



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en
una institución educativa del distrito de Chimbote, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Sotelo Jacinto, Luiggi Jean Paul (orcid.org/0000-0001-5498-3629)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme fortaleza de cristalizar mis proyectos y de iluminar mi camino, para enfrentar cada reto que me ha puesto la vida, cuidándome y protegiéndome de las adversidades, a mis padres, por su apoyo constante, frente a mi realización profesional. A mi esposa por su paciencia y motivación a ser mejor cada día. A mi hija Natsumi por darme fortalezas para salir adelante.

Agradecimiento

A mis docentes de maestría por sus experiencias y conocimientos en el desarrollo de mi tesis. A la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, por brindarme una enseñanza de calidad y así poder obtener mi grado de maestro en Gestión de Talento Humano. A los docentes de la I.E. 88016 “José Gálvez Egusquiza” distrito de Chimbote, por permitirme y brindarme las facilidades para aplicar mi instrumento y así procesar, analizar e interpretar los resultados de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias según niveles de la variable clima organizacional.....	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias según niveles de la variable desempeño docente.....	20
Tabla 3 Regresión entre el clima organizacional en el desempeño docente	21
Tabla 4 Regresión entre el clima organizacional en la dimensión diversificación curricular	22
Tabla 5 Regresión entre el clima organizacional en la dimensión planificación....	23
Tabla 6 Regresión entre el clima organizacional en la dimensión evaluación	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, con enfoque cuantitativo, tipo correlacional causal, siendo diseño no experimental de corte-transversal, así mismo, la muestra estuvo formado por 37 profesores nombrados de la institución educativa, además, los instrumentos que se aplicaron fueron el cuestionario del clima organizacional y el cuestionario del desempeño docente, de esa forma, en los resultados se puede evidenciar que el nivel del clima organizacional el 72.97% es alto y el 27.03% es medio, igualmente en el nivel del desempeño docente el 94,59% es alto y el 5.41% es medio, de otro lado, se halló que el clima organizacional explica un 14.1% al desempeño docente con un modelo aceptable ($F=5.758$, $p<.05$), siendo la influencia en dirección positiva como significativamente ($\beta =.376$; $t=2.400$, $p<.05$), al obtener una significancia estadística inferior a .05 rechaza la hipótesis nula, por ello se concluye que si existe una influencia positiva y significativa de las variables de estudio.

Palabras Clave: Clima organizacional, Desempeño docente, Diversificación Curricular, Influencia.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of Organizational Climate on Teaching Performance in an Educational Institution in the district of Chimbote, with a quantitative approach, causal correlational type, being a non-experimental cross-sectional design, likewise, the sample consisted of 37 professors appointed from the educational institution, in addition, the instruments that were applied were the organizational climate questionnaire and the teacher performance questionnaire, in this way, in the results it can be evidenced that the level of the organizational climate 72.97% is high and 27.03% is medium, also at the level of teaching performance 94.59% is high and 5.41% is medium, on the other hand, it was found that the organizational climate explains 14.1% of teaching performance with an acceptable model ($F = 5.758$, $p < .05$), being the influence in the positive direction as significantly ($\beta = .376$; $t = 2.400$, $p < .05$), when obtaining a statistical significance lower than .05 r rejects the null hypothesis, therefore it is concluded that there is a positive and significant influence of the study variables.

Keywords: Organizational climate, Teaching performance, Curriculum Diversification, Influence.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente tanto clima organizacional como desempeño son temas muy explorados e incluso implementados en las empresas, puesto que, si es manejado de forma correcta es posible llegar a obtener el éxito, del cual, es importante de antemano que se presente primero entre los trabajadores, así mismo, en estos últimos años, se ha observado que adquirió un especial interés por estudiarlo y conocer su naturaleza en el ámbito organizacional, siendo de carácter sustancial con la finalidad de promover el estado de bienestar como la de satisfacción que todo colaborador necesita en su centro de trabajo, de igual forma, esto no es ajeno en las instituciones educativas. Por ello, es preciso señalar que la institución educativa es considerada un espacio excepcional donde se tiene la oportunidad de aprender a convivir como desarrollar capacidades imprescindibles con la intención de cambiar en ciudadanos responsables, ganando valores de manera que se pueda llevar a cabo durante toda la existencia, sin duda, es un desafío que los docentes laboren en conjunto por un interés común, sujetándose de un ambiente confortante donde se encuentren circunstancias para un adecuado desenvolvimiento.

De esa forma, la UNESCO (2020) apunta con el motivo de saber de qué forma respondieron los países ante la llegada del virus conocido como COVID-19, con referente a la capacitación como en el apoyo a la docencia, ya que, se indica que el 50% de los estados ofrecieron capacitación a sus maestros en procesos y mecanismos de una educación virtual, además 1/3 de los países prestaron servicio psicológico para afrontar este nuevo contexto que estamos atravesando. Dicho lo anterior, dentro de los inconvenientes que mostraron las naciones para la realización de una enseñanza virtual, en Ecuador el asunto sobre el aprendizaje del estudiante en pandemia que menciona que de cada 10 alumnos 7 muestra un escaso grado de preparación en la materia de matemáticas, esto significa que el 90% del personal docente no estuvo capacitado debidamente y no le proporcionaron las herramientas adecuadas para la ejecutar un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje (El Universo, 2021). Por otro lado, en Chile se revela que el desempeño laboral en docentes de lo cual se estableció que el 65% consiguieron un desempeño

básico e insatisfecho (Obreque et al., 2019). Por esta razón, es preciso enfatizar que las prácticas inadecuadas en aula, el malo nivel de conocimiento como el ausentismo de los educandos son señales de un desempeño bajo, por ello el objetivo primordial es encontrar mecanismos que posibiliten a través de evaluaciones desarrollar un perfil óptimo para ofrecer una buena calidad educativa (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020). También para que el pedagogo labore de forma adecuada, es indispensable que lo desarrolle en condiciones propicias, manteniendo relaciones sociables buenas y los equipos apropiados.

En cuanto, a la Ley General de Educación, establece lineamientos de las acciones educativas con la intención de crear un adecuado clima organizacional, facilitando tener una relación buena entre directores y maestros de modo que sea beneficioso para las coordinaciones en los trabajos, actividades como en acciones administrativas, incluso logrando tener un alto desempeño laboral, sin embargo, la realidad de nuestro país no se da, puesto que, se observa que no existe una convivencia democrática, no hay respeto a la diversidad, además, el cargo y las funciones no se llegan a cumplir como debe de ser, esto provoca que el ambiente sea perjudicial en las instituciones educativas (MINEDU, 2019). Del mismo modo, En Perú, el asunto que tiene el ambiente laboral es un aspecto a tomarse en cuenta, por ello, se realizó mediante una encuesta que un 81% de profesores estiman que el clima organizacional es fundamental para su desempeño, mientras que un 86% estarían decididos a abandonar el puesto si encuentran un clima laboral negativo, en cambio el 19% refiere que no repercute en sus obligaciones (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

Así pues, para ello se plantea como problema general: ¿De qué manera el Clima Organizacional influye en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022?, de la misma manera, como problemas específicos ¿De qué manera el Clima Organizacional influye en la Diversificación Curricular en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022?; ¿De qué manera el Clima Organizacional influye en la Planificación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022?;

¿De qué manera el Clima Organizacional influye en la Evaluación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022?

La justificación del estudio a nivel teórico, tiene como propósito investigar ambas variables de estudio, aportando como un antecedente importante para futuras investigaciones con fines académicos. En cuanto a nivel práctico, los resultados serán de gran utilidad para conocer la problemática y así emplear soluciones como las acciones que representen para una mejoría pedagógica. Con respecto a nivel metodológico, se hará uso de técnicas como también de instrumentos para este estudio y además puede servir en otras investigaciones nuevas. Finalmente, a nivel social, se brindará información actualizada en base a las variables de estudio, de igual modo, se evidenciará la situación actual con la finalidad de que la institución ponga en marcha planes de desarrollo continuo.

En cuanto a la investigación el objetivo general: Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022. Mientras que los objetivos específicos: Establecer de qué manera el Clima Organizacional influye en la Diversificación Curricular en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022; Establecer de qué manera el Clima Organizacional influye en la Planificación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022; Establecer de qué manera el Clima Organizacional influye en la Evaluación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022.

Además, se estableció como hipótesis general: El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022. Igualmente, las hipótesis específicas: El Clima Organizacional influye significativamente en la Diversificación Curricular en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022; El Clima Organizacional influye significativamente en la Planificación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022; El Clima Organizacional influye significativamente en la Evaluación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para este presente estudio, de acuerdo a los antecedentes internacionales, se cuenta con el aporte de la autora Brasales (2021), que realizó una investigación sobre el clima laboral y su incidencia en el desempeño docente de las Unidades Educativas del Milenio, pues establece como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes, lo cual su enfoque es de tipo cuantitativo y para medir las variables se aplicaron dos instrumentos adaptados que fue uno por el ministerio de trabajo para el clima y el otro por el ministerio de educación para el desempeño, considerando que la población fue de 77 docentes encuestados para la recopilación de información, así pues, los resultados indican que se obtuvo un valor de $r=0,412$ demostrando la aparición de una correlación positiva-media entre las variables, concluyéndose que mayor clima el desempeño aumenta en los docentes.

Así mismo, Almeida (2020), desarrolló el estudio denominado Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica, del cual, su objetivo fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño docente, su enfoque es tipo descriptivo-correlacional, también se determinó la confiabilidad de dos instrumentos con la ayuda de Alpha de Cronbach ejecutado mediante el programa SPSS, luego se aplicaron estas dos encuestas a 45 docentes, así pues, el resultado que tuvo es un $r=0,84$ que muestra relación directa como favorable entre clima organizacional con desempeño docente, así pues, se recomendó emplear técnicas para conseguir una educación de mayor calidad.

De modo similar, Lascano (2019), efectuó una investigación sobre Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela Enrique Gil Calderón, planteando como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente, fue tipo cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, su muestra estaba establecida por 30 profesores que se les aplicó los respectivos cuestionarios, por lo tanto, como resultado se obtuvo un 93% quedando en un nivel medio, de ese modo, se concluye

que la variable clima repercute de modo significativo en la variable desempeño de la I.E.

Por otro lado, la autora Gutiérrez (2019) en su investigación de Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa Guayaquil, su objetivo fue determinar la influencia de una variable a la otra, su diseño es no experimental, correlacional causal, así mismo uso como técnica la encuesta donde validó dos cuestionarios con respuesta de escala Likert, en sus resultados se evidencia que el valor significativo fue 0,572, la correlación es -.0165 siendo negativo y el porcentaje de influencia solo es del 2% que en conclusión se demuestra que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente del centro educativo.

Además, la autora Medina (2017), hizo un estudio nombrado Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo, el objetivo que tuvo fue determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, su tipo es descriptivo, lo cual, empleó como técnica el SPSS con la correlación de Pearson, así mismo, colaboraron 50 educandos en la aplicación, en los resultado se señala que existe incidencia positiva en la correlación, por ello se concluye que el clima repercute en el desempeño, pero está situado en una categoría positivo sumamente insuficiente.

Ahora bien, referente a los antecedentes Nacionales, Sancho (2021), elaboro una investigación sobre el Clima organizacional y Desempeño docente en la Institución Educativa en el colegio "Vicealmirante Gerónimo Cafferata" N. 7088, planteo en su objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente, siendo el enfoque cuantitativo, es tipo básico, siendo su diseño no experimental, correlacional de corte transversal, donde la muestra fue de 30 pedagogos, además, hizo uso del coeficiente Rho de Spearman para la comparación hipotética y en los resultado se obtiene un $Rho=0,485$, concluyéndose que tiene relación tanto directa como moderada incluso significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Igualmente, Cenas et al. (2021) Preparó un estudio sobre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza estableció como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente, del cual, su diseño es descriptivo correlacional, donde el instrumento fue el cuestionario, clima organizacional de Martin Bris y del desempeño docente del ministerio de educación, estos tuvieron que ser adaptados por medio de criterio de jueces para luego ser aplicados a la muestra que se conformó por 191 maestros, como resultado consiguió que existe correlación tanto directa como altamente significativa entre las variables que estuvieron medidas a través de la correlación de Spearman, por ese motivo, la percepción de los docentes referente al ambiente es 46% regular y del desempeño es 32% bueno.

En ese sentido, Ruiz (2020) llevo a cabo su investigación referente al Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución “Genaro Herrera”, que tuvo como objetivo establecer el grado de correlación entre las variables, es tipo descriptivo, nivel correlación, de lo cual el diseño es no experimental, emplearon dos instrumentos que acudieron a ser validados por expertos, así mismo, la población fue conformado por 100 docentes más 3 directivos, en los resultados se indica un valor de $r=0,604$ que sirvió para calcular el coeficiente $r^2=0,3648$ de tal forma que el clima explica el 36,48% del desempeño, de ese modo, en conclusión existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente.

Para Dianderas (2020) quien llevo a efecto una investigación sobre Clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Angeles, planteo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, fue un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional descriptiva, su muestra estuvo constituido por 60 profesores, así mismo los instrumentos fueron sujetos a una prueba piloto para comprobar la fiabilidad antes de ser aplicado, en los resultados se evidencia que en la variable clima organizacional, de 60 de profesores, el 38,3% se encuentra en un nivel medio y el 40% alto, mientras que en el desempeño docente el 16,7% está en un

nivel bajo, en tanto el 75% es alto, por esta razón, concluyo que hay una relación significativa entre las variables tanto clima como desempeño.

Algo semejante ocurre con Palomino (2017) quien desarrolla una investigación denominada Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad Gestión Educativa Local de Huánuco, tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, fue enfoque es cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, se escogieron 86 educandos por muestreo probabilístico aleatorio simple, se hicieron uso de dos escala, la primera del clima y la segunda de desempeño, siendo validados como fiabilizados anticipadamente, como resultado establece la relación moderada de las variables, llegando a concluir que existe relación directa, positiva como también significativa en un grado moderado entre las variables.

Por lo consiguiente, en los antecedentes locales, Moro (2020), elaboro un estudio llamado Clima organizacional y Desempeño docente en una institución educativa de gestión pública, del cual, el objetivo fue establecer la relación entre las variables, en ese sentido, es de tipo descriptivo y correlacional, no experimental, donde la muestra estuvo formado por todos los profesores como directivos, para ello, se emplearon dos instrumentos adaptados de Bris (2000) y Valdés (2004), en los resultados indico una correlación de $r=0,25$, concluyendo que tiene una relación baja - positiva inclusive no significativa entre las variables.

Al igual modo, Trujillo (2019) en su investigación denominado Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente de la institución N° 1541, el objetivo fue determinar como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la plana docente, el tipo es descriptivo, el diseño no experimental de corte trasversal simple, además, para la recopilación de datos se dispuso como técnica la encuesta e instrumento los cuestionarios, así mismo, la población fue toda la plana docente, en los resultados indica que el clima no es suficiente, en tanto, el rendimiento del desempeño es regular encontrándose un elevado grado de estrés en los colaboradores, en

consecuencia se concluye que si no existe clima organizacional jamás se conseguirá un desempeño para cumplir metas.

Con respecto a Velezmoro (2019), desarrollo una investigación sobre El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución “Los Embajadores del Saber”, su objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, fue diseño no experimental, tipo descriptiva correlacional, también se elaboraron dos instrumentos del cual fueron validados por expertos para después ser aplicado a una muestra de 24 educadores, así pues, en sus resultados señala no existir correlación significativa obteniendo un grado $r=-0,153$ poco considerable, de esa manera se concluye que el clima no tiene una relación significativa frente a la variable de desempeño.

Adicionalmente Castillo y Gonzales (2019), crearon una investigación nombrado Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la institución educativa Gloriosa 329, plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente, el tipo es descriptivo de diseño correlacional y tuvo una muestra de 65 maestros de secundaria, además al recoger datos hizo uso de un cuestionario para cada variable, siendo procesados como analizados mediante Excel y el programa SPSS, por lo tanto, en los resultados la correlación fue de $r=0,786$ en donde el clima organizacional mantuvo un efecto altamente significativo en el desempeño docente, así mismo llego a concluir que tiene relación positiva buena entre estas variables.

Además, García y Segura (2014), realizaron un estudio acerca del clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas, el objetivo fue determinar si existe relación entre las variables, su enfoque es cuantitativo, de no experimental, transversal correlacional, la población se conformó por 65 profesores y el instrumento aplicado paso por expertos para su validación como confiabilidad, en resultados señala que existe una correlación tanto moderada $r = .528$ como significativa $p < .01$, por ende, se llega a la conclusión que cuando existe un adecuado clima propiciara un buen desempeño.

En cuanto al clima organizacional el origen se deriva del estudio de Lewin (1936) quien indicó que el comportamiento del humano depende mucho del lugar en la que se encuentra mientras que la conducta es el producto de interaccionar entre individuo y entorno, así mismo ha sido estudiado por distintos autores, pues el que ha expresado mayor beneficio es Goncalves (1997) el cual menciona que el componente importante es la percepción que los colaboradores tienen de los procesos como de la estructura que suceden en el ambiente de trabajo, de igual forma, en el año 2000 establece que tanto los elementos como las estructuras de una organización dan sitio a un clima en específico, en funcionalidad de la apreciación de los trabajadores (Chiang y Hidalgo, 2021).

De esta manera, se tomó la Teoría de Litwin y Stringer, el cual, intenta explicar que el ambiente es un grupo de cualidades pertenecientes al contexto en las labores que se encuentra percibido tanto directa como indirectamente por los colaboradores que trabajan en dicha organización repercutiendo en su comportamiento y motivación. Así mismo, esta teoría busca ganar una mejora en el clima laboral acorde a las apreciaciones que los individuos tienen sobre su entorno ayudando a mejorar la posibilidad de crear distintos climas en las organizaciones dependiendo de sus estilos de liderazgo, así como en su motivación, desempeño y satisfacción que posean incitando a cambios en las características de personalidad (Loaiza et al.,2019).

Con respecto a las definiciones sobre el clima organizacional, Según Diaz (2018) expresa que se trata del medio comprendido por personas en una organización, de lo cual, el compromiso como el desempeño que tengan puede ser favorable en caso sea el adecuado, al contrario, será un daño para llegar a los objetivos, por ello se debe entender bien el comportamiento de los colaboradores, el esqueleto de la entidad como procesos que se efectúan.

Para Peña (2018) menciona que es el medio en donde un individuo tiene la capacidad de desarrollar el trabajo cotidiano, influyendo con referente a su satisfacción como también en la productividad, así mismo, esto se relaciona con el saber hacer, los comportamientos, el modo de trabajar como de

vincularse manteniendo una interrelación con la organización, los recursos y también con la actividad que cada uno realiza.

Por su parte, Iglesias y Torres (2018) señalan que se considera como el grupo de elementos y características correspondientes en una empresa, repercutiendo este en la ejecución de tareas, el actuar del personal y en el contexto psicosocial donde los colaboradores se desenvuelven de forma correcta.

De acuerdo con Segredo (2017) indica que es un asunto complejo de numerosos factores, que considera la manera de direccionar, el modelo como también el comportamiento que muestran los colaboradores que se encuentran dentro de una entidad, ya que, si se contribuye apropiadamente representara un beneficio competitivo.

De este modo, la Importancia consiste en un suceso de que el comportamiento del colaborador de la entidad no se basa en el resultado de los factores organizacionales que son el externo y primordialmente el interno, sino que depende de la percepción que posee la persona, en relación con las tareas, interacciones y entre otras experiencias, por esa razón se ve reflejado mucho las características tanto personales como organizacionales, por ello se puede sustentar que el ambiente laboral es una transformación que determinara el comportamiento organizacional, de lo cual, va a permitir incluir modificaciones proyectados en la actitud de los integrantes, también en el esquema organizacional o en los subsistemas que la conforman, así pues, es de suma relevancia porque incide en la satisfacción y en la productividad, puesto que el personal cuando se encuentran satisfechos realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz, en lo que la productividad aumenta, de ese modo, cuando existe un buen clima donde se logre desempeñarse correctamente ayudara de manera positiva en el bienestar de la compañía y sus colaboradores en conjunto (Pilligua y Arteaga, 2019).

Con respecto a las dimensiones del clima organizacional, Hernández et al. (2018) mencionan a Litwin y Stringer quienes afirman que existe nueve dimensiones que contribuyen a determinar el clima en una organización y que

a su vez cada dimensión se relaciona con ciertas características, las cuales son:

La primera es la Estructura, que se comprende como la percepción que poseen los colaboradores de una empresa en torno al número de reglamentos, como métodos, normas y demás, los cuales se observan desafiados en el desempeño de sus labores, así mismo, el efecto tanto positivo como negativo, será dado en la prudencia en que la entidad ponga intereses en visualizar y controlar el efecto en el ambiente de trabajo. La segunda es la Responsabilidad, se basa en el sentimiento de los integrantes de la empresa en relación con su autonomía en tomar decisiones frente a su labor, en otras palabras, quieren ser su propio jefe para no tener doble revisión en el trabajo. El tercero es la Recompensa, donde los colaboradores tienen la percepción de conformidad con la retribución por el trabajo muy bien hecho, ya que, la organización emplea más el premio que la corrección. El cuarto es el Desafío, que es considerado como un reto que exige el trabajo, por lo que la empresa fomenta la aprobación de peligros que son medidos con la intención de cumplirse con metas proyectadas. El quinto es las Relaciones, se comprende que la organización tiene que ser un medio de trabajo placentero donde se deben propiciar adecuadas relaciones sociales tanto entre compañeros, con jefes y demás personal que se encuentre interiormente. El sexto es la Cooperación, donde existe el espíritu de apoyo por parte de los directivos y de los demás compañeros de trabajo, por ello, aquí se considera la ayuda mutua, tanto en los mandos altos y medios. El séptimo son los Estándares, el cual son parámetros constituidos con respecto a niveles de rendimiento, esto hace que los trabajadores perciban que exista justicia como igualdad, siempre y cuando las exigencias sean justas como también comprensibles. El octavo es el Conflicto, aquí se entiende que tanto compañeros como jefes deben recibir opiniones diferentes sin temer a desafiar como resolver los inconvenientes tan rápido aparezcan. El noveno es la Identidad, se estima que es la pertenencia por tanto es un componente primordial comopreciado dentro de una organización, lo cual, indica que tan

implicados se encuentren los colaboradores con los objetivos y que tan satisfechos se sienten de integrarlo.

En cuanto al desempeño docente se entiende que en este siglo XXI por el rápido desarrollo que han alcanzado las ciencias en el mundo, requiere una actitud de superación constante, con la finalidad de mantener actualizado los conocimientos, por ello, el Marco del buen desempeño docente que promueve MINEDU emitido en 2012 describe que mediante este se indaga que el educador sea valorado social como profesionalmente siendo una persona competente que aprende y perfecciona en la enseñanza, fomentando en él, meditación ante su destreza pedagógica frente a desempeños trazados, así mismo, la intención que se quiere lograr es tener una calidad educativa adecuada para el bienestar del estudiante como en su formación académica para su propio provecho y de ese modo ayudara al progreso del país (Esquerre y Pérez, 2021).

Por lo consiguiente, se toma la Teoría de la Autoeficacia de Bandura que explica como el ser humano se rige por la mente y tiene la percepción de poseer capacidades para desempeñarse, al igual que la de conocer como también discernir en un momento dado focalizándose en el pensamiento autoreferente al actuar mediante su conducta y motivación, no obstante es preciso la capacidad de autoconocimiento, autorreflexión como de igual forma de autorregulación, ya que, dependerá de factores personales, conductuales y ambientales, de la cual, esta interacción forma la determinación mutua que repercute de modo intencionado en la función psicosocial como en los acontecimientos de la vida de un individuo producido por sus actos, además estará condicionado por el pensamiento de sí mismo, siendo creadores y autores de las eventualidades que no solo responde a la demanda de sociedad, sino que inclusive las rectifica (Cardoso y Cortes, 2020).

Con referente a las definiciones del desempeño docente, Según Rafael y Orbegoso (2019) fundamentan que tanto las actitudes como aptitudes observables del profesor, el cual son objetivas y medibles en su trabajo pedagógico encontrándose presente en el procedimiento educativo como en la evaluación hacia los estudiantes para una adecuada formación constante.

En cuanto a Escribano (2018) refiere que se encuentra directamente vinculado con la calidad educativa, sin embargo, no se puede expresar de calidad cuando no existe un desempeño adecuado en el procedimiento de enseñanza – aprendizaje, de tal motivo, se necesita que los profesores tengan una buena preparación inclusive que este motivado como también comprometido con las obligaciones de esta nueva sociedad.

Para Gálvez y Milla (2018) mencionan que es una competencia profesional que tiene que ver con el logro de los objetivos acerca del aprendizaje que se espera que adopten los estudiantes, de ese modo, el propósito de la educación y realización del trabajo asignado, servirá para llegar a niveles aptos de excelencia educacional, contando con maestros con buena formación.

Por su parte, Guzmán (2016) expresa que el desempeño es el cumplimiento del trabajo, donde el factor que le acompaña es el compromiso y la involucración afectiva que tiene el profesor durante el desarrollo de sus sesiones lectivas en la institución.

Por lo tanto, la Importancia que tiene es sustancial, puesto que, al promover el profesionalismo de los maestros en un contexto donde constantemente se dan cambios propuestas curriculares, del cual esta formación permanente tiene que darse con la finalidad de mejorar la práctica, por ello, el Ministerio de Educación continuamente pone en marcha programas que formen proporcionando el desarrollo profesional, por lo que, los educadores muestran interés para ser parte de esto, además, hay otras opciones como lo es el programa virtual que está dirigido a los docentes que no cuenten con tiempo para asistir, para que se logren adecuar a esta modalidad, así mismo, esto permitirá conocer o saber cuáles son las principales dificultades que se presenten, ya sea la motivación, objetivos personales como también en las percepciones que tienen los trabajadores (Azañedo, 2021).

Por último, las dimensiones del desempeño docente, Según Solano y Fonseca (2021) mencionan que en el Marco del Buen desempeño se encuentran las siguientes:

Preparación para el aprendizaje, consiste en elaborar un trabajo pedagógico que el maestro desarrolla mediante la aplicación del programa curricular, unidades educativas, hasta sesiones de aprendizaje en un marco intercultural como inclusivo.

Enseñanza para el aprendizaje, se entiende como la acción de que el docente planifica el procedimiento de la enseñanza, la motivación de los escolares, la realización de distintas estrategias, así como también emplear herramientas, recursos formativos oportunos y destacados que llega al estudiante siendo el motivo de ser de los profesores.

Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, se basa en la cooperación como también comunicación que deberá existir para los diversos actores educativos, de lo cual, contribuyan a producir un buen clima institucional como una mejor convivencia, con respeto a los demás facilitando aprendizajes positivos en los colegiales.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se entiende como un proceso y práctica en el cual se distingue una calidad de formación como el crecimiento profesional de los maestros, además, la posibilidad de pensar organizadamente acerca de su práctica educativa en el salón de clases, el trabajo grupal en apoyo con sus colegas, participar activamente en la realización pedagógica, implicando su compromiso en procesos y resultados de los aprendizajes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

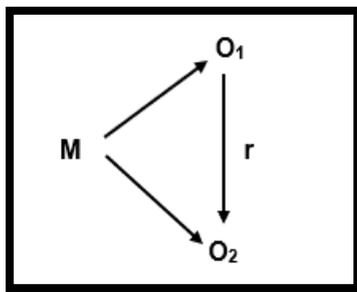
Tipo

En este apartado la investigación fue de tipo aplicado, debido a que, depende de los hallazgos como avances del estudio básico enriqueciéndose de ellos, por su naturaleza fue cuantitativa, pues, los resultados circularon a ser medibles con números (Hernández et al., 2014).

Diseño

Se le consideró no experimental, porque, no intervino el investigador, sino que se realizó las observaciones de hechos tal cual se presentaron, además fue de corte-transversal porque describió las variables como son, así pues, este estudio fue correlacional causal, ya que, se orientó a describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández et al., 2014).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M=Muestra de estudio

O_x=Variable Independiente: Clima organizacional

O_z=Variable Dependiente: Desempeño docente

r=Relación de causalidad de las variables

3.2. Variables y Operacionalización

En este apartado las variables fueron las siguientes:

Variable Independiente: Clima Organizacional

Variable Dependiente: Desempeño Docente

Asimismo, se consideró la matriz de operacionalización en anexos (Ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo compuesto por 39 docentes de una institución educativa de Chimbote, por consiguiente, se tuvo en cuenta tanto criterios de inclusión como de exclusión:

Criterios de inclusión:

- Se consideró a los docentes nombrados de la institución educativa.
- Se consideró solo a docentes que deseen participar en la aplicación de los instrumentos

Criterios de exclusión:

- No se consideró a docentes contratados de la institución educativa.
- No se les consideró a docentes que no desean participar en la aplicación de los instrumentos.

Muestra

Luego de ser determinado la población de estudio se consideró como muestra a 37 docentes nombrados de dicha Institución Educativa.

Muestreo

El muestreo que se empleó en el estudio se hizo de forma no probabilística por conveniencia, por lo que, el investigador decidió seleccionar a los participantes, ya que estuvieron prestos y accesibles para ser estudiados (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta, que tuvo como finalidad poder recoger la información de ambas variables de este estudio, por esta razón, se hizo uso del instrumento entendido como cuestionario (Hernández et al., 2014).

Por consiguiente, para reunir la información requerida de las variables de estudio se usó los siguientes dos instrumentos (Ver anexo 2): La primera fue el cuestionario del Clima Organizacional, elaborado por Dianderas Chávez, Celia (2020), del cual, se encuentra dividido en tres dimensiones que son, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación, siendo conformado por 15 ítems, además, la puntuación fue de tipo Likert teniendo cinco alternativas como respuesta y por último el nivel como rango es Alto (51-

75), Medio (26-50) y Bajo (5-25). El segundo es el cuestionario de Desempeño Docente, desarrollado por Dianderas Chávez, Celia (2020), del cual, se encuentra dividido en tres dimensiones que son, diversificación curricular, planificación y evaluación, también se conforma por 15 ítems, así mismo, la puntuación fue de tipo Likert teniendo cinco alternativas como respuesta y por finalmente el nivel como rango es Alto (51-75), Medio (26-50) y Bajo (5-25). Con respecto a la validación de contenido de los instrumentos se efectuó por medio de tres profesionales expertos, con grado de magister en educación, determinando que es aplicable, puesto que los ítems mostraron pertenencia, relevancia y claridad (Ver Anexo 3) y por tanto la confiabilidad de los instrumentos, se determinó mediante una prueba piloto, el cual, estuvo constituido por 10 profesores, así pues, el alfa de Cronbach arrojó una valoración de 0.813 y 0.848 tanto para la variable clima como desempeño, señalando que puede ser aplicada a la muestra (Ver Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Se tuvo que asistir de modo presencial con los cuidados pertinentes ante la Covid-19 con el motivo de poder recolectar los datos mediante la aplicación de los cuestionarios del clima organizacional y desempeño docente, para ello, se presentó una solicitud de la escuela de posgrado que se le entregó al director de la institución educativa para luego recibir un documento de permiso (Ver Anexo 5) que autorice que mi persona aplicará los cuestionarios correctamente siguiendo los protocolos de seguridad y gestionando un horario que no afecte la jornada laboral, en ello la duración fue aproximadamente entre 5 a 10 min. Por último, se recogieron los formularios agradeciéndoles por su colaboración en esta investigación, de esa manera, se llevó a ejecutar la base de datos en el programa Excel (Ver Anexo 6).

3.6. Métodos de análisis de datos

Ya teniendo procesados los datos compilados en Microsoft Excel, se recurrió al programa SPSS en su versión 25 para su respectiva tabulación en donde se logró obtener las tablas como los gráficos de barra o circulares que permitirán una mejor comprensión de la correlación causal entre variables, en ese sentido, se realizó la interpretación en cada resultado, así pues, en la

estadística descriptiva se percibe una distribución porcentual según los niveles de las variables como la de sus dimensiones, también, se efectuó una regresión para aceptar o rechazar las hipótesis aplicando la estadística de Pearson en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En este punto se tuvo en cuenta los principios éticos manteniendo una postura de responsabilidad ante los aspectos que están relacionados con la veracidad de esta información y el anonimato de las personas encuestadas, además, en los criterios éticos que debe seguir el estudio, como en la beneficencia que generara el proceso de participación en el grupo humano, la no maleficencia, que conducirá de forma no infractora con el motivo de cuidar el bienestar de los participantes, así mismo, la autonomía, el cual se le solicitara su consentimiento de colaborar y para concluir, la justicia que representa lo justo mediante estándares sociales y normados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias según niveles de la variable clima organizacional

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Clima organizacional		Relaciones interpersonales		Trabajo en equipo		Comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	27	72.97	32	86.49	24	64.86	29	78.38
Medio	10	27.03	4	10.81	13	35.14	8	21.62
Bajo	0	.00	1	2.70	0	.00	0	.00
Total	37	100.00	37	100.00	37	100.00	37	100.00

Nota: Distribución de porcentajes de la variable clima organizacional

En la tabla 1, se estima el análisis descriptivo de la variable clima organizacional como las respectivas dimensiones, de tal manera que, en la variable general prevalece el nivel alto con un 72.97%, seguido del nivel medio (27.03%); asimismo, se observa una distribución similar en las dimensiones que estructuran la variable, donde el nivel que predomina el alto (64.86% a 86.49%), seguido del nivel medio (10.81% a 35.14%).

Tabla 2*Distribución de frecuencias según niveles de la variable desempeño docente*

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Desempeño docente		Diversificación curricular		Planificación		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	35	94.59	34	91.89	34	91.89	27	72.97
Medio	2	5.41	3	8.11	3	8.11	10	27.03
Bajo	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Total	37	100.00	37	100.00	37	100.00	37	100.00

Nota: Distribución de porcentajes de la variable desempeño docente

En la tabla 2, se aprecia la descripción de la variable desempeño docente como las respectivas dimensiones, a través de la distribución de frecuencias y porcentajes, de tal modo que para el constructo general el nivel que predomina es alto con 94.59%, seguido del nivel medio (5.41%); de modo similar se aprecia para cada uno de los factores donde se evidencia que hay una predominancia del nivel alto (72.97% a 91.89%), seguido del nivel medio (8.11% a 27.03%).

Análisis de regresión

Hipótesis general

H1: El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

H0: El Clima Organizacional no influye significativamente en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

Tabla 3

Regresión entre el clima organizacional en el desempeño docente

Variable	Resumen del modelo			Coeficientes de regresión	
	R ²	ΔR ²	F	β	t
Clima organizacional	.141	.117	5.758*	.376	2.400*

Nota: R=coeficiente de correlación; R²=coeficiente de determinación; ΔR²=coeficiente de determinación ajustado; F=coeficiente de cambio en F; β=coeficiente de regresión estandarizado; t=t de Student; p<.05*=significativo

En la tabla 3, se aprecia que el clima organizacional explica en un 14.1% al desempeño docente (R²=.141) y con un modelo aceptable (F=5.758, p<.05), siendo la influencia en sentido positivo y significativamente (β =.376; t=2.400, p<.05), al obtener una significancia estadística inferior a .05 se rechaza la hipótesis nula que estima la no influencia del clima organizacional sobre el desempeño docente y se acepta la hipótesis general, denotando así, que los docentes que tienen una percepción adecuada del clima organizacional en la institución suelen desempeñarse adecuadamente en su práctica de enseñanza-aprendizaje.

Hipótesis específica 1

H1: El Clima Organizacional influye significativamente en la Diversificación Curricular en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

H0: El Clima Organizacional no influye significativamente en la Diversificación Curricular en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

Tabla 4

Regresión entre el clima organizacional en la dimensión diversificación curricular

Variable	Resumen del modelo			Coeficientes de regresión	
	R ²	ΔR ²	F	β	t
Clima organizacional	.103	.077	4.016	.321	2.004

Nota: R=coeficiente de correlación; R²=coeficiente de determinación; ΔR²=coeficiente de determinación ajustado; F=coeficiente de cambio en F; β=coeficiente de regresión estandarizado; t=t de Student; p<.05*=significativo

En la tabla 4, se aprecia que el clima organizacional explica en un 10.3% la diversificación curricular (R²=.103) y con un modelo no aceptable (F=4.016, p>.05), no obstante, se evidencia que la influencia es en sentido positivo y no significativa (β =.321; t=2.004, p>.05), al obtener una significancia estadística superior a .05 se acepta la hipótesis nula que estima la no influencia del clima organizacional sobre la diversificación curricular, indicando de tal manera, que los docentes que tienen una percepción adecuada del clima organizacional en la institución que ejercen sus labores no necesariamente presentan una buena diversificación curricular.

Hipótesis específica 2

H1: El Clima Organizacional influye significativamente en la Planificación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

H0: El Clima Organizacional no influye significativamente en la Planificación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

Tabla 5

Regresión entre el clima organizacional en la dimensión planificación

Variable	Resumen del modelo			Coeficientes de regresión	
	R ²	ΔR ²	F	β	t
Clima organizacional	.034	.006	1.221	.184	1.105

Nota: R=coeficiente de correlación; R²=coeficiente de determinación; ΔR²=coeficiente de determinación ajustado; F=coeficiente de cambio en F; β=coeficiente de regresión estandarizado; t=t de Student; p<.05*=significativo

En la tabla 5, se aprecia que el clima organizacional explica en un 3.4% la planificación docente (R²=.034) y con un modelo no aceptable (F=1.221, p>.05), no obstante, se aprecia que la influencia es en sentido positivo y no significativo (β =.184; t=1.105, p>.05), al obtener una significancia estadística superior a .05 se acepta la hipótesis nula que estima la no influencia del clima organizacional sobre la planificación, de tal forma que, los docentes que observan una apreciación del clima organizacional en la institución que laboran no necesariamente presentan una buena planificación.

Hipótesis específica 3

H1: El Clima Organizacional influye significativamente en la Evaluación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

H0: El Clima Organizacional no influye significativamente en la Evaluación en una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022

Tabla 6

Regresión entre el clima organizacional en la dimensión evaluación

Variable	Resumen del modelo			Coeficientes de regresión	
	R ²	ΔR ²	F	β	t
Clima organizacional	.172	.148	7.273*	.415	2.697*

Nota: R=coeficiente de correlación; R²=coeficiente de determinación; ΔR²=coeficiente de determinación ajustado; F=coeficiente de cambio en F; β=coeficiente de regresión estandarizado; t=t de Student; p<.05*=significativo

En la tabla 6, se aprecia que el clima organizacional explica en un 17.2% a la evaluación (R²=.172) y con un modelo aceptable (F=7.273, p<.05), evidenciándose que la influencia es en sentido positivo y significativamente (β =.415; t=2.697, p<.05), al obtener una significancia estadística inferior a .05 se rechaza la hipótesis nula que estima la no influencia del clima organizacional sobre la evaluación, denotando de tal manera que, los docentes con una alta percepción del clima organizacional en la institución que laboran suelen mostrar una buena capacidad para realizar evaluación.

V. DISCUSIÓN

Para empezar, en este apartado se discutirá cada hallazgo que se encontró después de la aplicación de los respectivos instrumentos que se hicieron de forma presencial respetando aquellos protocolos de seguridad ante la enfermedad COVID-19, ante eso se presenta lo siguiente.

En referencia al análisis descriptivo en la tabla 1 de la variable independiente clima organizacional la distribución de frecuencia predomina el nivel alto con un (72,97%) y en el nivel medio un (27,03%), manteniéndose adecuado al igual que sus dimensiones, con niveles altos de (86,49%, 64,86%, 78,38%) y con niveles medios de (10,81%, 35,14%, 21.62%). En ese sentido teóricamente concuerda con Peña (2018) que hace mención al medio en donde un individuo tiene la capacidad de desarrollar el trabajo cotidiano, influyendo con referente a su satisfacción como también en la productividad, así mismo, esto se relaciona con el saber hacer, los comportamientos, el modo de trabajar como de vincularse manteniendo una interrelación con la organización, los recursos y también con la actividad que cada uno realiza. Del mismo modo, Iglesias y Torres (2018) señalan que se considera como el grupo de elementos y características correspondientes en una empresa, repercutiendo este en la ejecución de tareas, el actuar del personal y en el contexto psicosocial donde los colaboradores se desenvuelven de forma correcta.

Del mismo modo, se estima la descripción en la tabla 2 de la variable dependiente desempeño docente, encontrándose de su distribución de frecuencias en un nivel alto con (94,59%) y en el nivel medio con el (5,41%), por ello se muestra estable al igual que las dimensiones, que se aprecian en un nivel alto con (91.89%, 72.97%), así pues, en el nivel medio se ubican en (8.11%,27.03%). En relación con eso, de modo teórico, se ajusta con Guzmán (2016) quien expresa que el desempeño es el cumplimiento del trabajo, donde el factor que le acompaña es el compromiso y la involucración afectiva que tiene el profesor durante el desarrollo de sus sesiones lectivas en la institución. También Según Rafael y Orbegoso (2019) fundamentan que tanto las actitudes como aptitudes observables del profesor, el cual son objetivas y medibles en su trabajo pedagógico encontrándose presente en el procedimiento educativo como en la evaluación hacia los estudiantes para una adecuada formación constante. Por último, Escribano (2018) refiere que se encuentra directamente vinculado con la calidad educativa, sin embargo, no se puede expresar de calidad cuando no existe un desempeño adecuado en el procedimiento de enseñanza – aprendizaje, de tal motivo, se necesita que los profesores tengan una buena preparación inclusive que este motivado como también comprometido con las obligaciones de esta nueva sociedad.

Con respecto al análisis de regresión, en la tabla 3, se acepta la hipótesis general, puesto que, el clima organizacional explica en un 14.1% el desempeño docente, con un modelo aceptable ($F=5.758$, $p<.05$), influyendo en sentido positivo como significativo ($\beta =.376$; $t=2.400$, $p<.05$), al conseguir una significancia estadística inferior a (.05) se rechaza la hipótesis nula. De esa forma se asemeja con el antecedente de Castillo y Gonzales (2019), quienes realizaron una investigación nombrado Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la institución educativa Gloriosa 329, plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente, el tipo es descriptivo de diseño correlacional y tuvo una muestra de 65 maestros de secundaria, además al recoger datos hizo uso de un cuestionario para cada variable, siendo procesados como analizados mediante Excel y el programa SPSS, por lo tanto, en los resultados la correlación fue de ($r=0,786$) en donde el clima organizacional mantuvo un efecto altamente significativo en el desempeño docente, así mismo llegó a concluir que tiene relación positiva buena entre estas variables. Además, la proposición teórica de Diaz (2018) expresa que se trata del medio comprendido por personas en una organización, de lo cual, el compromiso como el desempeño que tengan puede ser favorable en caso sea el adecuado, al contrario, será un daño para llegar a los objetivos, por ello se debe entender bien el comportamiento de los colaboradores, el esqueleto de la entidad como procesos que se efectúan. También, Guzmán (2016) expresa que el desempeño es el cumplimiento del trabajo, donde el factor que le acompaña es el compromiso y la involucración afectiva que tiene el profesor durante el desarrollo de sus sesiones lectivas en la institución.

Por consiguiente, en la tabla 4, no se acepta la hipótesis específica 1, ya que, el clima organizacional explica el (10.3%) a la diversificación curricular con un modelo no aceptable ($F=4.016$, $p>.05$), sin embargo, se demuestra que la influencia es en sentido positivo y no significativo ($\beta =.321$; $t=2.004$, $p>.05$), al tener una significancia estadística superior a (.05) se acepta la hipótesis nula de la cual no influye una de la otra. En esta forma, es similar al antecedente de Moro (2020), quien elaboro un estudio llamado Clima organizacional y Desempeño docente en una institución educativa de gestión pública, del cual, el objetivo fue establecer la relación entre las variables, en ese sentido, es de tipo descriptivo y correlacional, no experimental, donde la muestra estuvo formado por todos los profesores como directivos, para ello, se emplearon dos instrumentos adaptados de Bris (2000) y Valdés (2004), en los resultados indico una correlación de ($r=0,25$), concluyendo que tiene una relación baja - positiva inclusive no significativa entre las variables. Además, sustentando la teoría de Escribano (2018) quien refiere que se encuentra directamente vinculado con la calidad educativa, sin embargo, no se puede expresar de calidad cuando no existe un desempeño adecuado en el procedimiento de enseñanza – aprendizaje, por ese motivo, es necesario, que los profesores tengan una buena preparación inclusive que este motivado como también comprometido con las obligaciones de esta nueva sociedad. Por su parte, Guzmán (2016) expresa que el desempeño es el cumplimiento del trabajo, donde el factor que le acompaña es el compromiso y la involucración afectiva tiene el maestro a lo largo de la ejecución de sus actividades lectivas en la institución.

De la misma manera, en la tabla 5, no se acepta la hipótesis específica 2 debido a lo cual, el clima organizacional explica en (3.4%) la planificación con un modelo no aceptable ($F=1.221$, $p>.05$), aunque, se estima que la influencia es positiva y no significativo ($\beta =.184$; $t=1.105$, $p>.05$), al alcanzar una significancia estadística superior a (.05) se acepta la hipótesis nula, la cual, no influye uno del otro. En este aspecto, tiene similitud con el antecedente de Gutiérrez (2019) en su investigación de Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa Guayaquil, su objetivo fue determinar la influencia de una variable a la otra, su diseño es no experimental, correlacional causal, así mismo uso como técnica la encuesta donde validó dos cuestionarios con respuesta de escala Likert, en sus resultados se evidencia que el valor significativo fue (0,572), la correlación es (-.0165) siendo negativo y el porcentaje de influencia solo es del (2%) que en conclusión se demuestra que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente del centro educativo. Además, se puede comprender con la propuesta teórica de Gálvez y Milla (2018) quienes expresan que es una competencia profesional que tiene que ver con el logro de los objetivos acerca del aprendizaje que se espera que adopten los estudiantes, de ese modo, el propósito de la educación y realización del trabajo asignado, servirá para llegar a niveles aptos de excelencia educacional, contando con maestros con buena formación.

Por último, en la tabla 6, en la hipótesis específica 3, se percibe que el clima organizacional explica en un 17.2% a la evaluación con un modelo aceptable ($F=7.273$, $p<.05$), demostrándose que la influencia es en sentido positivo y significativamente ($\beta =.415$; $t=2.697$, $p<.05$), teniendo una significancia estadística inferior a (.05) rechazando la hipótesis nula de la variable independiente con la dimensión 3. De modo similar concuerda con el antecedente de Castillo y Gonzales (2019), quienes desarrollaron una investigación nombrado Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la institución educativa Gloriosa 329, plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente, el tipo es descriptivo de diseño correlacional y tuvo una muestra de 65 maestros de secundaria, además al recoger datos hizo uso de un cuestionario para cada variable, siendo procesados como analizados mediante Excel y el programa SPSS, por lo tanto, en los resultados la correlación fue de $r=0,786$ en donde el clima organizacional mantuvo un efecto altamente significativo en el desempeño docente, así mismo llegó a concluir que tiene relación positiva buena entre estas variables. Así pues, en el planteamiento teórico de Rafael y Orbegoso (2019) quienes fundamentan que tanto las actitudes como aptitudes observables del profesor, el cual son objetivas y medibles en su trabajo pedagógico encontrándose presente en el procedimiento educativo como en la evaluación hacia los estudiantes para una adecuada formación constante.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a los niveles de la variable independiente clima organizacional encontrándose en un nivel alto con el 72,97% y en el nivel medio con un 27,03%, al igual que sus dimensiones que la estructuran, con niveles altos de 86,49%, 64,86% y 78,38%, seguidamente de los niveles medios de 10,81%, 35,14%, y 21.62%, manteniéndose adecuado.
2. En los niveles de la variable dependiente indica un nivel alto de 94,59% y en el nivel medio con 5,41%, del mismo modo en las dimensiones, se llega a apreciar en un nivel alto con 91.89% y 72.97%, así pues, en el nivel medio se ubican en 8.11% y 27.03%, encontrándose apropiadamente.
3. Se determinó la hipótesis general reflejando que el clima organizacional explica en un 14.1% al desempeño docente con un modelo aceptable ($F=5.758$, $p<.05$), siendo la influencia positiva y significativa ($\beta =.376$; $t=2.400$, $p<.05$), obteniendo una significancia estadística inferior a .05 en donde se rechaza la hipótesis nula.
4. En la hipótesis específica 1, señala que clima organizacional explica en un 10.3% la diversificación curricular con un modelo no aceptable ($F=4.016$, $p>.05$), sin embargo, se evidencia que la influencia es positiva y no significativa ($\beta =.321$; $t=2.004$, $p>.05$), al obtener una significancia estadística superior a .05, del cual, se acepta la hipótesis nula.
5. En la hipótesis específica 2, indica que el clima organizacional explica en un 3.4% la planificación docente con un modelo no aceptable ($F=1.221$, $p>.05$), en la que se evidencia que la influencia es positiva y no significativa ($\beta =.184$; $t=1.105$, $p>.05$), al obtener una significancia estadística superior a .05 se acepta la hipótesis nula.
6. En la hipótesis específica 3, muestra que clima organizacional explica en un 17.2% a la evaluación con un modelo aceptable ($F=7.273$, $p<.05$), demostrando que la influencia es positiva y significativamente ($\beta =.415$; $t=2.697$, $p<.05$), alcanzando una significancia estadística inferior a .05, rechazando la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Es recomendable llevar efecto actividades de participación a los profesores para que tengan mejor comunicación como el manejo de problemas que se suscitan de esa forma se podrá seguir conservando o incrementando un clima organizacional alto.
- 2.** Se sugiere que, por medio de programas de capacitaciones, técnicas pedagógicas como incentivos logren una mejor motivación, al personal educativo, todo ello servirá como apoyo para continuar teniendo un desempeño de modo excelente.
- 3.** Se recomienda fomentar siempre un buen clima organizacional con la finalidad de posibilitar un mejor desempeño docente que contribuya al avance en la institución educativa siendo primordial.
- 4.** Se sugiere que el clima organizacional con la diversificación curricular es esencial, ya que, se debe impulsar el aprendizaje a base de los aspectos socioculturales, oportunidades y también necesidades que los estudiantes necesitan día a día, de ahí es viable promover una enseñanza con un entorno armónico.
- 5.** Se recomienda que el clima organizacional con la planificación es crucial, por lo que, se debe llevar a un proceso de orientación racional como sistemático de actividades a ejecutar considerando los recursos ya existentes con el propósito de alcanzar los fines educativos en la institución.
- 6.** Por último, se sugiere que el clima organizacional con la evaluación, es fundamental, ya que, para seguir acrecentando se necesitará dar un seguimiento o acompañamiento a los maestros dándoles retroalimentación, lo cual, permitirá una mejora permanente a través de la autoevaluación.

REFERENCIAS

- Azañedo-Alcántara, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 841-860. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2614/5461#>
- Agencia Peruana de Noticias. (2020, 20 de agosto). Importancia del Clima laboral para el desempeño. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Almeida-Guillen, J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica, *Entrevista Académica*, 2(5), 85-95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Brasales-Panchi, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>
- Banco Interamericano de desarrollo. (2020, 24 de febrero). Informe del BID revela problemas de evaluación docente en América Latina y el Caribe. <https://www.iadb.org/es/noticias/informe-del-bid-revela-problemas-de-evaluacion-docente-en-america-latina-y-el-caribe>
- Chiang-Vega, M. y Hidalgo-Ortiz, J. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>
- Cenas-Chacón, F., Blaz-Fernandez, F. y Castro-Mendocilla, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito la Esperanza. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-979. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722/5727#>
- Cardoso-Espinosa, E. y Cortes-Ruiz, J. (2020). Autoeficacia académica del alumnado de los posgrados en administración en tiempos del COVID-19. *Propósitos y Representaciones*. 8(3), 2-14. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/567>

- Castillo-Iparraguirre, W. y Gonzales-Romero, J. (2019). *Clima organizacional y percepción del desempeño docente de la Institución Educativa Gloriosa 329 del nivel secundario* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40861/Castillo_IWL-Gonzales_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dianderas-Chávez, C. (2020). *El clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47767/Dianderas_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz-Tello, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *UNIFÉ*, 24(2), 123-130. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1325>
- El Universo. (2021, 17 de junio). Informe sobre la calidad de la educación en pandemia. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/el-89-de-docentes-de-matematicas-no-llega-a-710-en-ecuador-nota/>
- Esquerre-Ramos, L. y Pérez-Azahuanche, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 2-22. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178033/44066178033.pdf>
- Escribano-Hervías, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>
- Gutiérrez-Robayo, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa* [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gálvez-Suarez, E. y Milla-Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>
- Hernández-Gil, C., Agudelo-Carvajal, D. y Valencia-Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Chaqueta, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59.
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1718/1752>
- Iglesias-Armenteros, A. y Torres-Esperón, J. (2018). Un acercamiento al Clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2018/cnf181o.pdf>
- Lascano-Sancán, T. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil* [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40158/Lascano_SOT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loaiza-Massuh, E., Salazar-Torres, P., Espinoza-Roca, R. y Lozano Robles, P. (2019). Clima organizacional en la Administración de Empresa: Un Enfoque de Género. *Recimundo*, 3(1), 3-25.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354/pdf>
- Ministerio de Educación. (2019). Marco de Buen Desempeño Docente.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Medina-Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Obreque, A., Mosqueira, C., Troncoso, S., Troyano, M. & Salvatierra, M. (2019). Evaluation of Teacher Performance In Chile: Perception of Poorly Evaluated Teachers, *Cad. Pesqui*, 49 (172).
<https://www.scielo.br/j/cp/a/GDxsNX5YPydyvQZZMCNzkD/?lang=es>

- Pilligua-Lucas, C. y Arteaga-Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 2-25. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Peña, H. (2018). *Clima organizacional: Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Palomino-Esteban, H. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco. *Gaceta Científica*, 6(1), 7-16. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/579>
- Ruiz-Saldaña, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *HOLOPRAXIS*, 4(1), 12-19. <https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128>
- Rafael-Hidalgo, B. y Orbegoso-Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista de la facultad de derecho y ciencia política*, 17(23), 363-375. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson. [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento Organizacional 15e di Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e_di_Robbins)
- Sancho-Paredes, M. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi". *Igobernanza*, 4(14), 78-114. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/116/166>
- Solano-Santa María, S. y Fonseca-Príncipe, D. (2021). Influencia del marco del buen desempeño docente en el cambio de actitud de docentes. *Igobernanza*, 4(13), 15-39. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/98/153>
- Segredo-Pérez, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Cubana Salud Pública*, 43(1). <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>

Trujillo-Torrejón, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, Institución Educativa 1541* [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro].

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14679/Tesis_63090.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres-Pacheco, E. y Zegarra-Ugarte, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas en la ciudad de Puno. *Comuni@ccion*, 6(2).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt

UNESCO. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615.locale=en>

Velezmoro-Zavala, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber"* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35879/Velezmoro_ZEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Se trata del medio comprendido por personas en una organización, de lo cual, el compromiso que tengan puede ser favorable en caso sea el adecuado, al contrario, será un daño para llegar a los objetivos, por ello se debe entender bien el comportamiento de los trabajadores, la estructura de la organización como los procesos que se efectúan (Díaz, 2018).	La variable Clima organizacional será medida del cuestionario clima organizacional elaborado por Dianderas (2020), del cual, cuenta con 15 ítems y contiene 3 dimensiones; Relaciones Interpersonales, Trabajo en equipo y Comunicación.	Relaciones Interpersonales	Tolerancia Aceptación Empatía	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
			Trabajo en Equipo	Participación Compromiso	
			Comunicación	Egoísmo Desconfianza Creatividad Asertividad	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Docente	Rafael y Orbegoso (2019) fundamentan que el desempeño docente son las actitudes como aptitudes observables del profesor, el cual son objetivas y medibles en su trabajo pedagógico encontrándose presente en el procedimiento educativo como en la evaluación.	La variable Desempeño Docente será medida del cuestionario desempeño docente elaborado por Dianderas (2020), del cual, cuenta con 15 ítems y contiene 3 dimensiones; Diversificación Curricular, Planificación y Evaluación.	Diversificación Curricular	Conocimientos Capacidades Flexibilidad	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Planificación	Objetivos Metas Recursos Actividades	
			Evaluación	Tipos Metodologías	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento: Cuestionario del Clima Organizacional
Objetivo: Conocer aspectos del clima organizacional
Autor(a): Celia Elena Dianderas Chávez
Año de creación: 2020
Administración: Individual
Duración: 10 minutos
Sujetos de aplicación: Docentes de una institución Educativa
Técnica: Encuesta e Instrumento

Puntuación y escala de calificación:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Dimensiones e indicadores:

DIMENSIONES	INDICADORES
Relaciones Interpersonales	Tolerancia Aceptación Empatía
Trabajo en Equipo	Participación Compromiso
Comunicación	Egoísmo Desconfianza Creatividad Asertividad

**Cuestionario para la medición de la variable
“Clima Organizacional”**

Instrucciones: Lea con mucha atención las preguntas formuladas y responda con seriedad, luego marque con un aspa (X) en la alternativa correspondiente:

Considere la siguiente escala de valoración:

- (1) Totalmente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
(2) En desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

ÍTEMS		1	2	3	4	5
1	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.					
2	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.					
3	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
4	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.					
5	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.					
6	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.					
7	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.					
8	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
9	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.					
10	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.					
11	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
12	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	La información de interés debe ser compartida con los demás.					
14	Presto atención a los comunicados que emite el director.					
15	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.					

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento: Cuestionario del Desempeño Docente
Objetivo: Conocer aspectos del desempeño docente
Autor(a): Celia Elena Dianderas Chávez
Año de creación: 2020
Administración: Individual
Duración: 10 minutos
Sujetos de aplicación: Docentes de una institución Educativa
Técnica: Encuesta e Instrumento

Puntuación y escala de calificación:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Dimensiones e indicadores:

DIMENSIONES	INDICADORES
Diversificación Curricular	Conocimientos Capacidades Flexibilidad
Planificación	Objetivos Metas Recursos Actividades
Evaluación	Tipos Metodologías

**Cuestionario para la medición de la variable
“Desempeño Docente”**

Instrucciones: Lea con mucha atención las preguntas formuladas y responda con seriedad, luego marque con un aspa (X) en la alternativa correspondiente:

Considere la siguiente escala de valoración:

- (1) Totalmente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
(2) En desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

ÍTEMS		1	2	3	4	5
1	Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.					
2	Para la diversificación tomo como base el DCN.					
3	Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.					
4	Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.					
5	La diversificación está considerada dentro del PCI.					
6	Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.					
7	Elaboro el plan de aula y/o área.					
8	Consigo los objetivos que me propongo.					
9	Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.					
10	Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.					
11	Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.					
12	Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.					
13	Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.					
14	Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.					
15	El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.					

Anexo 3. Matriz de Validación de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Relaciones Interpersonales								
1	¿Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución?	X		X		X		
2	¿Recibo buen trato de mis colegas de trabajo?	X		X		X		
3	¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?	X		X		X		
4	¿El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno?	X		X		X		
5	¿La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente?	X		X		X		
DIMENSIÓN Trabajo en Equipo								
6	¿Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito?	X		X		X		
7	¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes?	X		X		X		
8	¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?	X		X		X		
9	¿El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente?	X		X		X		
10	¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales?	X		X		X		
DIMENSIÓN Comunicación								
11	¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?	X		X		X		
12	¿Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	X		X		X		
13	¿La información de interés debe ser compartida con los demás?	X		X		X		
14	¿Presto atención a los comunicados que emite el director?	X		X		X		
15	¿Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: OCAÑA CONDAM CARLO ENRIQUE DNI: 03234585

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN Y DOCENCIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

... 12 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Diversificación Curricular								
1	¿Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad?	X		X		X		
2	¿Para la diversificación tomo como base el DCN?	X		X		X		
3	¿Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto?	X		X		X		
4	¿Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante?	X		X		X		
5	¿La diversificación está considerada dentro del PCI?	X				X		
DIMENSION Planificación								
6	¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?	X		X		X		
7	¿Elaboro el plan de aula y/o área?	X		X		X		
8	¿Consigno los objetivos que me propongo?	X		X		X		
9	¿Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas?	X		X		X		
10	¿Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad?	X		X		X		
DIMENSION Evaluación								
11	¿Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo?	X		X		X		
12	¿Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes?	X		X		X		
14	¿Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados?	X		X		X		
15	¿El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: OCAYA CIRIOUN CARLA SUARQUE DNI: 03234585

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION Y DOCENCIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de Mayo del 20.22

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Relaciones Interpersonales								
1	¿Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución?	X		X		X		
2	¿Recibo buen trato de mis colegas de trabajo?	X		X		X		
3	¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?	X		X		X		
4	¿El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno?	X		X		X		
5	¿La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente?	X		X		X		
DIMENSIÓN Trabajo en Equipo								
6	¿Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito?	X		X		X		
7	¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes?	X		X		X		
8	¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?	X		X		X		
9	¿El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente?	X		X		X		
10	¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales?	X		X		X		
DIMENSIÓN Comunicación								
11	¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?	X		X		X		
12	¿Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	X		X		X		
13	¿La información de interés debe ser compartida con los demás?	X		X		X		
14	¿Presto atención a los comunicados que emite el director?	X		X		X		
15	¿Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Parades Lavado Glenda Joisé DNI: 32936117

Especialidad del validador: Magister con mención en docencia y gestión educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Chimbote, 12 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Diversificación Curricular								
1	¿Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad?	X		X		X		
2	¿Para la diversificación tomo como base el DCN?	X		X		X		
3	¿Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto?	X		X		X		
4	¿Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante?	X		X		X		
5	¿La diversificación está considerada dentro del PCI?	X		X		X		
DIMENSION Planificación								
6	¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?	X		X		X		
7	¿Elaboro el plan de aula y/o área?	X		X		X		
8	¿Consigo los objetivos que me propongo?	X		X		X		
9	¿Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas?	X		X		X		
10	¿Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad?	X		X		X		
DIMENSION Evaluación								
11	¿Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo?	X		X		X		
12	¿Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes?	X		X		X		
14	¿Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados?	X		X		X		
15	¿El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Paredes Lavado Glenda Loisé DNI: 32936177

Especialidad del validador: Magister con mención en docencia y gestión educativa

Chimbote, 12 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN Relaciones Interpersonales								
1	¿Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución?	X		X		X		
2	¿Recibo buen trato de mis colegas de trabajo?	X		X		X		
3	¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?	X		X		X		
4	¿El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno?	X		X		X		
5	¿La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente?	X		X		X		
DIMENSIÓN Trabajo en Equipo								
6	¿Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito?	X		X		X		
7	¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes?	X		X		X		
8	¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?	X		X		X		
9	¿El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente?	X		X		X		
10	¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales?	X		X		X		
DIMENSIÓN Comunicación								
11	¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?	X		X		X		
12	¿Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	X		X		X		
13	¿La información de interés debe ser compartida con los demás?	X		X		X		
14	¿Presto atención a los comunicados que emite el director?	X		X		X		
15	¿Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Callán Abrego Rosa Zeneida DNI: 32.846.421

Especialidad del validador: Magister

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION Diversificación Curricular								
1	¿Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad?	X		X		X		
2	¿Para la diversificación tomo como base el DCN?	X		X		X		
3	¿Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto?	X		X		X		
4	¿Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante?	X		X		X		
5	¿La diversificación está considerada dentro del PCI?	X		X		X		
DIMENSION Planificación								
6	¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?	X		X		X		
7	¿Elaboro el plan de aula y/o área?	X		X		X		
8	¿Consigo los objetivos que me propongo?	X		X		X		
9	¿Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas?	X		X		X		
10	¿Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad?	X		X		X		
DIMENSION Evaluación								
11	¿Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo?	X		X		X		
12	¿Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes?	X		X		X		
14	¿Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados?	X		X		X		
15	¿El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Callán Abregó Rosa Zeneida DNI: 32846471

Especialidad del validador: Magister

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Confiabilidad de la Prueba Piloto

Clima Organizacional

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	Número de items	15
$\sum Vi$	Varianza de c/item	11,867
Vt	Varianza del P. Total	49,289

$$\alpha = 1,0714286 \times 0,759242561$$

α	0,813
----------------------------	--------------

Desempeño Docente

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	Número de items	15
$\sum Vi$	Varianza de c/item	5,700
Vt	Varianza del P. Total	27,389

$$\alpha = 1,0714286 \times 0,79188641$$

α	0,848
----------------------------	--------------

Anexo 5. Permisos para la aplicación del instrumento

POS GRADO			I.E. JOSÉ GALVEZ EGUSQUIZA N° 88016 RECEPCION SECRETARIA	
FECHA 31/05/22		FOLIO 63		
HORA 10:30am	EXP. N°	FIRMA		

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 26 de mayo de 2022

CARTA N° 080-2022-UCV-VA-EPG-F01/J
Sr. Carlos Enrique Ocaña Córdova
Director
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88016 "JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA" - CHIMBOTE
Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

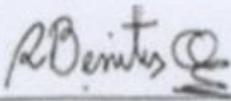
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **LUIGGI JEAN PAUL SOTELO JACINTO**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2022"** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chimbote, 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.



Unidad de Gestión Educativa Local del Santa
Institución Educativa N° 88016
AA.HH. Dos de Mayo
Chimbote

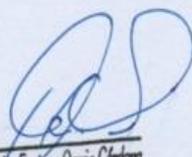
AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88016 "JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA" DEL A.H. DOS DE MAYO - CHIMBOTE.

Verifica la Carta N° 080-2022-UGV-VA-EPG-FOI/J con el cual la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO presenta al Señor LUIGGI JEAN PAUL SOTELO JACINTO para que realice la aplicación de instrumentos para el desarrollo de Tesis, por tal razón se le **AUTORIZA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS** necesarios para el desarrollo de su Tesis denominada **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2022.**

Chimbote, 31 de mayo 2022




Dr. Carlos Enrique Ocaña Córdoba
DIRECTOR

DIR/CEOC
T.A.I./sbca

Anexo 6. Base de Datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTADOS	Nº DE ÍTEMS															TOTAL
	RELACIONES INTERPERSONALES					TRABAJO EN EQUIPO					COMUNICACIÓN					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	
1	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	2	55
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	63
3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	60
4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	2	4	5	2	5	2	58
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	63
6	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	57
7	5	5	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	5	3	54
8	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	61
9	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	49
10	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	5	5	2	42
11	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	2	54
12	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	54
13	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	65
14	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
15	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	66
17	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	67
18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	68
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	65
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	65
21	1	5	2	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	53
22	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	65
23	5	5	2	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	2	60
24	5	4	4	5	4	3	2	3	5	3	4	5	4	4	3	58
25	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	5	3	50
26	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	62
27	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	63
28	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	2	54
29	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	55
30	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	2	57
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	63
33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	65
34	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	68
35	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	68

36	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	69
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73

Validez y confiabilidad para las puntuaciones del instrumento de clima organizacional

Factor/ variable	Ítem	IHC		α
		Ítem-test	Ítem-factor	
Relaciones interpersonales	CO1	.52	.41	.78
	CO2	.47	.50	
	CO3	.54	.55	
	CO4	.66	.67	
	CO5	.59	.63	
Trabajo en equipo	CO6	.52	.71	.70
	CO7	.41	.43	
	CO8	.56	.60	
	CO9	.20	.24	
	CO10	.66	.46	
Comunicación	CO11	.50	.75	.42
	CO12	.25	.64	
	CO13	.16	.21	
	CO14	.14	.14	
	CO15	.09	.12	
Clima Organizacional				.84

Validez y confiabilidad para las puntuaciones del instrumento de desempeño docente

Factor/ variable	Ítem	IHC		α
		Ítem-test	Ítem-factor	
Diversificación curricular	DD1	.63	.65	.86
	DD2	.67	.76	
	DD3	.85	.78	
	DD4	.65	.48	
	DD5	.63	.55	
Planificación	DD6	.26	.45	.75
	DD7	.54	.49	
	DD8	.52	.46	
	DD9	.66	.48	
	DD10	.66	.74	
Evaluación	DD11	.53	.60	.76
	DD12	.70	.52	
	DD13	.64	.40	
	DD14	.41	.44	
	DD15	.39	.46	
Desempeño docente				.88



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chimbote, 2022.", cuyo autor es SOTELO JACINTO LUIGGI JEAN PAUL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 22:50:34

Código documento Trilce: TRI - 0416918