados con un alto porcentaje de 82.4 % de los docentes encuestados.

Tabla 2

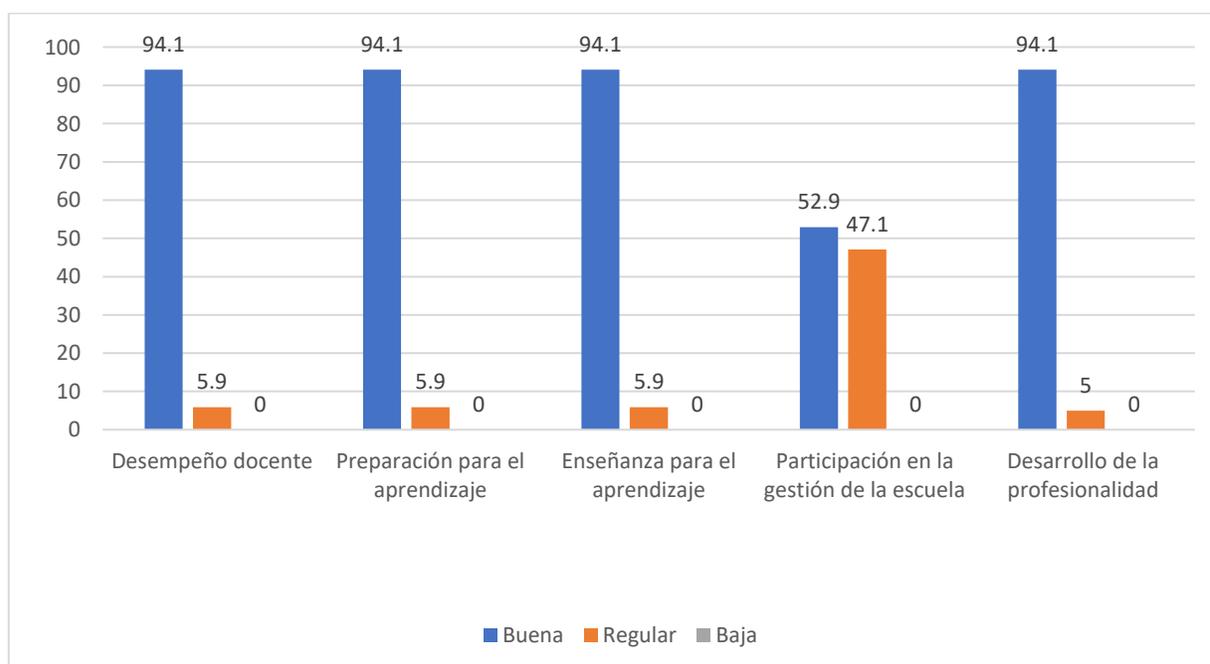
Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y dimensiones

Nivel	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	64	94,1	64	94,1	64	94,1	36	52,9	64	94,1
Regular	4	5,9	4	5,9	4	5,9	32	47,1	4	5,9
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	68	100	68	100	68	100	68	100	68	100

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Figura 2

Niveles: Desempeño docente y dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones

Según la tabla y la figura 2, los resultados evidencian que el 94,1 % de los encuestados consideran que la práctica docente del centro educativo es buena, otro grupo bastante minoritario de 5.9 % estima que es regular y ninguno lo considera como malo. Así también corresponde para todas las dimensiones la nula percepción de malo con 0 %

de los encuestados y los mejores niveles estimados de bueno corresponde en relación con los elementos de prepararse para que los alumnos aprendan, instruir para que los alumnos aprendan y crecer como profesional y profesor 94.1 % para cada uno y la dimensión que obtiene el mejor nivel de regular corresponde a participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un 47.1 % de los docentes encuestados.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 3

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Clima organizacional	,261	68	,000
Desempeño docente	,182	68	,000

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Luego de aplicar la prueba de normalidad para conocer la distribución de un conjunto de datos, sabiendo que la muestra es mayor a 50, se verifica los resultados de Kolmogorow y hallándose un valor en el nivel de significancia para $p < 0,05$ inferior en ambas variables, entonces se dice que la distribución de los datos no es paramétrica por tanto realizaremos el análisis correlacional de spearman (ρ).

4.2.2. Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:

Para un margen tolerable de error $= 0.05$ o una confianza del 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$ rechazar H_0 ; en caso contrario si $p > o$ igual $0,05$ aceptar H_0

Hipótesis general

H_0 : La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente no es significativa en la Institución Educativa 6031 “Santa María de Lurín”, 2023.

H_A : La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa 6031 “Santa María de Lurín”, 2023.

Tabla 4*Correlación V1 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,872
		Sig. (bilateral)	,000
		N	68

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Según la tabla, se puede observar que mediante análisis de rho de Spearman el p valor calculado es de 0,000, que es menor al 0,05($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la HO y se acepta la HA, además también a decir de Mayorga (2022), se denota un coeficiente de correlación entre las variables directa positiva de grado muy alto donde $Rho = 0,872$.

Hipótesis específica 1:

HO: No existe relación significativa entre la dimensión autoritario y el desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión autoritario y el desempeño docente.

Tabla 5*Correlación D1 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Autoritario	Coeficiente de correlación	,411
		Sig. (bilateral)	,000
		N	68

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Según la tabla, se puede observar que mediante análisis de Rho de Spearman el p_valor calculado es de 0,000, que es menor al 0,05($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la HO y se acepta la H1, además se denota un coeficiente de correlación entre la dimensión autoritario y el desempeño docente directa y positiva, de grado moderado, donde $Rho = 0,411$.

Hipótesis específica 2:

HO: No existe relación significativa entre la dimensión participativo y el desempeño docente

H2: Existe relación significativa entre la dimensión participativo y el desempeño docente.

Tabla 6*Correlación D2 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Participativo	Coefficiente de correlación	,652
		Sig. (bilateral)	,000
		N	68

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Según la presentación de la tabla, se puede inferir que mediante análisis de Rho de Spearman el p_ valor calculado es de 0,000, que es inferior al 0,05($0,000 < 0,05$) por lo que no se acepta la H_0 y se admite la H_2 , además se denota un coeficiente de correlación directa positiva de grado alto donde $Rho = 0,652$ entre la dimensión participativo y desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general se evidenció que los resultados muestran un 80.9 % de los encuestados consideraron que el ambiente institucional del centro educativo se ubica en un nivel bueno, otro grupo de 19.1 % estima que está en un nivel regular y ninguno lo considera como un nivel malo. Corresponde mencionar que también los datos descriptivos que el 94,1 % de los encuestados consideran que el desempeño docente de la institución educativa se encuentra en un nivel bueno, otro grupo bastante minoritario de 5.9 % estima que es de nivel regular y ninguno lo considera como un nivel malo. Por último, que mediante análisis de Rho de Spearman el p valor calculado es de 0,000 que es menor al 0,05($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_A y además se denota un coeficiente de correlación entre las variables directa positiva de grado muy alto donde $Rho = 0,872$.

Estos resultados se aproximan al de Lizuriaga (2021) quién realizó un estudio para investigar la posibilidad de una conexión entre la cultura organizativa y el rendimiento de los profesores. Para este tipo de estudio se empleó un diseño no experimental directo, utilizando un método cuantitativo a nivel descriptivo correlacional. Las herramientas de investigación, como el cuestionario del modelo Likert, arrojaron resultados directos y positivos; un coeficiente de relación lineal significativo de 0,765 indicaba que las dos variables tenían, de hecho, una relación elevada y significativa.

Así también nos entregó su investigación Gonzáles (2019) este estudio se propuso establecer el objetivo de cómo se relacionaban entre sí el sentimiento de pertenencia de los profesores y su percepción del clima organizativo. a un centro educativo. Se aplicó un enfoque de investigación cuantitativa, de campo, transversal, de diseño descriptivo e inferencial. Los resultados del análisis del coeficiente Rho de Spearman muestra una alta y positiva correlación, se pudo apreciar que si hay una correlación para las variables de la investigación $Rho = 0,628$. y un nivel de significancia 0, 038. El estudio llegó a la conclusión de que una cultura positiva en el lugar de trabajo está asociada a un sentimiento de pertenencia elevado o aceptable..

Corresponde también mencionar a Quiñonez (2019) quien se estableció como objetivo si había una relación de correspondencia entre el ambiente laboral y la práctica docente. preparó un estudio con un diseño básico, transversal, cuantitativo y no

experimental. Los resultados mostraron un bajo rendimiento docente del 82,5%, un clima laboral desfavorable del 97% y un coeficiente r de Pearson altamente significativo de 0,605** (Sig.= 0,000 < 0,01). El estudio concluye que las variables están correlacionadas positivamente, y se predice que un clima organizativo desfavorable tiene un impacto perjudicial en el rendimiento docente.

Finalmente, la información entregada se sustenta como autor de referencia a Likert (1968), él nos entrega un concepto de clima organizacional, como una investigación de la apreciación del ambiente de trabajo y de cómo los individuos dirigen su propio comportamiento y estilo de liderazgo, más que del clima organizacional en sí, relacionado con los comportamientos y actitudes de los empleados de una organización, es la conciencia del producto sobre las condiciones ambientales.

Entre tanto la hipótesis específica 1, partiendo de un análisis descriptivo de la dimensión autoritario observamos que corresponde un nivel de percepción con valoración muy alta a un considerable 38.2 % de los docentes, y el nivel estimado de percepción regular perteneció al mayor grupo de docentes con un 61.8 % de los encuestados. Así también para el análisis inferencial se evidenció un $p_valor < a 0,05$, llegando a concluir la existencia de relación entre la dimensión Autoritario y el desempeño docente, donde $Rho = 0,411$ evidenció una correlación de carácter positivo de magnitud moderada evidenciando en esta dimensión que el estilo de liderazgo autoritario de los directivos no favorece que los docentes puedan idear nuevas alternativas y propuestas de solución a retos constantes, el docente es medianamente receptivo, disminuido en su potencial profesional. Estos resultados coinciden con Mena (2019) el cuál su estudio entregó resultados para la categoría media contrastada frente la dimensión autoritario. Por otra parte, así también corresponde para la dimensión autoritario un nivel de percepción con valoración muy alta a un considerable 38.2 % de los docentes, y el nivel estimado de percepción regular corresponde al mayor grupo de docentes con un 61.8 % de los encuestados, lo que demuestra que hay una percepción de casi 4 por cada 10 docentes que lo considera como el grado o nivel del estilo de liderazgo autoritario.

Finalmente, nuestro autor de referencia Likert (1968) en lo que respecta a la dimensión autoritario nos ofreció características del estilo de liderazgo autoritario que

se basan principalmente en la desconfianza hacia los subordinados, de este modelo el autor describe al autocrático explotador cuyo posicionamiento se establece de manera jerárquica en la gestión de la organización y con ello se determina el curso de las acciones, tareas y actividades laborales que realizan los individuos de la organización, gestionando la misma mediante un proceso de control centralizado y sistemático, la percepción laboral es de un clima basado en la desconfianza, la inseguridad y el miedo.

Así también siguiendo con el análisis descriptivo, esta vez de la dimensión participativo se observó que corresponde para la dimensión participativo un nivel de percepción con valoración muy alta a un considerable 82.4 % de los docentes, y el nivel estimado de percepción regular corresponde al menor grupo de docentes con un 17.6 % de los encuestados, lo que demuestra que hay una percepción de casi 8 por cada 10 docentes que lo considera como el grado o nivel del estilo de liderazgo participativo.

Asimismo para el análisis inferencial de la hipótesis específica 2, mostró un $p_valor < a 0,05$, observándose que, si existe una correspondencia alta entre la dimensión participativo y el desempeño docente, donde $Rho = 0.652$ mostró una relación positiva de magnitud alta evidenciando en esta dimensión que el estilo de liderazgo participativo de los directivos si favorece que los docentes puedan ofrecer una participación más activa, resultando importante para una escuela con características innovadoras y de éxito, pero que, también, entrega un sentido de pertenencia cada vez con más compromiso, no solamente a los docentes sino incluye a la comunidad educativa, dándoles mayor participación en la toma de decisiones. Se puede observar que corresponde para la dimensión participativo un nivel de percepción con valoración muy alta a un considerable 82.4 % de los docentes, y el nivel estimado de percepción regular corresponde al menor grupo de docentes con un 17.6 % de los encuestados, lo que demuestra que hay una percepción de casi 8 por cada 10 docentes que lo considera como el grado o nivel del estilo de liderazgo participativo.

Este resultado coincide con Lizuriaga (2021) quien realizó un estudio de investigación cuyo objetivo era averiguar si existe alguna correlación entre el rendimiento de los profesores y el clima organizativo. Para este tipo de estudio se empleó un diseño no experimental, tipo básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental a nivel descriptivo correlacional. Utilizando herramientas de investigación

como el cuestionario del modelo Likert, se verificaron resultados positivos y directos, un coeficiente de relación lineal significativo de 0,765 indicaba que existía, de hecho, una relación elevada y significativa entre la dimensión participativo y el desempeño docente, lo que evidencia que a mejor libertad de acción y compromiso participativo de los docentes en las actividades de gestión institucional, mejoras continuas para su desarrollo profesional producen un mejor desempeño como agentes con compromiso personal e institucional para el aprendizaje y la enseñanza de los educandos.

Nuestro autor de referencia Likert (1968) también nos aportó para esta dimensión participativo un concepto que es de carácter más abierto en la gestión, con alta descentralización y autoridad para tomar decisiones. De este modelo se desprende un modelo de gestión consultivo con descentralización en la capacidad de toma de decisiones hacia los mandos medios y bajos, manteniendo la jerarquía. Se caracteriza por presentar un ambiente de confianza, con compromiso y una mística de entrega muy valorada. De esta dimensión también se desprende un modelo de gestión de estilo consultivo en grupo, mucho más democrático caracterizado por procesos de toma de decisiones descentralizados repartidos en diferentes partes de la organización con comunicación vertical y horizontal para generar compromiso en equipo a todo nivel.

Finalmente estudio de investigación logró demostrar que en un clima organizacional favorable para las relaciones cordiales y respetuosa con pares, que involucren la necesidad de fortalecer lazos de buena comunicación interna fomentada por un estilo de liderazgo que involucre de manera democrática en las actividades de desarrollo personal y crecimiento profesional en la institución educativa a todos los docentes por igual genera como contraparte que el docente se sienta involucrado e identificado con las metas y objetivos, además de entregar un buen servicio al educando. Este estudio se apoyó con todas las herramientas puestas al alcance para entregar una investigación confiable.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

De acuerdo a nuestro objetivo general se determinó que el clima organizacional es altamente significativo con el desempeño docente en una institución pública de Lurín-2023, donde el p-valor calculado es de 0,000, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_A , además también a decir de Mayorga (2022), se denota un coeficiente de correlación entre las variables directa positiva de grado muy alto donde $Rho = 0,872$. Los resultados demuestran que existe un ambiente laboral positivo, esto sucede porque el nivel de liderazgo de los directivos promueve una cultura de respeto y de articulación para las buenas relaciones humanas, entonces es bastante probable que el desempeño docente también mejore.

Segunda:

En función a nuestro primer objetivo específico se determinó que grado de relación existe en la institución educativa pública de Lurín 2023, entre la dimensión autoritario y el desempeño docente, el p valor calculado es de 0,000, que es inferior al 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , además se denota un coeficiente de correlación directa positiva de grado moderado, donde $Rho = 0,411$. Según los datos hallados en la dimensión autoritaria correlacionada con la variable desempeño docente nos demuestra que la dimensión autoritaria como estilo de gestión de los directivos tienen que mejorar hacia un estilo más democrático y participativo a fin de mantener u obtener mejores resultados de desempeño.

Tercera:

En función a nuestro siguiente objetivo específico se estableció que grado de relación existe en la dimensión participativo y desempeño docente en un centro educativo estatal de Lurín-2023, el p valor calculado es de 0,000, número inferior al 0,05 ($0,000 < 0,05$) como consecuencia se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 , además se denota un coeficiente de correlación entre las variables directa positiva de grado moderado, donde $Rho = 0,652$. Según los resultados hay un grado de correlación alta cuando se aplica un estilo de liderazgo democrático y participativo por parte de los directivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa a disminuir el uso excesivo de las decisiones críticas centralizadas en una sola persona. Este cambio debe generarse mediante talleres o charlas motivacionales con personal de apoyo de aliados estratégicos a fin de contribuir una gestión más democrática y participativa, donde los docentes sientan que sus ideas y propuestas sean aceptadas en una convivencia democrática.

Segunda:

Se sugiere a los docentes en general a concientizar activamente a los colegas de la institución las bondades de la participación democrática en las decisiones de gestión educativa, participando en talleres, foros que organice la misma institución educativa o cualquier otra institución de la ugel o el Minedu a fin de producir un cambio de perspectiva en todo los docentes y directivos.

Tercera:

La siguiente recomendación está dirigida para los profesores, demostrándoles la importancia de sus interacciones con otros miembros de la comunidad educativa, incluidos el diálogo y el intercambio de experiencias, que pueden conducir al descubrimiento de estrategias eficaces para mejorar el rendimiento de los alumnos, manteniendo al mismo tiempo una perspectiva optimista y practicando una comunicación eficaz como medio de preservar un ambiente institucional positivo. Las autoridades educativas deben involucrar al personal docente en la toma de decisiones mediante trabajo de grupos o talleres internos con la finalidad de recibir sus aportes y fortalecer su autonomía en el desempeño de sus funciones.

REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales, Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arias, J. (2021). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. <https://tinyurl.com/yl8pwg4n>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational. <https://tinyurl.com/yvyngvyq>
- Brunet, L. (1987). El clima en las organizaciones. <https://tinyurl.com/ysxnrlbj>
- Busot, I. (1997). Teoría de la auto-eficacia (A. Bandura): Un basamento para el proceso Instruccional. <https://n9.cl/mcfv2>
- Canli, S. (2019). The Impact of Organizational Climate on Organizational Educational Institutionsin. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1345426.pdf>
- Cherry, K. (2023). Leadership Styles and Frameworks. <https://www.verywellmind.com/leadership-styles-2795312>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. <https://tinyurl.com/yfhxjv5b>
- Donayre (2021). Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública. <https://tinyurl.com/yobummh3>
- Escribano (2021). Education in Latin America: development and perspectives. <https://www.redalyc.org/journal/447/44758530016/html/>

García M, R., & Vesga, J (2019). Clima organizacional: Teoría y práctica.

<https://tinyurl.com/ysj8ytby>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill education.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Fernández, D. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia Chiclayo 2021. <https://tinyurl.com/yo8u9dpk>

García Alvarado, D., & Campana Concha, A. (2019). Organizational climate.

<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7>

González, S. (2019). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una Institución Educativa Oficial de Itagüí. Colombia, 2019. (Tesis de maestría). <https://tinyurl.com/yrg2dbo4>

Gonzales, J (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>

Gómez, M. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo, (Tesis de maestría).

<https://tinyurl.com/ynpztonj>

Goñi, J. (2021). Revista iberoamericana de evaluación educativa

<https://revistas.uam.es/riee>

Guadalupe, M. (2018). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de Educación. <https://tinyurl.com/ysp9cqtx>

Faist, M. (2020). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299314.pdf>

Fisk et al. (2012). Rensis Likert management system. <https://tinyurl.com/ynqsb54x>

Hussein et al. (2020). Management System Instrument Psychometric Properties. <https://tinyurl.com/ynqsb54x>

Kartini, K. (2017). The influence of organizational climate, transformational leadership, and work motivation on teacher job performance. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/4140>

Kanya, N. (2021). Factors affecting teacher performance. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328059.pdf>

Lizuriaga, J. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador. <https://tinyurl.com/ymbz5yrd>

Martínez, G., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [online]. 2020, vol.11, n.21 [citado 2023-11-25], e013. <https://tinyurl.com/yvt6yzyb>

McGregor, D. (1960). El lado humano de las empresas. file:///C:/Users/italo/Downloads/pdfcoffee.com_mcgregonr-4-pdf-free.pdf

Márquez, J. (2022). The Organizational Climate and Its Influence on Collaborators at a Mexican university. <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1324>

Maurtua J., & Díaz J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de secundaria institución educativa n°61010 “Fernando lores Tenazoa” Iquitos 2021. <https://tinyurl.com/ytbrb892>

- Mena, L.B. (2019). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvulario de la Universidad Pública de El Alto. (tesis de maestría). <https://tinyurl.com/ytpn4d2y>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Monier (2023). Teacher performance: a perception from the theory. <https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Montes I., & Sime L. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. <https://tinyurl.com/yugzmyqg>
- Nemah, A. (2019). Teaching Performance in Relation to Emotional Intelligence among, English Student-Teachers in the Teacher-Education Yeman. <https://onlinesciencepublishing.com/index.php/ajel/article/view/46>
- Palomino, C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>
- Pedraza, N. (2019). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Quiñones, M. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39391>
- Quiroz, L. (2021). Clima organizacional y la producción académica. <https://tinyurl.com/ynbuw7n3>
- Rashid, S. (2020). The organizational climate as perceived by the teachers' at omani's schools. http://www.iijoe.org/v9/IIJOE_15_03_09_2020.pdf

- Reguant, M. (2014). Operacionalización de conceptos/variables.
<https://tinyurl.com/ylojyxd>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación.
<https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Romie, M. (2020). Organizational Climate and Employee Engagement.
<https://tinyurl.com/yuextdvc>
- Rutinaias, H. (2020). The Influence of Participative Organizational Climate on Innovative Behavior.
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/aicmar-18/55913602>
- Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. Horizontes. Revista de Investigación de La Educación, 7(29), 1361–1373.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Taipe, F. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2018 tesis maestría Universidad nacional San Antonio Abad – Cuzco.
<https://tinyurl.com/yksqgxzl>
- Useche, M. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Metodología de la Investigación. <https://tinyurl.com/26n5dl5y>
- Vargas, J. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3128933>
- Werang, B. (2022). Teacher teaching performance, students' learning motivation and academic achievement.

<https://tinyurl.com/yvy65wou>

Yepsen, M. (2018). La Autoeficacia de Albert Bandura.

https://www.academia.edu/29839397/La_Autoeficacia_de_Albert_Bandura

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 01 - Lurín, 2023.

Autor (a): Gutiérrez Soca Marleni Verónica.

			Variables e indicadores							
			Variable 1: Clima organizacional							
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?</p> <p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023</p> <p>Hipótesis general: ¿Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?</p>			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
						Autoritario	Autoritario explotador	1,2,3,4,5,6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel de medición: Bajo (24-56) Regular (57-88) Bueno (89-120)
							Autoritario participativo	7,8,9,10,11,12		
						Participativo	Consultivo	13,14,15,16,17,18		
Consultivo en grupo	19,20,21,22,23,24									
			Variable 2: Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus	1,2,3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1)	Nivel de medición: Bajo (40-93) Regular (94-146)			

Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?	¿Objetivo específico 2 Determinar la relación entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?	Hipótesis específica 2 ¿Existe relación significativa entre autoritario y el desempeño docente en la institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín-2023?	contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Totalmente en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Bueno (147-200)	
			Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.			4,5,6,7,8,9,10
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>18,19,20, 21,22,23, 24</p>		
<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>	<p>25,26,27, 28,29</p>		

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	30,31,32	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33,34,35	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y	36,37,38	

			responsabilidad profesional.		
			Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39,40	
Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo-correlacional	Población: 68 docentes de la institución pública Santa María del distrito de Lurín	Variable 1: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Likert Año: 1968 Monitoreo: Se aplicó al personal docente. Ámbito de aplicación: Institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín.	Estadística descriptiva: Se elaboró gráficos de barras y tablas descriptivas. Estadística inferencial: _Para realizar el análisis inferencial se apoyó en el programa estadístico SPSS. _Se usó el cuestionario como instrumento de investigación validado por juicio de expertos. _Para la recolección de datos se realizó el cálculo del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach al cuestionario empleado como instrumento de evaluación por cada variable. _Para el análisis de correlación bivariado y prueba de hipótesis se usó el coeficiente Rho de Spearman		
		Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario			

<p>Corte de investigación: Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Autor: Marco del buen desempeño docente Año: 2012 Monitoreo: Se aplicó al personal docente. Ámbito de aplicación: Institución educativa pública Santa María del distrito de Lurín.</p>	
--	---	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Clima organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autoritario	Autoritario explotador	1,2,3,4,5,6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Nivel de medición
	Autoritario participativo	7,8,9,10,11,12		Bajo (24-56)
Participativo	Consultivo	13,14,15,16,17,18		Regular (57-88)
	Consultivo en grupo	19,20,21,22,23,24		Bueno (89-120)
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1,2,3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Nivel de medición
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	4,5,6,7,8,9,10		Bajo (40-93)
				Regular (94-146)
				Bueno (147-200)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	11,12,13,14,15,16,17
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	18,19,20,21,22,23,24
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	25,26,27,28,29
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	30,31,32
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33,34,35
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36,37,38

	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39,40		
--	---	-------	--	--

Anexo 3. Fichas Técnicas de instrumentos

Nombre de la prueba:	Cuestionario: Clima organizacional
Autora:	Bachiller Angélica Lucrecia Crespín Meza (2012)
Adaptado por:	Bachiller Marleni verónica Gutiérrez Soca
Procedencia:	Ate-Lima
Administración:	Directa mediante Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública Santa María de Lurín
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra el “clima organizacional” de la institución educativa, desde la perspectiva de los docentes en relación al tipo de liderazgo de los directivos.

Nombre de la prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	MINEDU (Marco del buen desempeño docente) 2012
Adaptado por:	Bachiller Marleni verónica Gutiérrez Soca
Procedencia:	Ate-Lima

Administración:	Directa mediante Google Forms
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública Santa María de Lurín
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra el “desempeño docente” de la institución educativa, desde la perspectiva de los docentes en relación al tipo de liderazgo de los directivos.

Anexo 4. Validez de Instrumentos

Validador 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Garay Avendaño David Ulises	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima organizacional
Autor:	Autor: Bachiller angélica Lucrecia Crespín Meza (2012) Adaptación: Bachiller Marleni Verónica Gutiérrez Soca
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante Google Forms
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública 6031 “Santa María de Lurín”

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra el “clima organizacional” de la institución educativa, desde la perspectiva de los docentes en relación al tipo de liderazgo de los directivos.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

El clima organizacional según Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Autoritario	Con características básicamente de desconfianza del subordinado, cuya orientación es establecida de manera jerárquica en la dirección de la organización y desde este aquí se maneja las acciones, tareas y proceso de la actividad laboral a cumplir el individuo en la organización. Donde el proceso de control se encuentra focalizado y esquematizado. Teniendo un ambiente climático basado en desconfianza, inseguridad y temor al interior de la misma. en ella las decisiones están dispuestas por la alta dirección de la organización, centralizadas básicamente en el control, caracterizado por ser paternalistas, cuya autoridad aplican con todo el poder, entregando alguna facilidad a los subordinados, concediéndoles una oportunidad de alguna flexibilidad. (Likert, 1968).
	Participativo	Con características de mayor nivel descentralizado y delegaciones de decisión. La capacidad de decisión es entregada a niveles de mando medio e inferior manteniendo los esquemas jerárquicos. Se caracteriza por presentar un ambiente de confianza, existiendo un compromiso y una mística de entrega muy valorada, caracterizado por procesos en toma de decisión descentralizado distribuyendo entre distintas partes de las organizaciones. La comunicación es tanto vertical como horizontalmente, creando compromiso del equipo. Este tipo de ambiente organizacional demuestra confianza en la organización y elevados niveles de compromisos por parte del colaborador, se logra su propósito. La relación dirección y personal de la institución es buena y la credibilidad prevalece en distintas áreas de la organización (Likert, 1968).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, 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 estas.

	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. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado 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:

- **Primera dimensión:** Autoritario
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer el autoritario explotador y el autoritario paternalista en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritario explotador	1.- Los docentes consideran que las decisiones y la comunicación directivo-docente es vertical y unidireccional.	4	4	4	
	2.- Los directivos valoran más los resultados, que examinar los métodos y procedimientos empleados por los docentes.	4	4	4	
	3.- En varias ocasiones los directivos prestan poca importancia a las recomendaciones de los docentes al momento de la toma de decisiones.	4	4	4	
	4.- Los directivos en las actividades y proyectos institucionales son muy desconfiados, llegando a pensar que únicamente ellos tienen la razón.	4	4	4	
	5.- Los docentes consideran que el sentido de pertenencia hacia su institución educativa es mermado por la centralización en la toma de decisiones de los directivos.	4	4	4	



	6.- Los directivos aplican el reglamento interno con severidad cuando quieren hacer sentir al docente que ellos son los que tiene la autoridad.	4	4	4	
Autoritario paternalista	7.- En la institución educativa los directivos promueven una cultura de respeto y solidaridad para todo el personal.	4	4	4	
	8.- En la institución educativa los directivos, en algunas ocasiones y para ciertas actividades delegan responsabilidades.	3	3	3	
	9.- Los directivos generan buen ambiente de trabajo y articulan buenas relaciones humanas en la institución educativa.	4	4	4	
	10.- En los acompañamientos pedagógicos, los directivos brindan información apropiada para que los docentes puedan mejorar su práctica docente.	4	4	4	
	11.- El equipo directivo promueve resolución de conflictos laborales según norma y reglamento interno.	4	4	4	



	12.- los directivos promueven la mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Participativo
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer el consultivo y el consultivo en grupo en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consultivo	13.- Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa.	4	4	4	
	14.- Los directivos convocan abiertamente a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.	4	4	4	
	15.- Los directivos permiten los distintos puntos de vista y la crítica de los demás a fin de mejorar el trabajo en la institución educativa.	4	4	4	
	16.- Los directivos propician y se observa en la institución buenas relaciones humanas y de empatía entre colegas.	4	4	4	



	17.- Los directivos toman en cuenta las críticas y las llevan a un diálogo amplio.	4	4	4	
	18.- Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.	4	4	4	
Consultivo en grupo	19.- Los directivos someten a votación las decisiones cuando se presentan opiniones discordantes a la que él sostiene.	4	4	4	
	20.- Los directivos consultan y atienden propuestas de mejoras de proyectos para cumplir objetivos del plan anual.	4	4	4	
	21.- Los directivos propician democráticamente la participación de docentes en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.	4	4	4	
	22.- Los directivos fomentan el intercambio de ideas entre todos los docentes.	4	4	4	
	23.- Los directivos promueven el consenso entre docentes, mediante una discusión amplia, para la elaboración de objetivos.	4	4	4	



	24.- Los directivos propician asertivamente el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

.....
F 

David Garay Avendaño
Doctor en educación



Validador 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Garay Avendaño David Ulises	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Autor: Marco del buen desempeño docente (2012) Adaptación: Bachiller Marleni Verónica Gutiérrez Soca
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante Google Forms
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública 6031 “Santa María de Lurín”
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra el “desempeño docente” de la institución educativa, desde la perspectiva de los docentes en relación al tipo de liderazgo de los directivos.



4. **Soporte teórico:**

Como documento de referencia base el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), propuesta por el MINEDU, define al desempeño docente como las acciones visibles que realiza el docente con responsabilidad de sus funciones profesionales para el logro de determinados resultados de aprendizaje comprometidos en su actuación. El MINEDU elaboró un documento para evaluar el buen desempeño docente, en consenso con el gobierno, los docentes y la ciudadanía sobre las competencias que deben tener los docentes del país y así lograr el aprendizaje de los estudiantes

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Marco del buen desempeño docente, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Marco del buen desempeño docente, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes mejorar (Marco del buen desempeño docente, 2012).



	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (Marco del buen desempeño docente, 2012).</p>
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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 estas.
	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.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer y comprender las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Planificar la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocer y comprender las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.	1.- Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2.- Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3.- Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular	4.- Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	

en permanente revisión.

5.- Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
6.- Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
7.- Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
8.- Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
9.- Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	

	10.- Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer el clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Conducir el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.

Evaluar permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales diversas y los contextos culturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	11.- Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
Crear el clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	12.- Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13.- Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	

	14.- Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15.- Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16.- Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17.- Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Indicador: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	18.- Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19.- Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	

	20.- Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21.- Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes.	4	4	4	
	22.- Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23.- Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
-	24.- Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

Indicador: Evaluar permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales diversas y los contextos culturales.	25.- Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26.- Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27.- Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28.- Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29.- Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

- **Objetivo de la Dimensión:**

Participar activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	30.- El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31.- El docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	4	4	4	
	32.- Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	

Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33.- Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34.- Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35.- Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Objetivo de la Dimensión:**

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36.- Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37.- Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38.- Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39.- Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40.- Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



David Garay Avendaño
Doctor en educación

Firma del evaluador.
DNI: 43574040

Validador 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima organizacional
Autor:	Autor: Bachiller angélica Lucrecia Crespín Meza (2012)
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante Google Forms
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública 6031 “Santa María de Lurín”
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra el “clima organizacional” de la institución educativa, desde la perspectiva de los docentes en relación al tipo de liderazgo de los directivos.

4. Soporte teórico:

El clima organizacional según Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Autoritario	Con características básicamente de desconfianza del subordinado, cuya orientación es establecida de manera jerárquica en la dirección de la organización y desde este aquí se maneja las acciones, tareas y proceso de la actividad laboral a cumplir el individuo en la organización. Donde el proceso de control se encuentra focalizado y esquematizado. Teniendo un ambiente climático basado en desconfianza, inseguridad y temor al interior de la misma. en ella las decisiones están dispuestas por la alta dirección de la organización, centralizadas básicamente en el control, caracterizado por ser paternalistas, cuya autoridad aplican con todo el poder, entregando alguna facilidad a los subordinados, concediéndoles una oportunidad de alguna flexibilidad. (Likert, 1968).
	Participativo	Con características de mayor nivel descentralizado y delegaciones de decisión. La capacidad de decisión es entregada a niveles de mando medio e inferior manteniendo los esquemas jerárquicos. Se caracteriza por presentar un ambiente de confianza, existiendo un compromiso y una mística de entrega muy valorada, caracterizado por procesos en toma de decisión descentralizado distribuyendo entre distintas partes de las organizaciones. La comunicación es tanto vertical como horizontalmente, creando compromiso del equipo. Este tipo de ambiente organizacional demuestra confianza en la organización y elevados niveles de compromisos por parte del colaborador, se logra su propósito. La relación dirección y personal de la institución es buena y la credibilidad prevalece en distintas áreas de la organización (Likert, 1968).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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 estas.
	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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:

- **Primera dimensión:** Autoritario
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer el autoritario explotador y el autoritario paternalista en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritario explotador	1.- Los docentes consideran que las decisiones y la comunicación directivo-docente es vertical y unidireccional.	4	4	4	
	2.- Los directivos valoran más los resultados, que examinar los métodos y procedimientos empleados por los docentes.	4	4	4	
	3.- En varias ocasiones los directivos prestan poca importancia a las recomendaciones de los docentes al momento de la toma de decisiones.	4	4	4	
	4.- Los directivos en las actividades y proyectos institucionales son muy desconfiados, llegando a pensar que únicamente ellos tienen la razón.	4	4	4	
	5.- Los docentes consideran que el sentido de pertenencia hacia su institución educativa es mermado por la centralización en la toma de decisiones de los directivos.	4	4	4	



	6.- Los directivos aplican el reglamento interno con severidad cuando quieren hacer sentir al docente que ellos son los que tiene la autoridad.	4	4	4	
Autoritario paternalista	7.- En la institución educativa los directivos promueven una cultura de respeto y solidaridad para todo el personal.	4	4	4	
	8.- En la institución educativa los directivos delegan eficientemente a los docentes responsabilidades para actividades en la elaboración de instrumentos de gestión.	4	4	4	
	9.- Los directivos generan buen ambiente de trabajo y articulan buenas relaciones humanas en la institución educativa.	4	4	4	
	10.- En los acompañamientos pedagógicos, los directivos brindan información apropiada para que los docentes puedan mejorar su práctica docente.	4	4	4	
	11.- El equipo directivo promueve resolución de conflictos laborales según norma y reglamento interno.	4	4	4	



	12.- los directivos promueven la mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Participativo
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer el consultivo y el consultivo en grupo en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	13.- Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa.	4	4	4	
Consultivo	14.- Los directivos convocan abiertamente a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.	4	4	4	
	15.- Los directivos permiten los distintos puntos de vista y la crítica de los demás a fin de mejorar el trabajo en la institución educativa.	4	4	4	



	16.- Los directivos propician y se observa en la institución buenas relaciones humanas y de empatía entre colegas.	4	4	4	
	17.- Los directivos toman en cuenta las críticas y las llevan a un diálogo amplio.	4	4	4	
	18.- Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.	4	4	4	
Consultivo en grupo	19.- Los directivos someten a votación las decisiones cuando se presentan opiniones discordantes a la que él sostiene.	4	4	4	
	20.- Los directivos consultan y atienden propuestas de mejoras de proyectos para cumplir objetivos del plan anual.	4	4	4	
	21.- Los directivos propician democráticamente la participación de docentes en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.	4	4	4	
	22.- Los directivos fomentan el intercambio de ideas entre todos los docentes.	4	4	4	



23.- Los directivos promueven el consenso entre docentes, mediante una discusión amplia, para la elaboración de objetivos.	4	4	4	
24.- Los directivos propician asertivamente el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.	4	4	4	

CÓRDOVA GARCÍA, ULISES

DNI: 06658910



Validador 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ulises Córdova García		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Autor: Marco del buen desempeño docente (2012)
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante Google Forms
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública 6031 “Santa María de Lurín”



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra el “desempeño docente” de la institución educativa, desde la perspectiva de los docentes en relación al tipo de liderazgo de los directivos.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

Como documento de referencia base el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), propuesta por el MINEDU, define al desempeño docente como las acciones visibles que realiza el docente con responsabilidad de sus funciones profesionales para el logro de determinados resultados de aprendizaje comprometidos en su actuación. El MINEDU elaboró un documento para evaluar el buen desempeño docente, en consenso con el gobierno, los docentes y la ciudadanía sobre las competencias que deben tener los docentes del país y así lograr el aprendizaje de los estudiantes

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Marco del buen desempeño docente, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Marco del buen desempeño docente, 2012).



<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes mejorar (Marco del buen desempeño docente, 2012).</p>
<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (Marco del buen desempeño docente, 2012).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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 estas.
	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado 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:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer y comprender las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Planificar la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocer y comprender las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.	1.- Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2.- Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3.- Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	



Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	4.- Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5.- Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	6.- Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	7.- Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	

8.- Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
9.- Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
10.- Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- **Objetivo de la Dimensión:**

Conocer el clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Conducir el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.

Evaluar permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales diversas y los contextos culturales.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crear el clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	11.- Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12.- Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13.- Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14.- Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15.- Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	



	16.- Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17.- Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Indicador: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	18.- Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4	
	19.- Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20.- Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	



	21.- Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes.	4	4	4	
	22.- Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23.- Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
-	24.- Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



Indicador: Evaluar permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales diversas y los contextos culturales.	25.- Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26.- Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27.- Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28.- Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	



-	29.- Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	
---	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

- **Objetivo de la Dimensión:**

Participar activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes	30.- El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	



de calidad.	31.- El docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.	4	4	4	
	32.- Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33.- Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34.- Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	

-	35.- Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	
---	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Objetivo de la Dimensión:**

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36.- Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	



	37.- Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38.- Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39.- Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
-	40.- Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

CÓRDOVA GARCÍA, ULISES

DNI: 06658910

Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



Cuestionario sobre Clima Organizacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, clima organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTORITARIO		VALORACIÓN				
Indicador: Autoritarismo explotador.						
1	Los docentes consideran que las decisiones y la comunicación directivo-docente es vertical y unidireccional.					
2	Los directivos valoran más los resultados, que examinar los métodos y procedimientos empleados por los docentes.					
3	En varias ocasiones los directivos prestan poca importancia a las recomendaciones de los docentes al momento de la toma de decisiones.					
4	Los directivos en las actividades y proyectos institucionales son muy desconfiados, llegando a pensar que unicamente ellos tienen la razón.					
5	Los docentes consideran que el sentido de pertenencia hacia su institución educativa es					



	mermado por la centralización en la toma de decisiones de los directivos.					
6	Los directivos aplican el reglamento interno con severidad cuando quieren hacer sentir al docente que ellos son los que tiene la autoridad.					
Indicador: Autoritarismo paternalista						
7	En la institución educativa los directivos promueven una cultura de respeto y solidaridad para todo el personal.					
8	En la institución educativa los directivos, en algunas ocasiones y para ciertas actividades delegan responsabilidades.					
9	Los directivos generan buen ambiente de trabajo y articulan buenas relaciones humanas en la institución educativa.					
10	En los acompañamientos pedagógicos, los directivos brindan información apropiada para que los docentes puedan mejorar su práctica docente.					
11	El equipo directivo promueve resolución de conflictos laborales según norma y reglamento interno.					
12	los directivos promueven la mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
DIMENSIÓN: PARTICIPATIVO			VALORACIÓN			
Indicador: Consultivo						
13	Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa.					
14	Los directivos convocan abiertamente a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.					
15	Los directivos permiten los distintos puntos de vista y la crítica de los demás a fin de mejorar el trabajo en la institución educativa.					
16	Los directivos propician y se observa en la institución buenas relaciones humanas y de empatía entre colegas.					
17	Los directivos toman en cuenta las críticas y las llevan a un diálogo amplio.					
18	Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.					



Indicador: Consultivo en grupo						
19	Los directivos someten a votación las decisiones cuando se presentan opiniones discordantes a la que él sostiene.					
20	Los directivos consultan y atienden propuestas de mejoras de proyectos para cumplir objetivos del plan anual.					
21	Los directivos propician democráticamente la participación de docentes en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.					
22	Los directivos fomentan el intercambio de ideas entre todos los docentes.					
23	Los directivos promueven el consenso entre docentes, mediante una discusión amplia, para la elaboración de objetivos.					
24	Los directivos propician asertivamente el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.					

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO				
		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		VALORACIÓN				
	Indicador: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					



3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
Indicador: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.						
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		VALORACIÓN				
Indicador: Crea clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.						



11	Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
	Indicador: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos					



	en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes.					
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función de la sesión de aprendizaje.					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Indicador: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales diversas y los contextos culturales.						
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					



29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		VALORACIÓN				
	Indicador: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.					
30	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	El docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32	Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
	Indicador: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		VALORACIÓN				



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

Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad

Variable clima organizacional

Base de datos

	AUTORITARIO												PARTICIPATIVO											
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24
1	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	
2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
3	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	2	5	4	4
7	3	4	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
8	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
9	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5
11	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4
13	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
14	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5
15	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3
16	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
17	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
18	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
20	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5

VISOR ALFA DE CONBRACH.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

```

/VARIABLES=P1_V1 P2_V1 P3_V1 P4_V1 P5_V1 P6_V1 P7_V1 P8_V1 P9_V1 P10_V1 P11_V1 P12_V1 P13_V1
P14_V1 P15_V1 P16_V1 P17_V1 P18_V1 P19_V1 P20_V1 P21_V1 P22_V1 P23_V1 P24_V1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	29,4
	Excluido ^a	48	70,6
Total		68	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	24

Estadísticas de elemento

Activar \
Visor Confi



Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Confiabilidad de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	24

Confiabilidad de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	40

Habiéndose obtenido los coeficientes de fiabilidad en los niveles de 0,61 a 0,80 para ambas variables, según Ruiz Bolívar es considerado como alta la el grado de confiabilidad el instrumento de evaluación empleado en la investigación.

Anexo 8. Base de datos generales

Clima organizacional

	AUTORITARIO												PARTICIPATIVO											
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24
1	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	
2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
3	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	2	5	4	4
7	3	4	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
8	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
9	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5
11	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4
13	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
14	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
15	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3
16	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
17	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
18	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
20	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
21	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
22	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	2	5	4	4
24	3	3	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
25	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
26	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
27	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5
28	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
29	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4
30	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
31	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
32	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3
33	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
34	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4

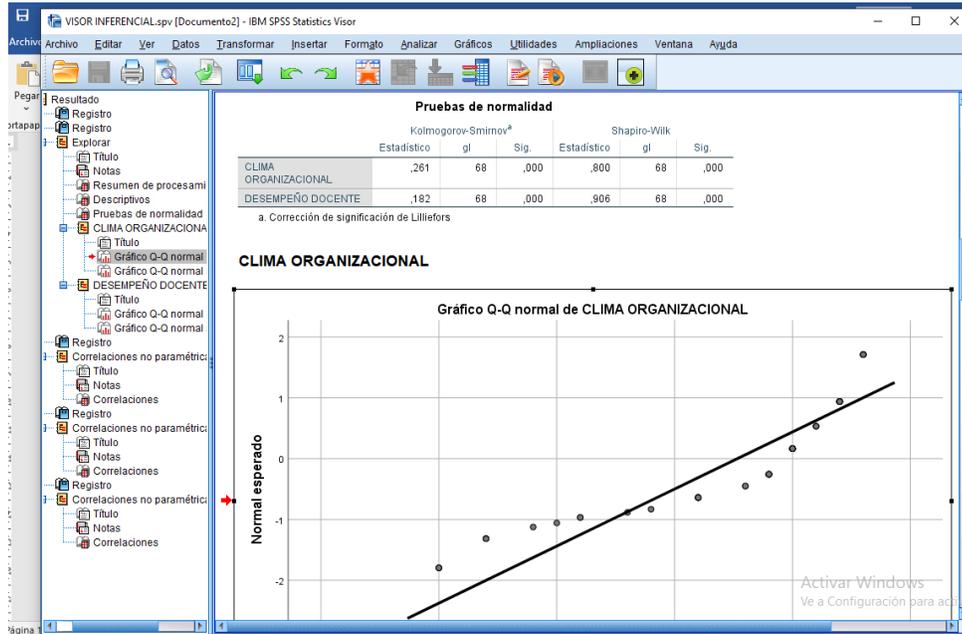
35	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
37	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
38	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
39	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
40	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	2	5	4	4
41	3	4	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
42	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
43	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5
45	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
46	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4
47	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
48	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
49	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3
50	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
51	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
52	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4
53	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
54	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
55	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
56	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
57	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	2	5	4	4
58	3	4	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
59	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
60	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
61	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5
62	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
63	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4
64	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
65	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
66	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3
67	3	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
68	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4



Base de datos desempeño docente

	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES									ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4				
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5			
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4			
4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4			
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
6	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5		
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4		
9	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
10	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4		
11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4		
12	4	5	4	4	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	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
14	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	
16	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
17	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4		
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
21	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
26	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
27	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	
29	4	5	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
31	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
33	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	

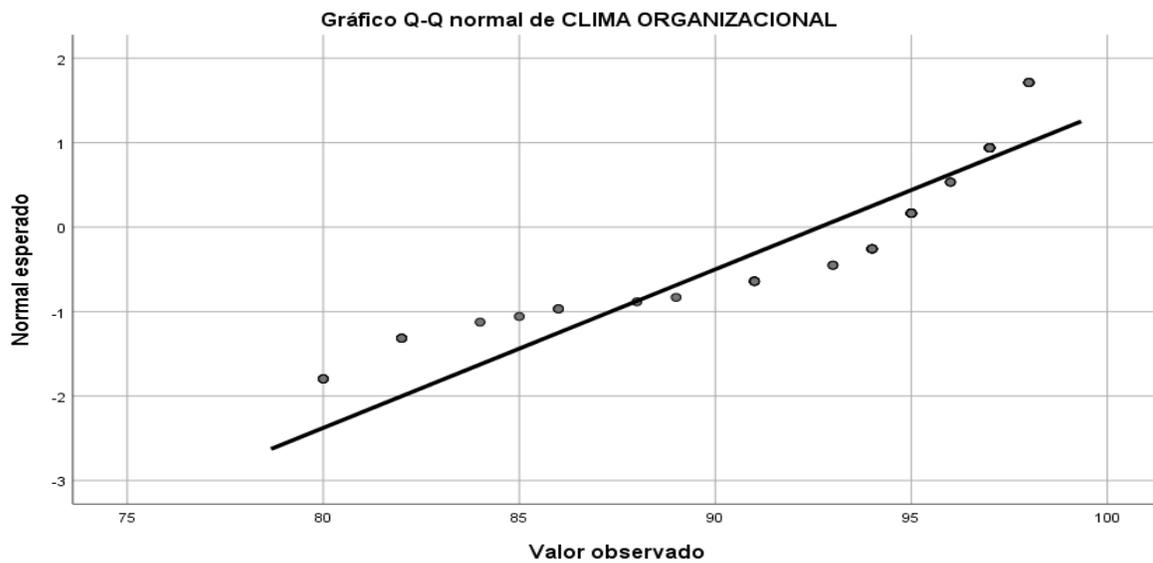
Anexo 9. Prueba de normalidad



Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,261	68	,000	,800	68	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,182	68	,000	,906	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



Anexo 10. Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSSvs.26

Hipótesis general

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Hipótesis específica 1

Correlaciones

			AUTORITARIO	DESEMPEÑO O DOCENTE
Rho de Spearman	AUTORITARIO	Coeficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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



Hipótesis específica 2

Correlaciones

			PARTICIPATIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	PARTICIPATIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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



Anexo 12. Carta de consentimiento informado

Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública Ugel 01 – Lurín, 2023

HOJA DE CONSENTIMIENTO

La investigación tiene como objetivo determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública Ugel 01- Lurín, 2023. Si decide participar en este estudio para una encuesta, se le entregará un cuestionario virtual, el cual constará de 2 secciones: La primera sección, para la variable Clima Organizacional desde la pregunta 1 hasta la 24 y la segunda sección para la variable Desempeño Docente desde la pregunta 25 hasta la 64. No existe riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación, su participación será anónima, así mismo usted es libre de participar en el estudio. No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los datos que usted proporcione durante la encuesta serán confidenciales. La investigación tendrá acceso a los datos y no brindará ninguna información que permita dar indicios de su identidad. En el informe final del estudio no se proporcionará información individual que vulnere la confidencialidad de su participación.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

- SI ESTOY DE ACUERDO
- NO ESTOY DE ACUERDO

PREGUNTA 1

Los docentes consideran que las decisiones y la comunicación directivo-docente es vertical y unidireccional.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1KvZGjprwy3INT_V52jImSZLRGMdkaSznda4jfZGOLvU/edit?pli=1



Anexo 13: Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

31
años

Lima, 18 de octubre del 2023

Señor (a):
Mg. Ricardo Soria Arévalo
Director:
6031 SANTA MARÍA DE LURIN

Nº de Carta : 037 – 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: 18 de octubre 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: **GUTERREZ SOCA, MARLENI VERONICA**
- 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 UGEL 01 – LURÍN, 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

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 14. Carta de aceptación institucional

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



INSTITUCION EDUCATIVA Nº 6031

“SANTA MARIA DE LURIN”

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa 6031 “Santa María de Lurín”

HACE CONSTAR

Que mediante carta de presentación de la Universidad Cesar vallejo, se le otorgó la autorización para trabajo de investigación a la estudiante de Maestría de la Universidad César Vallejo **Marleni Verónica GUTIÉRREZ SOCA**

La actividad que ha realizado consistió en aplicar mediante un cuestionario una encuesta virtual a los docentes de nuestra Institución cuya tesis denominada por título “Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública Ugel 01 – Lurín, 2023”, desde el 16 de octubre al 23 de octubre del 2023.

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

Lurín, 27 de octubre del 2023



Código Modular 0328054

Jr. Castilla s/n 1ra Cuadra LURÍN