



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una
Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.**

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

AUTOR:

Gonzales Uriarte, Leodoro (orcid.org/0000-0003-2836-8459)

ASESOR:

Dr. Fernandez Cueva, Amado (orcid.org/0000-0002-5307-3583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi madre, que desde el cielo
cuida de su hijo.

Leodoro.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida, agradecerle también a toda mi familia por darme ánimo durante esta investigación.

A mis amigos de toda la vida que me acompañan desde siempre.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Percepción del clima organizacional por parte de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua	19
Tabla 2.	Percepción del clima organizacional en la dimensión estilo gerencial por parte de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	20
Tabla 3.	Percepción del clima organizacional en la dimensión liderazgo por parte de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	20
Tabla 4.	Percepción del clima organizacional en la dimensión ambiente por parte de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	21
Tabla 5.	Percepción del clima organizacional en la dimensión estímulo laboral por parte de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	22
Tabla 6.	Percepción del clima Organizacional en la dimensión manejo de conflictos por parte de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	22
Tabla 7.	Percepción del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	23
Tabla 8.	Percepción del desempeño docente en la dimensión solvencia de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	24
Tabla 9.	Percepción del desempeño docente en la dimensión estrategias metodológicas de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	25
Tabla 10.	Percepción del desempeño docente en la dimensión planificación de la enseñanza de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	25
Tabla 11.	Percepción del desempeño docente en la dimensión rol del docente de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	26
Tabla 12.	Percepción del desempeño docente en la dimensión uso de medios y materiales de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	27
Tabla 13.	Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande	27

Tabla 14.	Relación entre la dimensión estilo gerencial del Clima Organizacional y la dimensión solvencia profesional del desempeño docente	28
Tabla 15.	Relación entre la dimensión liderazgo del Clima Organizacional y la dimensión estrategias metodológicas del desempeño docente	29
Tabla 16.	Relación entre la dimensión ambiente laboral del Clima Organizacional y la dimensión planificación de la enseñanza del desempeño docente	29
Tabla 17.	Relación entre la dimensión estímulo laboral del Clima Organizacional y la dimensión rol del desempeño docente	30
Tabla 18.	Relación entre la dimensión manejo de conflictos del Clima Organizacional y la dimensión uso de medios y materiales educativos del desempeño docente	30

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño profesional de los docentes de una Institución Educativa secundaria de menores de Bagua Grande, siendo por su enfoque una investigación cuantitativa y por su alcance un estudio descriptivo correlacional, en el cual la población en estudio estuvo conformada por 47 docentes de la institución mencionada, por lo que no fue necesario obtener una muestra, utilizándose la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno para recolectar la información del clima organizacional y otro del desempeño docente, ambos con veinte ítems. Se encontró que, del total de docentes investigados, el 61,7 %, es decir la mayor parte de ellos, perciben un clima organizacional regular, en tanto que el 38 %, consideran que el clima que se vive en la organización es bueno; en cuanto al desempeño docente, el 59,6 % perciben un desempeño regular, en tanto que el 40,4 %, precisan que el desempeño mostrado por los docentes es alto. Respecto de la relación entre ambas variables, el índice de correlación indica que existe una correlación débil.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, percepción.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and the level of professional performance of the teachers of a secondary educational institution for minors in Bagua Grande, being a quantitative research approach and its scope a correlational descriptive study, in which the population under study was made up of 47 teachers from the aforementioned institution, so it was not necessary to obtain a sample, using the survey technique and two questionnaires as instruments, one to collect information on the organizational climate and another on performance. teacher, both with twenty items. It was found that, of the total number of teachers investigated, 61.7%, that is, most of them, perceive a regular organizational climate, while 38% consider that the climate in the organization is good; Regarding teaching performance, 59.6% perceive regular performance, while 40.4% consider that the performance shown by teachers is high. Regarding the relationship between both variables, the correlation index indicates that there is a weak correlation.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, perception.

I. INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los años la temática del clima en las organizaciones ha devenido en un aspecto de sumo interés, en tanto posibilita identificar oportunamente la problemática que está afectando el comportamiento de sus miembros, en ese sentido Chiavenato (2009), subraya que el clima de una organización se refiere a la calidad o la sumatoria de particularidades ambientales vividas por los integrantes del grupo, que ejerce una fuerte influencia en su desempeño. De ahí, como lo señala Borda (2016), la importancia de ser investigado, al considerarlo como un buen pronosticador de la complacencia laboral y el grado de compromiso demostrados en la organización, así como de la productividad, eficacia y comportamiento al interior de la empresa.

En relación al desempeño docente, Escribano (2018) considera que la actuación de los docentes abarca dentro de sus obligaciones la capacidad, la competencia, el proceso, o el desenvolvimiento, entre otras, por ello el desempeño de quienes se desenvuelven en la tarea docentes como concepto, se refiere y considera a la lógica que le otorga sentido a su quehacer pedagógico.

A nivel mundial, la consultora Ascendo del 2014 al 2015 efectuó un estudio de más de 500 empresas, investigando el camino que ha seguido el clima organizacional en 15 estados de Latinoamérica, encontrando que las naciones con buen clima organizacional fueron: República Dominicana se encuentra en la primera ubicación con 81.35 %, a continuación Honduras con 79.38 %, Ecuador 78.79 %, Costa Rica 73.22 %, Chile 70.65 % y al final el Perú con 69.76 %, así mismo, es preciso indicar que en la evaluación se tuvo en cuenta cuatro importantes del clima organizacional como son la preparación, la fraternización, el trabajo colaborativo y en equipo (Ascendo, 2016).

En el Ecuador Ramírez et al (2021) en un estudio sobre clima organizacional llegaron a precisar que en el sector educativo el clima laboral es negativo y en el entorno de las empresas y gobierno el 70% de los trabajadores refieren que el clima organizacional es muy malo; pero, en la mayor parte de las medianas empresas se favorece un buen clima laboral. Entre los problemas identificados están: dificultades en la comunicación, actualización profesional, liderazgo, realización de procesos, práctica de valores institucionales y difícil situación laboral.

En Perú, el interés por el clima organizacional de las empresas es notorio, anualmente la institución denominada Great Place to Work, selecciona a las más importantes organizaciones con adecuado clima laboral en el territorio nacional, priorizando cinco criterios que evidencian la influencia del clima laboral en las entidades del país. Del 2002 al 2016 la calificación favorable ascendió de 77% a 87%; la posibilidad de utilizar periodos de tiempo disponibles para asumir temas de carácter personal de, 46% a 87%; el entorno de murmullos de 50% a 78%, la preparación y el adiestramiento, de 54% a 79%; las ganancias y rebajas, de 64% a 87%; y la igualdad y consideración de 58% a 80% (Mercado negro, 2017).

Si se analiza el clima organizacional en el sistema educativo peruano, se verifica que se han implementado políticas de evaluación en el marco de la activación de la Nueva Ley de Reforma Magisterial, lo cual está desplegando importantes grados de presión laboral en los maestros, lo que generaría como consecuencias altos niveles de estrés laboral, con una repercusión significativa en el desempeño y en el clima organizacional (Bada et al, 2020).

Es preciso señalar que la inquietud por el planteamiento del presente estudio nace de la observación y análisis de las particularidades del clima organizacional y el desempeño cotidiano de los maestros en una entidad educativa del distrito de Bagua Grande, pues estas variables constituyen elementos influyentes y son de mucha importancia en el contexto escolar, por cuanto, de acuerdo a lo observado en el quehacer cotidiano de la institución, existe un clima organizacional inadecuado, expresado en falta de trabajo en equipo, carencia de liderazgo directivo, limitaciones en el proceso de comunicación, problemas de identidad institucional, entre otros aspectos que repercuten directamente en el comportamiento laboral de los profesores, lo cual se traduce a su vez en desmotivación, estrés, impuntualidad, baja calidad en la enseñanza, .

Esta situación es preocupante porque el clima organizacional y la satisfacción laboral son de suma significación al interior de las organizaciones, así como la gestión del factor humano como un elemento intangible que involucra un elemento valioso en la consecución de los objetivos (Chanca, 2021), cada colegio presenta un clima institucional distinto a los demás, que son captados por los miembros de la organización y que tienen una influencia directa en el rendimiento de cada persona (Penachí, 2019).

En función de lo señalado, la pregunta a la que se pretende dar respuesta en este trabajo queda redactada así: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el nivel de desempeño profesional de los profesores de una Institución educativa del distrito de Bagua Grande, 2022?

Esta investigación se justifica desde la perspectiva teórica, porque aporta en el esclarecimiento y comprensión de la vinculación entre dos constructos que no dejan de destacar en el entorno nuestro, como son el Clima Organizacional y el Desempeño Docente, pues la naturaleza de las interrelaciones y vinculaciones entre los integrantes de la organización educativa repercuten no sólo en el aprendizaje de los estudiantes, sino también en el trabajo de todos los demás miembros de la familia educativa; por ello se afirma que la condición del trabajo pedagógico en el aula está teñida del clima que existe en la organización educativa.

Desde el criterio práctico, el presente trabajo se justifica por cuanto puede utilizarse como modelo u orientación para la planificación y realización de futuras investigaciones en torno del Clima Organizacional y el Desempeño Docente, donde tal vez se opte por la utilización de la metodología que aquí se plantea acerca de las variables seleccionadas.

Para responder al problema, se ha propuesto el siguiente objetivo principal: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño profesional de los profesores de una institución educativa del distrito de Bagua Grande. Este objetivo se ha concretado a través de los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar el clima organizacional percibido por los docentes de una I. E. de Bagua Grande; identificar el nivel de desempeño docente que presentan los profesores de una I. E. del distrito de Bagua Grande y establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los profesores de una I. E. del distrito de Bagua Grande.

En consecuencia, la hipótesis de trabajo es la que se presenta a continuación: Existe una relación significativa entre clima organizacional y nivel de desempeño de los profesores de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

II. MARCO TEÓRICO

Después de realizada una detallada revisión de la extensa información sobre la temática en estudio, en el ámbito mundial se menciona a Niebles, et al., (2019), quienes desarrollaron su trabajo sobre clima organizacional y desempeño docente en entidades universitarias privadas de Barranquilla, bajo una metodología de carácter cuantitativo, inmerso en el modelo pospositivista, con diseño no experimental, transeccional y de campo, de nivel descriptivo – correlacional, dirigido a un grupo muestral de 107 docentes universitarios, quienes desempeñan su trabajo académico en universidades privadas de Barranquilla por lo que se les administró dos cuestionarios, uno por variable, diseñados en modalidad de escala tipo Likert, los mismos que estaban integrados por 30 ítems cada uno, siendo anticipadamente sometido al análisis y evaluación por criterio de 5 expertos, para llegar a concluir que en entidades privadas de nivel universitario de Barranquilla, Colombia, el clima organizacional presenta un escenario en el cual agentes como el trabajo colaborativo, el incentivo, el liderazgo, las interrelaciones personales y la toma de decisiones, promueven un clima institucional saludable, donde en función al trabajo colaborativo, los objetivos organizacionales se consiguen en forma efectiva.

Medina (2017), desarrolló su informe de tesis acerca de la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en Quito, dicho estudio fue realizado en la Unidad Educativa Privada Santo Domingo de Guzmán de Quito - Ecuador, siguiendo una perspectiva cuantitativa, de tipo descriptivo, donde participaron cincuenta (50) personas que forman parte del grupo de docentes de la UESDG-Q, utilizando como instrumentos de medición el cuestionario de HayMcBer conformado por noventa (90) reactivos para el caso del clima organizacional y cuatro (4) instrumentos diseñados en la institución teniendo en cuenta las precisiones emitidas del Ministerio de Educación para el caso del desempeño docente, llegando a concluir que se nota la presencia de dos microclimas organizacionales que coexisten al interior de la organización; así mismo, en el informe de tesis se demuestra el impacto positivo muy baja del clima institucional en el desempeño de los maestros.

Paredes y Quiroz (2021), en su investigación sobre la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las más destacadas cadenas ecuatorianas

de centros comerciales, utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental cuyo diseño transversal, correlacional, aplicado a un grupo de 379 informantes provenientes de las entidades comerciales mencionadas, a quienes se administró una encuesta con 55 preguntas en escala de Likert, concluyendo en que si bien no es determinante la vinculación de los factores, las evidencias presentadas manifiestan que las más solventes cadenas de supermercados en el Ecuador son conscientes de la necesidad de fomentar escenarios pertinentes que garanticen las circunstancias favorables para propiciar un clima institucional positivo y de esa forma potenciar el desempeño laboral.

En el ámbito nacional, se registraron estudios como el de Talledo (2019), quien realizó una investigación sobre clima institucional y el desempeño laboral en una entidad educacional de Tumbes bajo una perspectiva cuantitativa formuló un estudio descriptivo correlacional, obteniendo de una población de 123 personas entre directores, profesores, personal administrativo y auxiliar, una muestra de 47 integrantes, a quienes se les aplicó como instrumento de trabajo de campo los cuestionarios, arribando en una de sus conclusiones la existencia de una correlación alta y significativa al nivel 0,01, entre las variables en cuestión, pues el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,796, lo cual determina la existencia de una significación bilateral de 0,000, con ello la hipótesis nula fue descartada.

Arias (2021), realizó un estudio sobre clima organizacional y su vinculación con el comportamiento del profesor en una organización educativa de San Ignacio, utilizando una perspectiva cuantitativa y un diseño de carácter transversal y nivel relacional, con un grupo poblacional constituida por 30 profesores, a quienes se administró la técnica de la encuesta operativizada mediante un grupo de interrogantes en la modalidad de escala de Likert, concluyendo que existe una asociación significativa con un nivel de significancia de 0.05, entre las diferentes dimensiones tanto del clima organizacional como del desempeño docente, a excepción de la dimensión trabajo en equipo y la dimensión evaluación en la cual no se encontró ninguna relación, lo cual indica que el trabajo en equipo no se interrelaciona de manera directa con el desempeño docente.

Maúrtua y Díaz (2021), en su trabajo sobre clima organizacional y desempeño laboral en maestros de secundaria de un establecimiento educativo de Iquitos, utilizó una óptica cuantitativa y un diseño no experimental en su variante

transeccional correlacional, con una población muestral integrada por 38 maestros del nivel secundario del colegio nacional N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, con quienes para la obtención de datos se requirió de la aplicación de un cuestionario como instrumento de campo, concluyendo que entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los profesores del nivel secundario del establecimiento educativo seleccionada para la presente investigación, del distrito de Iquitos, durante el año escolar 2021, el grado de asociación es medio.

Reyes (2019), desarrolló su estudio sobre Clima Institucional y desempeño laboral con quienes laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tumbes, como una indagación inscrita en la modalidad cuantitativa, descriptiva correlacional, que tuvo como población muestral a todos los miembros del instituto, es decir 94 personas, concluyendo en que el clima Institucional en el establecimiento estudiado presenta nivel regular (84.0%); así mismo, se constata que el Clima Institucional se vincula de modo relevante con el Desempeño Laboral en el ISTP Capitan FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018, utilizando para tal constatación el factor spearman es $Rho = 0.654$ (lo que permitió comprobar una media alta) con grado de significancia $p = 0.000$ es decir, mucho menos al 5% ($p < 0.05$).

Quispe (2020), realizó su trabajo en las organizaciones educacionales adventistas correspondientes a la Unión Peruana del Sur sobre gestión institucional, modalidad de liderazgo del director, clima y comportamiento docente, utilizando un enfoque mixto: cualitativo - cuantitativo, que tuvo como centro el diseño explicativo secuencial (DEXPLIS); los datos se tomaron de una muestra de 289 maestros de las instituciones adventistas de la Unión Peruana del Sur, en el lapso comprendido entre abril a junio del 2019, unificándose cuatro instrumentos porque presentaban similares escalas de valoración para medir el clima laboral, un conjunto de preguntas acerca del desempeño del profesor diseñado por Cristian Fernando Barreto Calle (2012) y una entrevista semiestructurada, con 13 interrogantes a profesores de las entidades adventistas pertenecientes a la Unión Peruana del Sur, posibilitando brindar mejor y detallada explicación sobre la temática de investigación, concluyendo en que de acuerdo al coeficiente de determinación que es 46,3%, se produce una precisión en el pronóstico del

desempeño docente a través de la expectativa en el contexto del trabajo, sentimiento laboral, empleo de recursos, liderazgo dejar hacer, dejar pasar, administración educativa y comunicaciones que atisban los maestros del sistema educativo de la Unión Peruana del Sur.

El clima organizacional, de acuerdo con Arias (2014) citado por Charry (2018) describe la configuración de una organización, en el modelo de Renis Likert de carácter integrador propone que el proceder de los trabajadores es producido no solo por las particularidades administrativas y organizacionales, sino también por los datos sobre la organización que manejan quienes trabajan en ella, sus percepciones y capacidades, las causas y consecuencias, asimismo tanto para los componentes objetivos como para los elementos subjetivos.

Acerca del clima organizacional existen diferentes teorías que lo abordan desde su perspectiva particular, así Litwin y Stinger considera que el sistema organizacional está constituido por el factor tecnológico, configuración organizacional, estructura social, liderazgo, acciones administrativas, toma de decisiones y exigencias de los integrantes, lo cual promueve un clima dentro de la organización, se promueve un estímulo y se va a obtener una conducta emergente, generándose efectos para la corporación tales como la rentabilidad, la complacencia, la rotación, la inasistencia, la accidentabilidad, adecuación, innovación y prestigio (Corichi et al, 2013).

Litwin y Stringer utilizan conceptos como motivación y clima, describiendo el escenario y los eventos que más repercute en la percepción y proceder del individuo, dicha descripción es muy particular en cada organización, lo que permite el entendimiento del clima organizacional (Díaz et al, 2020).

Litwin y Stringer según Riveros y Grimaldo (2017), sostienen la presencia de 9 dimensiones que explican el clima dominante en una organización, cada dimensión se vincula con las características de la entidad, como:

Estructura. Está conectada con las normas internas de la empresa, los formalismos, las exigencias, políticas, jerarquías y ordenamientos, vale decir, comprende las vías formales al interior de la corporación.

Responsabilidad. Es la percepción del sujeto acerca de considerarse como su propio jefe, el asumir un deber ineludible respecto del trabajo, el decidir de manera autónoma, el proponerse sus propias exigencias.

Recompensa. Tiene que ver con los estímulos otorgados por la buena labor desarrollada. Es la medida en que la organización recurre más a la recompensa que a la sanción.

Riesgo. Se relaciona con el sentimiento que poseen los integrantes de la entidad en torno a los retos que surgen en el trabajo cotidiano, es decir, tiene que ver con las formas en que la organización impulsa desafíos calculados con el propósito de alcanzar los objetivos formulados.

Calor. Corresponde a la apreciación por parte de los integrantes de la organización sobre la influencia de un escenario laboral agradable y de relaciones sociales saludables no solo entre trabajadores sino sobre todo entre directivos y subordinados.

Apoyo. Se refiere a la sensación que se tiene respecto a la existencia de un sentimiento de comprensión y colaboración por parte de los jefes y también de otros miembros del conjunto.

Estándares de desempeño. Implica el mayor interés organizacional respecto a las expectativas en cuanto al rendimiento. Subraya la importancia de tener en cuenta los resultados deseados implícita y explícitamente, así como las reglas de desempeño.

Conflicto. Es la forma como los integrantes de la corporación, tanto pares como directivos, tratan una situación problemática, en ese sentido, significa la aceptación de las opiniones discordantes y no rehuir el tratamiento y solución de la problemática en cuanto aparezca, por parte de quienes conforman la institución, ya sean directivos o subordinados.

Identidad. Comprende la sensación de pertenencia a la entidad, el cual es un aspecto de trascendencia e invaluable al interior del grupo de trabajo. En general, es el sentimiento donde convergen los objetivos de cada integrante de la entidad con los objetivos de la institución.

La teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert (1968) citado por Rodríguez (2016) precisa que la conducta demostrada por los subalternos se ve afectada de manera directa no solo por el proceder administrativo sino también por las situaciones organizacionales que los mismos subordinados advierten, en consecuencia se asevera que la vinculación estará influenciada por la captación del clima organizacional en función de los parámetros ligados al escenario laboral, al

factor tecnológico y a la configuración del sistema organizacional, la ubicación jerárquica que el sujeto tiene en la organización y el emolumento que percibe, el temperamento, disposición, grado de complacencia y la apreciación que tienen del clima organizacional los subalternos y directivos.

Respecto del desempeño laboral, Chiavenato (2011) afirma que es el accionar del trabajador para la consecución de las metas establecidas, este comprende el procedimiento personal para alcanzar los objetivos. Según Cabezas (2016) el desempeño laboral es el modo en que los integrantes de la empresa ejecutan sus acciones cotidianas, se expresa a través del rendimiento, mediante aspectos como aptitud de liderazgo, el manejo del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad para evaluar a cada sujeto de manera individual. Cruz y Cuadra (2017) aseguran que el desempeño laboral es el valor que deben brindar los individuos a la institución durante los distintos sucesos conductuales que las personas ponen en práctica en una etapa determinada, estos episodios conductuales, de un mismo o varios sujetos en distintos periodos a la vez, aportarán en la eficiencia de la organización. A su vez Bautista et al (2020) consideran que el desempeño laboral comprende las acciones y conductas ejecutadas por los colaboradores que aportan para conseguir las metas formuladas y así contribuir con el buen funcionamiento de las empresas.

En lo concerniente a las dimensiones del desempeño laboral, Boada (2018) propone cuatro dimensiones para estimar el quehacer de los trabajadores:

Dimensión proactividad, es la actitud de los trabajadores hacia la transformación para mejorar tanto procesos como actividades en el entorno de sus labores, así como su disposición para dar solución a los problemas que aparecen en la cotidianidad y el empeño por aportar más de lo esperado.

Dimensión capacidad de servicio, que permite adaptarse a los requerimientos del cliente, así como de simpatizar con los clientes, demostrarle amabilidad y comprender sus necesidades.

Dimensión conocimientos., es la capacidad para comprender y rememorar la información, abarca el conocimiento de los preceptos institucionales, correspondientes a las labores, así como para el uso conveniente de herramientas y tecnologías.

Dimensión diligencia en el trabajo, se refiere a la presentación correcta del trabajador, y al buen desarrollo de sus labores, cumpliendo las normas estipuladas en el trabajo, así como el horario asignado.

Entre las teorías relacionadas con el desempeño laboral está la teoría de la autoeficacia, la cual tuvo en Albert Bandura a su máximo impulsor y ha experimentado graduales cambios conceptuales y metodológicas, desde que aparece hasta el presente, intentando argumentar cómo los ámbitos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de los individuos se ven influenciados por la autoeficacia, este planteamiento, permite a Bandura dilucidar el conocimiento de cómo funciona el reconocimiento; recalcar la validez y significación de los juicios individuales y acreditar que la autoeficacia, con una función principal en las conductas de temor y evitación, puede facilitar o dificultar, la motivación y actividad del ser humano. A partir de la aceptación de estas premisas en el contexto científico, Bandura elaboró la teoría del Aprendizaje Social, la que posteriormente, se reformuló conociéndose como teoría Socio-Cognitiva. Dicha variación se relaciona con la aseveración de la tesis de autoeficacia, la cual sostiene que el funcionamiento del ser humano está gobernado por la mente, que es capaz de conocer y distinguir en un ambiente determinado. (Pereira et al, 2018)

Otra teoría asociada con el desempeño laboral es la teoría del aprendizaje cognoscitivo social de Rotter, quien precisa que la expectativa se formula con base en acontecimientos vividos que pueden ocasionar un resultado satisfactorio o insatisfactorio; es decir que, cuando a alguien en particular, se le presenta un suceso semejante al que ha experimentado en el pasado, espera que le acontezca algo similar a lo que sucedió en esa oportunidad. Este autor, al tomar en cuenta el “desempeño” como expresión del aprendizaje, se aleja de las dilucidaciones asociacionistas al sustentar los agentes involucrados en dicho comportamiento, los cuales según Cobarrubias y Mendoza (2013) son los siguientes:

El potencial de conducta se relaciona con el basamento biológico y genético que posibilita un determinado aprendizaje. Es decir, quien no tiene el potencial biológico para aprender no puede ser sujeto del proceso de aprendizaje.

El valor del reforzador, tiene que ver con la importancia que una persona concede a un determinado efecto de la acción que realiza.

La expectativa, es lo que una persona espera que acontezca como efecto de su desempeño.

La situación psicológica, está referida a cómo un individuo visualiza la situación o escenario donde va a desempeñarse.

Es importante también la teoría de la equidad planteada por Klingner y Nabaladian, ellos sostienen que el Desempeño Laboral está vinculado con la percepción que presenta el empleado respecto al trato recibido, por consiguiente, estas apreciaciones conllevan como resultado lealtad, manifestaciones de buena voluntad y una mayor efectividad en sus labores dentro de la entidad. Esto significa que la imparcialidad y las buenas relaciones son elementos primordiales; por supuesto que también influye la buena comunicación entre los involucrados en la organización y entre todos los niveles organizacionales (Arango et al, 2017).

La teoría de las expectativas rescata la influencia de los sentimientos de complacencia de los empleados, lo cual coadyuva a un mejor desempeño laboral con otros. En esa perspectiva, la posición se concentra en la percepción subjetiva que presenta el trabajador sobre la posibilidad de que su manera de ejecutar sus labores o desplegar determinadas acciones favorece la realización de cierto desempeño (Escobedo y Quiñones, 2020).

En cuanto al desempeño laboral existe coincidencia al sostener que el desempeño del docente se expresa mediante las actividades que despliegan los maestros en su quehacer profesional, el cual se encausa en los propósitos consustanciales de la labor pedagógica; para facilitar la realización de las funciones inmersas en su trabajo requiere la existencia de un abanico de atributos individuales y situaciones que se instauran como condicionantes imprescindibles para la oportuna y esperada concretización de estas acciones (Medina, 2017).

En consecuencia, se puede precisar que el desempeño docente constituye un abanico de prácticas o desempeños relacionados directamente con el trabajo pedagógico del docente y que son reconocidos profesionalmente a partir de la investigación, la opinión de entendidos y la experiencia.

Al respecto, el MINEDU del Perú (2007) refiere que se pueden considerar tres dimensiones del desempeño docente: a) La planeación del quehacer pedagógico está orientada a planificar y organizar el proceso docente educativo, los saberes acerca del currículo manejados por el maestro, de igual forma, los

principios y habilidades pedagógicas que se necesitan para conseguir el aprendizaje de los estudiantes; b) La administración del proceso docente educativo, que involucra el contexto del aprendizaje y la atmósfera en el salón de clase, las distintas habilidades y capacidades pedagógicas que el docente pone en práctica durante la realización de las sesiones de aprendizaje; c) Las responsabilidades profesionales que son el deber del docente con los procesos de aprendizaje, el deseo de realización profesional, la adecuada comunicación con todos los integrantes de la comunidad docente, la capacidad de reflexión sobre su práctica y la de sus pares y su plena identificación con los objetivos institucionales.

El desempeño docente es un elemento que se enlaza de modo directo a la calidad del proceso educativo (Martínez-Chairez, et al., 2016), es un componente clave para una educación de calidad, al margen del diseño curricular vigente y de la capacidad económica con que se cuente; el desempeño docente, como agente esencialmente humano, es indispensable para desenvolverse profesionalmente de acuerdo a las necesidades de la época y la sociedad presente, y promover con el convencimiento y la responsabilidad necesarias la formación y aprendizajes para toda la vida, en ese sentido resulta urgente aceptar la profesión y el desempeño docente como los encargos sociales de gran responsabilidad y significado a nivel social, razón por la cual el centro educativo nunca debe quedar en manos de personas sin preparación, sin motivación o inconscientes de la gran magnitud de su labor (Escribano, 2018).

El prestigio de todo sistema educativo está determinado principalmente por la calidad del desempeño de sus profesores, por ello el perfeccionamiento del docente es entendido como una opción con la que cuenta para conseguir resultados provechosos de su trabajo, lo cual implica que debe ser analizado como un proceso de transformación entre distintos estados de desarrollo desde lo pedagógico, profesional y personal. Generalmente se ha relacionado la optimización del desempeño profesional a un perfeccionamiento desde lo personal, lo humano, el desarrollo o mejoramiento de atributos de la personalidad, por ejemplo, la creatividad, el sentido de innovación o la comunicación y el crecimiento personal en su conjunto (Puig, et al., 2016).

En el Perú el estado ha entendido que el profesional docente debe resituarse en las transformaciones que vienen sucediendo en el mundo, la sociedad solicita a

los maestros preparar a las nuevas generaciones para hacer frente de manera exitosa a las controversias en torno a los sistemas escolares y a los mismos docentes, reclamando propuestas de crecimiento profesional que garanticen una actualización de los maestros al nivel de las innovaciones sociales, que los acompañe y hasta algunas veces les lleva la delantera. Para promover transformaciones duraderas en la identidad, el conocimiento y el quehacer de la labor del maestro se debe conseguir coherencia acerca de una renovada visión del magisterio que involucre a profesores y profesoras de manera activa, en esa perspectiva un primer avance lo constituye el Marco de Buen Desempeño Docente, donde se presentan las dimensiones compartidas con otras profesiones y las específicas de la profesión docente (MINEDU, 2012).

De acuerdo con el informe que la OREALC/UNESCO ha emitido sobre la situación de la educación en los estados de Latinoamérica y El Caribe, las capacidades profesionales docentes aparecen como el eje esencial de la calidad educativa: se debe contar en las aulas con profesores capaces de promocionar más aprendizajes, para mejorar la calidad educativa (UNESCO, 2013).

El desempeño docente ha promovido el interés de quienes pretenden conseguir un mejoramiento de la educación, pues se relaciona directamente con el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes, por lo que para garantizar un grado de suficiencia de los que tienen la responsabilidad de la enseñanza aprendizaje, se debe promover la evaluación del desempeño docente (SEP, 2017).

Por consiguiente, es interesante verificar la existencia de relación entre las variables en cuestión, vale decir el clima organizacional entendido como el entorno en el cual la persona desarrolla su labor y de cómo un directivo establece una mejor relación laboral con sus subordinados y de otro lado, el desempeño docente entendido como las acciones del docente para alcanzar las metas institucionales.

El clima organizacional se convierte en un enlace o un impedimento para un buen desenvolvimiento de la institución en su conjunto, pues laborar en un entorno placentero ha devenido en un elemento clave para las organizaciones que cuando este presenta limitaciones, no hay mejoras en el contexto laboral ni retribución económica que brinde tranquilidad a los subordinados y persuada a ellos para que no empiecen a pensar seriamente en cambiarse a otra organización (Vera y Suárez, 2018).

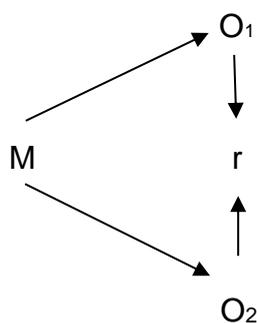
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo por su perspectiva es de tipo básico con enfoque cuantitativo, en tanto implica la obtención de datos acerca del clima organizacional y el desempeño docente, basada en escalas numéricas, lo cual posibilita un procedimiento de distintos niveles de cuantificación. Vale decir, únicamente se aspira medir o recolectar la información necesaria de manera independiente o paralela acerca de los constructos o las variables seleccionadas en la investigación utilizando los instrumentos correspondientes (Hernández y otros, 2014).

El diseño de un estudio es el procedimiento a seguir en una investigación, ejerciendo la inspección del trabajo con el propósito de hallar resultados fidedignos y su conexión con las preguntas emanadas de las conjeturas e hipótesis-problema, por lo que se traduce en la mejor estrategia del investigador para la esperada solución del problema formulado (Gallardo, 2017).

Esta investigación adopta el diseño descriptivo correlacional, por cuanto el trabajo está orientado a recolectar información sobre las características de las variables en estudio y después relacionarlas, este se resume en el esquema siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O₁= Medición a la variable 1

O₂= Medición a la variable 2

r = Grado de correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Clima organizacional:

Definición conceptual. El clima organizacional es la calidad o la sumatoria de las particularidades ambientales captadas por los integrantes de la institución que ejerce fuerte influencia en su desempeño (Chiavenato, 2009).

Definición operacional. El clima organizacional o ambiente donde actúan cotidianamente los componentes del establecimiento educativo, será evaluado mediante un cuestionario tipo escala, el mismo que consta de veinte ítems y será administrado a los profesores que laboran en dicha I. E. Los indicadores de la variable se organizan en función de las siguientes dimensiones:

Forma gerencial

- Estilo gerencial del director.
- Toma de decisiones

Liderazgo

- Nivel de liderazgo
- Capacidad de convocatoria y consenso.

Entorno laboral

- Estímulo a la calidad del desempeño docente.
- Trabajo en equipo.

Incentivo laboral

- Reconocimiento del trabajo docente.
- Incentivos académicos.

Surgimiento de conflictos

- Manejo adecuado de conflictos.
- Conducta empática del director.

Variable desempeño docente

Definición conceptual. El desempeño docente es un factor que se expresa mediante de las diversas actividades que ejecuta el docente en su ejercicio profesional, el cual está enmarcado en los propósitos inherentes a la actividad pedagógica, para propiciar la ejecución de las obligaciones vinculadas con su quehacer cotidiano (Medina, 2017).

Definición operacional. El desempeño laboral o comportamiento cotidiano demostrado por los docentes, se evaluó mediante la administración de un cuestionario de veinte interrogantes el mismo que será dirigido a docentes, cuyos indicadores se redactan a partir de las siguientes dimensiones:

Capacidad profesional.

- Interrelación positiva con comunidad educativa.
- Función académica del docente.

Tácticas metodológicas.

- Metodología del docente
- Formas de enseñanza favorables.

Planificación de la enseñanza.

- Organización del trabajo del profesor
- Planificación de evaluación y otras actividades pedagógicas

Papel del docente.

- Interrelación docente- PFFF.
- Participación de los PFFF en la formación de alumnos.

Hábitos de medios y materiales educativos.

- Uso de medios y materiales educativos pertinentes.
- Uso adecuado en el aula de recursos TIC y otros materiales.

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo o población es determinado o, al menos esbozado, desde el planteamiento del problema; es el grupo de todos los casos que tienen una secuencia de propiedades comunes (Sánchez, et al., 2018).

En el enfoque cuantitativo, la muestra corresponde a una parte de la población o universo que interesa, en la cual se obtendrán los datos necesarios, y tendrá que ser necesariamente representativa de tal población (de modo probabilístico, a fin de poder generalizar los resultados hallados en la muestra correspondiente) (Hernández y Mendoza, 2018).

En este informe la población lo conforman cuarentaisiete profesores de educación secundaria, como la cantidad es manejable se trabajó con la totalidad de docentes indicados, en este caso el muestreo utilizado ha sido el intencionado o criterial, que es un tipo de muestreo no estadístico o no probabilístico, pues los

casos o sujetos se seleccionan de acuerdo al criterio de quien ejecuta la investigación (Sánchez, et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la extracción de información de las distintas fuentes, se empleó la técnica de análisis documental, la misma que se materializó a través del uso de distintas fichas. Para la recolección de datos de las variables en cuestión, se hizo uso de la técnica de la encuesta la misma que se materializó mediante la aplicación de los cuestionarios tipo escala para cada una de las variables, los mismos que fueron aplicados a los docentes para conocer su percepción respecto al clima organizacional y desempeño docente que se percibe en dicha I. E.

Los ítems de cada uno de los instrumentos que sirvieron para recoger información de trabajo de campo, fueron adecuados a escalas de valoración, considerando las categorías siguientes: Muy inadecuado, inadecuado, regular, adecuado y muy adecuado.

3.5. Procedimientos

Para recoger los datos se valieron de los instrumentos antes citados, los cuales previamente se sometieron a procedimientos para determinar el grado de confiabilidad, así como la validez. La confiabilidad se realizó aplicando el estadístico del Alfa de Cronbach y la validez del contenido se hizo mediante juicio de expertos, para tal efecto, primero se realizó un análisis de la literatura conveniente y después se procedió a realizar la evaluación por parte de jueces o grupo de expertos seleccionados (Taherdoost, 2016).

Posteriormente a la validación de los instrumentos mencionados se procedió a diseñar y ejecutar el trabajo de campo, el cual tuvo como tarea inicial la aprobación del permiso correspondiente para acceder a la muestra en estudio e iniciar la recolección de la información.

Los instrumentos fueron aplicados teniendo en cuenta la disponibilidad de los integrantes de la muestra. Con los datos recogidos se procedió a diseñar la base de datos del trabajo, la misma que nos permitió proceder a la organización e interpretación de la información, para más tarde presentar y discutir los resultados del estudio de acuerdo a los objetivos formulados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Un método es un camino para investigar, conocer, descubrir. A su vez el método científico implica llevar adelante procesos para describir, analizar, sintetizar y explicar los fenómenos, más aún si se utiliza como método principal el hipotético deductivo cuando se plantean hipótesis para luego ser validadas empíricamente, es decir para contrastar la hipótesis con la misma realidad a través de la observación de los hechos para luego pasar a la clasificación y el análisis respectivo. (Baena 2017).

En el presente trabajo investigativo, fue necesario también utilizar para procesar y analizar la información métodos de la estadística descriptiva e inferencial como el coeficiente de Pearson para establecer la relación entre las variables en cuestión, para lo cual se hizo uso del programa SPSS 25.

3.7. Aspectos éticos

En la ejecución del estudio se tomó en consideración las disposiciones establecidas en el código de ética de la Universidad César Vallejo, dando prioridad a los estándares de rigurosidad científica, responsabilidad y honestidad, con lo cual se evidencia el respeto a los derechos de los responsables de la investigación, los sujetos investigados y la propiedad intelectual.

Los datos recolectados fueron archivados en un lugar adecuado y se utilizaron sólo para los fines de este trabajo. Además, no se brindó ningún incentivo para acceder a la información requerida y la identidad de quienes participarán en el estudio será mantenida en total reserva.

Por supuesto que para la realización del estudio fue imprescindible gestionar la autorización respectiva ante el representante de la entidad o institución seleccionada. La investigación se inició solo después de obtenida la autorización indicada.

La originalidad de los diferentes capítulos del estudio fue garantizada con la utilización del software Turnitin recomendado por la Resolución de vicerrectorado de investigación 008-2017-VI/UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Seguidamente, se presentan los productos de la investigación generados en función del trabajo de campo realizado, haciendo uso de los instrumentos de recolección de información respectivos.

4.1.1. Percepción del clima organizacional de los docentes de una I. E. del distrito de Bagua.

Tabla 1

Percepción del clima organizacional por parte de los profesores de una I. E. del distrito de Bagua.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional regular	29	61,7
Clima organizacional bueno	18	38,3
Total	47	100,0

En la tabla 1 aparecen los resultados sobre la percepción de los profesores de una I. E. del distrito de Bagua Grande sobre el clima organizacional existente al interior de la organización, entendido como el conjunto de características ambientales observadas o vividas por los integrantes de la Institución que ejerce influencia de manera determinante en su comportamiento o desempeño.

Del total de docentes investigados, el 61,7 %, es decir la mayor parte de ellos, perciben un clima organizacional regular, en tanto que el 38 %, consideran que el clima que se percibe en la organización es bueno. Significa que, en términos generales, el clima organizacional predominante no es ni bueno ni malo, sino más bien regular.

Tabla 2

Percepción del clima organizacional en la dimensión estilo gerencial por parte de los profesores de una I. E. del distrito de Bagua Grande.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	6,4
Nivel regular	27	57,4
Nivel alto	17	36,2
Total	47	100,0

En la tabla 2 se expone información sobre la percepción de los profesores de una I. E. del distrito de Bagua Grande acerca del Clima Organizacional en su dimensión estilo gerencial, entendido como el estilo adecuado y moderno en el manejo de la institución.

Del total de encuestados más de la mitad (57,4%) considera que el estilo gerencial del clima organizacional presenta nivel regular, el 36,2 % nivel alto y el 6,4 % nivel bajo. Se deduce que nadie lo califica en niveles muy bajo y muy alto.

Tabla 3

Percepción del clima organizacional en la dimensión liderazgo por parte de los docentes de una I. E. del distrito de Bagua Grande.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	12,8
Nivel regular	23	48,9
Nivel alto	18	38,3
Total	47	100,0

En la Tabla 3 se muestran los datos recolectados en torno a la percepción de los profesores de una I. E. de Bagua Grande acerca del Clima organizacional en

su dimensión liderazgo, conceptualizado como la capacidad del director para influir, motivar y movilizar a los integrantes de la entidad tras la consecución de los objetivos institucionales.

Se observa que de la totalidad de encuestados cerca de la mitad (48,9 %) considera que el clima organizacional en cuanto al liderazgo presenta nivel regular, el 38,3 % nivel alto y el 12,8 % nivel bajo. Se deduce que nadie considera al liderazgo en niveles extremos, es decir muy bajo y muy alto.

Tabla 4

Percepción del clima organizacional en la dimensión ambiente por parte de los docentes de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	15	31,9
Nivel regular	13	27,7
Nivel alto	19	40,4
Total	47	100,0

En la Tabla 4 se muestran los resultados sobre la apreciación de los profesores de una Institución Educativa de Bagua Grande acerca del Clima organizacional en su dimensión ambiente laboral, entendido como el contexto cotidiano que comparten los docentes en su labor diaria.

Del total de encuestados el 40,4 % considera que el ambiente laboral del clima organizacional presenta nivel alto, el 31,9 % nivel bajo y el 27,7 % nivel regular. Se visualiza que el nivel alto supera a los demás en algo más del 10 %.

Tabla 5

Percepción del clima organizacional en la dimensión estímulo laboral por parte de los docentes de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	6,4
Nivel regular	32	68,1
Nivel alto	12	25,5
Total	47	100,0

En la Tabla 5 se observa información sobre la percepción de los profesores de una I. E. del distrito de Bagua Grande acerca del Clima organizacional en su dimensión estímulo laboral, entendido como la motivación que se busca conseguir para el buen desempeño en el trabajo.

Del total de encuestados más de la mitad (68,1%) considera que el estímulo laboral del clima organizacional presenta nivel regular, el 25,5 % nivel alto y el 6,4 % nivel bajo. Se sobreentiende que ninguno lo califica en niveles muy bajo y muy alto.

Tabla 6

Percepción del clima Organizacional en la dimensión manejo de conflictos por parte de los docentes de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	4,3
Nivel regular	31	66,0
Nivel alto	14	29,8
Total	47	100,0

En la Tabla 6 se presenta la información en torno a la apreciación de los docentes de un establecimiento educativo de Bagua Grande acerca del Clima

organizacional en su dimensión manejo de conflictos, conceptualizado como la capacidad del director para afrontar y solucionar los diferentes problemas que puedan surgir al interior de la institución.

Se observa que del total de encuestados el 66 % considera que el clima organizacional en cuanto al manejo de conflictos presenta nivel regular, el 29,8 % nivel alto y el 4,3,8 % nivel bajo. Se sobreentiende que ninguno de los encuestados califica el manejo de conflictos en niveles extremos, es decir muy bajo y muy alto.

4.1.2. Nivel de desempeño de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

Tabla 7

Percepción del desempeño docente de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño regular	28	59,6
Desempeño alto	19	40,4
Total	47	100,0

En la tabla 7 se presentan los datos acerca de la percepción de los profesores de una I. E. de Bagua Grande sobre el Desempeño Docente existente al interior de la organización, entendido como el conjunto de las actividades pedagógicas que desarrolla un docente con el objetivo de conseguir, sobre todo, el aprendizaje de quienes se educan.

Del total de docentes investigados, el 59,6 % perciben un desempeño docente regular, en tanto que el 40,4 %, consideran que el desempeño mostrado por los docentes es alto. Significa que, en términos generales, el desempeño de los docentes predominante no es ni alto ni bajo, sino más bien regular.

Tabla 8

Percepción del desempeño docente en la dimensión solvencia de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1	2,1
Nivel regular	23	48,9
Nivel alto	23	48,9
Total	47	100,0

En la Tabla 8 se evidencia información sobre la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Bagua Grande acerca del desempeño docente en su dimensión solvencia profesional, entendido como la capacidad de un docente para desarrollar de manera acertada su trabajo pedagógico en el aula.

Del total de encuestados cerca de la mitad (48,9%) considera a la solvencia profesional del desempeño docente en nivel regular, el mismo porcentaje en nivel alto y el 2,1 % en nivel bajo. Se deduce que nadie lo califica en niveles muy bajo y muy alto.

Tabla 9

Percepción del desempeño docente en la dimensión estrategias metodológicas de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1	2,1
Nivel regular	22	46,8
Nivel alto	24	51,1
Total	47	100,0

En la Tabla 9 se presentan los datos recolectados acerca de la percepción de los docentes de una entidad educativa de Bagua Grande acerca del desempeño docente en su dimensión estrategias metodológicas, conceptualizadas como el conjunto de procedimientos que se manejan en el desarrollo del proceso docente educativo.

Se observa que de la totalidad de sujetos intervenidos más de la mitad (51,1%) considera que el desempeño docente en cuanto a la dimensión estrategias metodológicas utilizadas presenta nivel alto, el 46,8 % nivel regular y el 2,1 % nivel bajo. Se deduce que nadie considera al uso de estrategias metodológicas en niveles extremos, es decir muy bajo y muy alto.

Tabla 10

Percepción del desempeño docente en la dimensión planificación de la enseñanza de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	6,4
Nivel regular	22	46,8
Nivel alto	22	46,8
Total	47	100,0

En la Tabla 10 se expone información sobre la estimación de los profesores de una I. E. de Bagua Grande acerca del Desempeño docente en su dimensión planificación de la enseñanza, entendido como el trabajo del docente previo a la ejecución de actividades pedagógicas en su labor diaria.

Del total de encuestados el 46,8 % considera que la planificación de la enseñanza del desempeño docente presenta nivel alto, el mismo porcentaje nivel regular y el 6,4 % nivel bajo.

Tabla 11

Percepción del desempeño docente en la dimensión rol del docente de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	4,3
Nivel regular	18	38,3
Nivel alto	27	57,4
Total	47	100,0

En la Tabla 11 se presentan cifras sobre la percepción de los profesores de una I. E. de Bagua Grande, acerca del desempeño docente en su dimensión rol del docente, entendido como la función que le toca desempeñar tanto en el aula como en la escuela.

De la totalidad de docentes intervenidos más de la mitad (57,4 %) considera que el rol del docente en el contexto del desempeño presenta nivel alto, el 38,3 % nivel regular y el 4,3 % nivel bajo. Se deja entrever que ninguno lo califica en niveles muy bajo y muy alto.

Tabla 12

Percepción del desempeño docente en la dimensión uso de medios y materiales de una I. E. del distrito de Bagua Grande

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	6,4
Nivel regular	18	38,3
Nivel alto	26	55,3
Total	47	100,0

En la Tabla 12 se muestran los datos en torno a la percepción de los profesores de una I. E. de Bagua Grande acerca del desempeño docente en su dimensión uso de medios y materiales, conceptualizado como el manejo adecuado de recursos en el salón de clase para estimular y facilitar nivel de logro de aprendizajes de los alumnos.

Se observa que de la totalidad de profesores intervenidos el 55,3 % considera que el desempeño docente en cuanto al uso de medios y materiales presenta nivel alto, el 38,3 % nivel regular y el 6,4 % nivel bajo. Se sobreentiende que ninguno de los encuestados califica el uso de medios y materiales en niveles muy bajo y muy alto.

Tabla 13

Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño docente en una I. E. del distrito de Bagua Grande

		Desempeño docente	Clima organizacional
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,154
	Sig. (bilateral)		,302
	N	47	47
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,154	1
	Sig. (bilateral)	,302	
	N	47	47

Existe bastante acuerdo cuando se trata de interpretar los valores del coeficiente de correlación de Pearson en base a los criterios siguientes (y teniendo en cuenta los valores absolutos):

Correlación inexistente: de 0 y 0,10:

Correlación débil: de 0,10 y 0,29

Correlación moderada: de 0,30 y 0,50

Correlación fuerte: 0,50 y 1,00

Los resultados indican la existencia de una correlación débil entre las variables clima organizacional y desempeño docente, por cuanto la cifra alcanzada es de 0,154. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,302 inferior a 0,5.

A continuación, se pasa a analizar la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño Docente, de acuerdo con las cifras obtenidas en la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 14

Relación entre la dimensión estilo gerencial del Clima Organizacional y la dimensión solvencia profesional del desempeño docente.

		Estilo Gerencial	Solvencia Profesional
Estilo Gerencial	Correlación de Pearson	1	,098
	Sig. (bilateral)		,511
	N	47	47
Solvencia Profesional	Correlación de Pearson	,098	1
	Sig. (bilateral)	,511	
	N	47	47

En este caso los resultados indican que no existe correlación entre la dimensión estilo gerencial de la variable clima organizacional y la dimensión solvencia profesional del desempeño Docente, por cuanto la cifra alcanzada es de 0,098. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,511 cifra superior a 0,5.

Tabla 15

Relación entre la dimensión liderazgo del Clima Organizacional y la dimensión estrategias metodológicas del desempeño docente.

		Liderazgo	Estrategias metodológicas
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,125
	Sig. (bilateral)		,401
	N	47	47
Estrategias metodológicas	Correlación de Pearson	,125	1
	Sig. (bilateral)	,401	
	N	47	47

En este caso los resultados muestran que existe correlación débil entre la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional y la dimensión estrategias metodológicas de la variable Desempeño Docente, por cuanto la cifra alcanzada es de 0,125. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,401 inferior a 0,5.

Tabla 16

Relación entre la dimensión ambiente laboral del Clima Organizacional y la dimensión planificación de la enseñanza del desempeño docente

		Ambiente Laboral	Planificación de la enseñanza
Ambiente Laboral	Correlación de Pearson	1	,223
	Sig. (bilateral)		,132
	N	47	47
Planificación de la enseñanza	Correlación de Pearson	,223	1
	Sig. (bilateral)	,132	
	N	47	47

Los resultados evidencian que existe correlación débil entre la dimensión ambiente laboral de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la enseñanza de la variable Desempeño Docente, por cuanto el índice alcanzado es de 0,223. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,132 inferior a 0,5.

Tabla 17

Relación entre la dimensión estímulo laboral del Clima Organizacional y la dimensión rol del desempeño docente

		Estímulo laboral	Rol del docente
Estímulo laboral	Correlación de Pearson	1	,084
	Sig. (bilateral)		,575
	N	47	47
Rol del docente	Correlación de Pearson	,084	1
	Sig. (bilateral)	,575	
	N	47	47

En esta tabla los resultados evidencian que no existe correlación entre la dimensión estímulo laboral de la variable clima organizacional y la dimensión rol del docente de la variable Desempeño Docente, por cuanto el índice es 0,084. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,575 superior a 0,5.

Tabla 18

Relación entre la dimensión manejo de conflictos del Clima Organizacional y la dimensión uso de medios y materiales educativos del desempeño docente

		Manejo de conflictos	Uso de medios y materiales
Manejo de conflictos	Correlación de Pearson	1	-,124
	Sig. (bilateral)		,408
	N	47	47
Uso de medios y materiales	Correlación de Pearson	-,124	1
	Sig. (bilateral)	,408	
	N	47	47

Los resultados organizados en la tabla 18 muestran que existe correlación débil negativa entre la dimensión manejo de conflictos de la variable clima organizacional y la dimensión utilización de medios y materiales de la variable Desempeño Docente, pues la cifra alcanzada es de - 0,124. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,408 inferior a 0,5.

V. DISCUSIÓN

Después del trabajo de campo en el cual se procedió a la administración de los instrumentos para recolectar información de los docentes de una I.E. del distrito de Bagua grande, consistentes en dos cuestionarios de veinte ítems cada uno, para evaluar las variables clima organizacional y desempeño docente, se pasó a la discusión de los resultados, teniendo en consideración los objetivos del estudio, los antecedentes de investigación y el basamento teórico que sustentan el presente trabajo investigativo.

Se entiende por clima organizacional a la sumatoria de las características ambientales que perciben los integrantes de una organización y que ejerce una determinante influencia en el cotidiano comportamiento de ellos (Chiavenato, 2009).

El comportamiento demostrado por los subordinados guarda una dependencia directa con el comportamiento administrativo y las condiciones institucionales que los integrantes de la organización perciben, en consecuencia se considera que la relación estará influenciada por la percepción del clima organizacional, que implica los parámetros relacionados con el contexto, la tecnología y la jerarquía establecida en la organización, la ubicación que cada persona ocupa al interior de una institución y el estipendio que recibe, las actitudes, nivel de satisfacción y la manera como perciben el clima organizacional cada uno de los integrantes (Rodríguez, 2016).

En cuanto al desempeño laboral, este se traduce en la manera en la cual los trabajadores de la organización cumplen sus actividades diarias, se valora por medio del rendimiento, mediante indicadores como aptitud de liderazgo, la administración del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad para evaluar a cada integrante de manera individual (Cabezas, 2016). Según Cruz y Cuadra (2017) señalan que las conductas, de una misma o varias personas en distintos periodos a la vez, aportarán a la eficiencia organizacional y con ello posibilitarán la consecución de las metas propuestas que implican el éxito de las organizaciones (Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020)

Respecto al primer objetivo específico que textualmente señala Diagnosticar el clima organizacional que perciben los profesores de un establecimiento educativo del distrito de Bagua Grande, se ha verificado que la mayor parte de docentes

involucrados en la investigación (61,7 %), señalan que perciben un clima organizacional regular, en tanto que el 38 %, califican el clima que se percibe en la institución como bueno. Significa que, en términos generales, el nivel del clima organizacional predominante es el regular.

En relación al segundo objetivo específico que señala Identificar el nivel de desempeño docente que muestran los maestros de una entidad educativa del distrito de Bagua Grande, se ha comprobado que el mayor porcentaje (59,6 %) de docentes considerados en el estudio perciben un desempeño docente regular, en tanto que el 40,4 %, consideran que el desempeño mostrado por los docentes es alto. Significa que, en líneas generales, el nivel del desempeño de los docentes predominante es el regular.

Respecto al tercer objetivo específico que propone establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los profesores de una organización educativa de Bagua Grande, se procedió a verificarlo aplicando el coeficiente de Pearson, cuyos resultados indican que entre ambas variables existe una débil relación, pues el índice de correlación obtenidos fue de 0.154 con una Sig. (bilateral) de 0,302, es decir menor a 0.5.

En consecuencia, la hipótesis planteada que textualmente señalaba lo siguiente: Existe una relación significativa entre clima organizacional y nivel de desempeño de los profesores de una I. E. de Bagua Grande, no ha sido comprobada, por lo cual implícitamente se afirma que no existe una relación entre las variables abordadas en el presente estudio, que son el clima organizacional y el desempeño docente.

Cuando se analizó la correlación entre las dimensiones del clima institucional con las dimensiones del desempeño de los profesores de una organización educativa del distrito de Bagua Grande, se encontró algunas similitudes y diferencias con respecto a los resultados hallados para el caso de la correlación entre las variables.

Se encontraron similitudes cuando se realizó la prueba estadística entre las dimensiones liderazgo y ambiente laboral de la variable clima organizacional y las dimensiones estrategias metodológicas y planificación de la enseñanza de la variable desempeño docente, por cuanto los índices obtenidos fueron 0, 125 y 0,

223 respectivamente que indican correlación débil. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,401 en el primer caso y 0,132 en el segundo, cifras inferiores a 0,5.

Hubo diferencias cuando se correlacionó la dimensión manejo de conflictos de la variable clima organizacional y la dimensión uso de medios y materiales de la variable desempeño docente, pues si bien es cierto la correlación encontrada fue débil, sin embargo, fue negativa, alcanzando una cifra de - 0, 124. Así mismo, la Sig. (bilateral) llega a 0,408 inferior a 0,5.

También hubo diferencias cuando se correlacionó las dimensiones estilo gerencial y estímulo laboral de la variable clima organizacional con las dimensiones solvencia profesional y rol del maestro de la variable desempeño docente, por cuanto en estos casos no se halló ninguna correlación, siendo los índices encontrados 0, 098 y 0, 084 respectivamente, con la Sig. (bilateral) de 0,511 y 0,575, superiores a 0,5.

Los resultados obtenidos en esta investigación ejecutada en Bagua Grande, guardan cierta similitud con el trabajo de Medina (2017) quien en su investigación realizada en la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, llega a identificar dos microclimas organizacionales al interior de la organización; además, luego de aplicar la prueba estadística de correlación se llega a la conclusión de que existe influencia favorable muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.

Así mismo, los resultados a los que se llegó en el estudio, difieren en algo con los resultados obtenidos por Paredes y Quiroz (2021) quien en su trabajo realizado en tres supermercados de una cadena comercial, concluye en que si bien la relación de clima organizacional y desempeño laboral no es tajante, los resultados obtenidos alertan para que las principales cadenas ecuatorianas de centros comerciales estén atentas sobre la necesidad de crear marcos adecuados que brinden las condiciones pertinentes para promover un clima organizacional positivo y fortalecer el desempeño.

Contrariamente los resultados obtenidos se diferencian en gran medida a los conseguidos por Talledo (2019) quien en su estudio obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,796 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, que indican una correlación alta y significativa al nivel 0,01, con lo cual se descarta la hipótesis nula.

Igual sucede en el caso del estudio de Arias (2021) quien llega a concluir que existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente, obteniendo un nivel de significancia de 0.05 en todas las dimensiones a excepción de las dimensiones trabajo en equipo y evaluación en las cuales no se encontró ninguna relación, lo que llevaría a pensar que el trabajo en equipo no se interrelaciona directamente con el desempeño docente.

Resultados similares a los dos casos anteriores son los presentados por Reyes (2019) y Niebles, Hoyos y De la Ossa (2019). El primero de los nombrados aplicando el factor Spearman obtuvo en $Rho = 0.654$ (constata una media alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ es decir, menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que afirma que el Clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el Instituto Superior Tecnológico Público CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones”, 2018.

Niebles, Hoyos y De la Ossa (2019), concluyen en que el clima organizacional en universidades privadas de Barranquilla Colombia, presentan un ambiente favorable en cuanto a factores como el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación, las interrelaciones personales y la toma de decisiones, todo esto propicia el logro efectivo de los objetivos organizacionales en base al trabajo conjunto.

A su vez, Quispe (2020) afirma que de acuerdo al coeficiente de determinación que es 46,3%, se genera un buen ajuste en el presagio de desempeño docente a través de aspiración laboral, manejo de recursos, afecto laboral, liderazgo laissez faire, gerencia educativa y comunicaciones que vislumbran los profesores integrantes del sistema educacional de la Unión Peruana del Sur.

Por su parte Maúrtua y Díaz (2021) en su estudio concluyen que, entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesores de secundaria de la organización educativa del distrito de Iquitos seleccionada para la investigación, durante el año 2021, el nivel de relación es medio.

Sin duda que el tema de la vinculación entre ambas variables de estudio sigue vigente, por cuanto el clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos claves al interior de las organizaciones, sea cual fuere su actividad principal. Por supuesto que cada institución tiene un clima organizacional muy propio, con particularidades distintas al de otro, que son percibidas de manera cotidiana por los

conformantes de una institución y que ejercen permanente influencia en su rendimiento personal (Penachí, 2019).

Se dice que el clima organizacional puede favorecer o obstaculizar el buen funcionamiento de una organización en su conjunto o el buen desempeño de determinados individuos conformantes de ella. Desenvolverse en un contexto saludable ha devenido en un factor clave y, por lo tanto, de suma importancia, para las organizaciones, por lo que cuando existen desavenencias en aquel, los involucrados se sienten orientados a migrar a otras instituciones, aunque se den para evitarlos beneficios laborales y compensaciones económicas (Vera y Suárez, 2018).

En cuanto al desempeño docente se ha llegado a afirmar que de su calidad depende en gran medida el prestigio de todo el sistema educativo, por lo que se plantea promover la mejora del desempeño de los profesores, con el propósito de que alcancen resultados satisfactorios en diferentes aspectos como lo pedagógico, profesional e individual. Generalmente se ha vinculado el perfeccionamiento del desempeño profesional a una mejora desde lo personal, lo humano, el desarrollo o mejoramiento de su creatividad o capacidad de comunicación y el crecimiento personal en su conjunto (Puig, et al., 2016).

En ese sentido la presente investigación aporta al conocimiento de ambas variables de estudio, las cuales cumplen un papel de gran importancia al interior de una organización educativa, en tanto, de una u otra manera, cuando los miembros de una institución se desenvuelven en un contexto o ambiente agradable, su desempeño laboral es mejor, mostrando mayor disposición para aportar en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Según la información recolectada en los sujetos en estudio el 61,7 % de ellos manifiestan que perciben un clima organizacional regular, en tanto el 38 %, califican el clima que se experimenta al interior de la organización como bueno, lo cual significa que, en términos generales, se califica al clima organizacional como predominantemente regular.
2. En relación con el desempeño docente, el mayor porcentaje (59,6 %) de docentes encuestados en el trabajo perciben un desempeño docente regular, lo consideran de nivel alto el 40,4 %. En conclusión, se califica al desempeño docente, al igual que en el caso del clima organizacional, como predominante regular.
3. Aplicada la prueba estadística correspondiente, se concluye la existencia de una relación débil entre las variables en estudio, pues el índice de correlación obtenido fue de 0.154 con una Sig. (bilateral) de 0,302, es decir menor a 0.5. Por lo que es posible afirmar que el clima organizacional existente en una I. E. del distrito de Bagua Grande no se encuentra asociado directamente con el desempeño laboral de los docentes que ahí realizan a diario su quehacer pedagógico.
4. Cuando se analizó la correlación entre las dimensiones liderazgo y ambiente laboral de la variable clima organizacional y las dimensiones estrategias metodológicas y planificación de la enseñanza de la variable desempeño docente, también se comprobó correlación débil. Al correlacionar la dimensión manejo de conflictos de la variable clima organizacional y la dimensión uso de medios y materiales de la variable desempeño docente, se encontró correlación débil, pero negativa. En cambio, no se halló correlación cuando se trabajó con las dimensiones estilo gerencial y estímulo laboral de la variable clima organizacional con las dimensiones solvencia profesional y rol del docente de la variable desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al personal directivo responsable del área de gestión pedagógica de la Unidad de gestión Educativa Local, promover la ejecución de acciones orientadas a promover la mejora del clima organizacional y desempeño docente en los diferentes establecimientos educativos de su ámbito de acción.
2. A la plana directiva de la Institución Educativa implementar en su plan de acciones, talleres de sensibilización para reforzar el clima organizacional al interior de la organización, a fin de que el nivel deje de ser predominantemente regular y pase a un nivel alto.
3. Así mismo, promover talleres de capacitación a los docentes a fin de que tomen mayor conciencia sobre su solvencia profesional, planeamiento de la enseñanza, rol del docente, utilización de estrategias metodológicas y medios y materiales, para que mejore su desempeño laboral.
4. Evaluar periódicamente los niveles de clima organizacional y desempeño docente, con el propósito de verificar si se está mejorando en esos aspectos claves que influyen de manera determinante en el aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Arango, C., Arbeláez, D. y Londoño, D. (2017). *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP Internacional (Out Side Plant Internacional) de la ciudad de Medellín*. [Monografía para optar al título de Especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Universidad de San Buenaventura Colombia]. http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Asociados_Motivacion_Arango_2017.pdf
- Arias, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora De Fátima, Provincia De San Ignacio*. [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3934>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. 3ra edición. Serie integral por competencias*. México, Grupo editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.com>
- Bada, O, Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonel, C. (2020) Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, vol. 18, núm. 6, pp. 1138-1144, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- Bautista R., Cienfuegos R. y Aguilar E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacia de Loyola] <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8684>
- Borda, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26835>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en

- el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), 59-68.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062008>
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: Clima organizacional*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Cobarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*. 4 (2) 107-123.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>
- Corichi, A., Hernández, T., y García, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico Ciencias Económico Administrativas*. Volumen 2, N° 3.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Cruz-Díaz, R., & Cuadra-Baquedano, N. (2018). Análisis del desempeño laboral de los graduados universitarios desde su propia perspectiva. Estudios en Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua. *Revista Torreón Universitario*, 6(15), 59–74.
<https://doi.org/10.5377/torreon.v0i15.5562>
- Díaz E., Bañuelos J., Poblano, E., Reyes, R. y Alanis, J, (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *Journal CIM revista digital*, 8(1), 633–640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6459506>

- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Tesis de grado Pontifica Universidad Católica del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. 42, (2) 1-25. Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Hernández R, Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México, Mac GrawHill.
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, Mac GrawHill.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo, Universidad Continental.
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Maúrtua, J. y Díaz, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de secundaria Institución Educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021*. [tesis de maestría, Universidad Científica del Perú. Loreto] <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1555/MAURTUA%20PEREZ%20JOSE%20JULIO%20Y%20DIAZ%20AYALA%20JAIME%20FERMIN%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>.

- Medina, I. L. (2017). *El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagógicas - Psicología de la Universidad de Matanzas*. [Tesis doctoral Universidad de Matanzas]
- Mercado Negro. (2017) *Ránking de las mejores empresas con mejor clima laboral*. <https://www.mercadonegro.pe/marketing/marketing-digital/endomarketing/ranking-las-mejores-empresas-mejor-clima-laboral/#:~:text=Las%20mejores%20empresas%20posicionadas%20en,clima%20laboral%20en%20el%20pa%C3%ADs>.
- MINEDU (2016). Marco del buen desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida. Lima.
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De La Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46 (1) 83 - 95. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072021000200081&lng=es&nrm=iso
- Penachi N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. Gestión En *El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Puig, M., Martínez, M. y Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*. 32(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n3/enf170316.pdf>
- Quispe, Edy (2020). *Estilos de liderazgo del director, gestión institucional, clima laboral y desempeño docente, en las Instituciones Educativas Adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima] <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3464>
- Ramírez R., Ruiz C. E., Gonzáles J., Terán N. T., Cáceres J., & Palomino G. P. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina*

Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1198-1208.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321

- Reyes, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Piura] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39401>
- Riveros, P. & Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. 25 (1) 1- 18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/index.htm>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Bussiness Support Aneth S.R.L <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- SEP (20017). *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente*. https://www.sev.gob.mx/servicio-profesional-docente/files/2017/02/EAMI_Evaluacion_Diagnostica_EB.pdf
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5 (3). <https://ssrn.com/abstract=3205040> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Talledo, G. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa de aplicación José Antonio Encinas, Tumbes – 2018*. [Tesis de maestra Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39124>
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Salesianos.

- Pereyra, C. I., Ronchieri, C. d V., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *AJAYU*, 16(2), 299-325. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200004&lng=es&tlng=es.
- Pereyra C., Del Valle, C., Rivas, A., Trueba, D., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Revista AJAYU*, 16(2), 299–325. <https://ajayu.ucb.edu.bo/a/article/view/25>
- Vera, N., & Suárez, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

ANEXOS:

Anexo A. matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensión	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es la calidad o la suma de las características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento (Chiavenato, 2009).	El clima organizacional o ambiente donde se desenvuelven cotidianamente los miembros de la institución educativa, será evaluado mediante un cuestionario tipo escala, el mismo que consta de veinte ítems y será aplicado a los docentes que laboran en dicha Institución Educativa.	Estilo gerencial Liderazgo Entorno laboral Incentivo laboral Surgimiento de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo gerencial del director. ▪ Toma de decisiones ▪ Nivel de liderazgo ▪ Capacidad de convocatoria y consenso ▪ Estímulo a la calidad del desempeño docente. ▪ Trabajo en equipo. ▪ Reconocimiento del trabajo docente. ▪ Incentivos académicos. ▪ Manejo adecuado de conflictos. ▪ Conducta empática del director. 	Encuesta/ Cuestionario	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensión	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente es un factor que se manifiesta a través de las acciones que desarrolla el profesorado en su actividad profesional, la cual responde a los objetivos propios de la actividad pedagógica, para favorecer el cumplimiento de las funciones relacionadas con su labor (Medina, 2017).	El desempeño laboral o comportamiento cotidiano demostrado por los docentes, se evaluó mediante la aplicación de un cuestionario de veinte interrogantes el mismo que será dirigido a docentes	<p>Solvencia profesional</p> <p>Estrategias metodológicas</p> <p>Planificación de la enseñanza</p> <p>Rol del docente laboral</p> <p>Uso de medios y materiales educativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interrelación positiva con comunidad educativa. ▪ Función académica del docente. ▪ Metodología del docente. ▪ Forma de enseñanza favorable. ▪ Organización del trabajo docente. ▪ Planificación de evaluación y otras actividades. ▪ Interrelación docente-padre de familia. ▪ Participación de PP.FF. en formación de alumnos. ▪ Selección de medios y materiales pertinentes. ▪ Uso adecuado en el aula de recursos TIC y otros materiales. 	Encuesta/ Cuestionario	<p>Muy alto</p> <p>Alto</p> <p>Regular</p> <p>Bajo</p> <p>Muy bajo</p>

Anexo B. Instrumentos

Cuestionario de clima organizacional

Ficha técnica

1. Nombre original del instrumento

Cuestionario de Clima Organizacional

2. Autor

Rodríguez Horna, E

3. Adaptación y validación

Br. Gonzáles Uriarte, Leodoro

4. Administración

Se aplica a 47 docentes de nivel secundario.

5. Aplicación

Se aplica individualmente a los docentes durante 15 minutos

6. Puntuación

Puntaje máximo 100

Puntaje mínimo 20

7. Significancia

Nivel de Clima Organizacional

8. Calificación

Escala	Código	Valoración
Nunca	N	01
Casi nunca	CN	02
A veces	AV	03
Casi siempre	CS	04
Siempre	S	05

9. Dimensiones, ítems y consistencia interna del instrumento

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>N° de Ítems</i>	<i>Consistencia</i>
Estilo gerencial	01 – 04	04	0,815
Liderazgo	05 – 08	04	0,865
Ambiente laboral	09 – 12	04	0,876
Estímulo laboral	13 – 16	04	0,798
Manejo de conflictos	17 – 20	04	0,824
Total		20	χ 0,836

10. Significación

Mide los siguientes niveles de Clima Organizacional

<i>Nivel de Clima Organizacional</i>	<i>Código</i>	<i>Escala de puntuación</i>
Clima Organizacional muy bueno	COMB	81 – 100
Clima Organizacional bueno	COB	61 – 80
Clima Organizacional regular	COR	41 – 60
Clima Organizacional malo	COM	21 – 40
Clima Organizacional muy malo	COMM	00 – 20

11. Material

Cuadernillo y hoja de respuestas

12. Material auxiliar

Lápiz y borrador

13. Calificación

El puntaje máximo que se puede lograr en el instrumento es 100 puntos, se obtiene de la puntuación de los 20 ítems multiplicado por 5.

14. Protocolo de respuesta

Evaluación del clima organizacional

Nombre y apellidos del Docente:

Fecha de aplicación del cuestionario:/...../.....

Ítems	Escala de valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Cuestionario de clima organizacional

Objetivo. El presente instrumentos tiene por finalidad registrar información respecto al Clima Organizacional de la Institución Educativa Aplicación “José Santos Chocano” del Distrito de Bagua Grande. El instrumento es parte de otros instrumentos utilizados en la investigación con el propósito de determinar el Clima Organizacional que se vive en la Institución antes mencionada.

Instrucciones. Estimado docente, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto al clima organizacional de la Institución Educativa. Para nuestro estudio su respuesta es muy importante; por ello debe leerlo cuidadosamente y luego marque una de las cinco alternativas en el casillero correspondiente.

Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Código	N	CN	AV	CS	S
Valoración	01	02	03	04	05

N°	Ítems	Alternativa de respuesta				
		1	2	3	4	5
01	El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.					
02	El estilo gerencial del director es democrático.					
03	Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.					
04	El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.					
05	El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.					
06	El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.					
07	El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.					

08	Durante las reuniones académicas y/o administrativas, el director logra consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.					
09	El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.					
10	Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.					
11	Durante la gestión educativa, el director aplica la división de trabajo como estrategia de desarrollo Institucional.					
12	Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.					
13	Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.					
14	Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.					
15	Durante su ejercicio, el director gestiona incentivos personales para los docentes que cumplen sus funciones académicas.					
16	Durante su ejercicio el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen sus funciones.					
17	Durante su gestión, el director maneja los conflictos laborales en forma adecuada.					
18	Durante su gestión, el director consolida el buen clima organizacional.					
19	El diálogo del director con los docentes es cordial y genera confianza.					
20	Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.					

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario de Desempeño Docente

Ficha técnica

1. Nombre original del instrumento

Cuestionario de Desempeño Docente

2. Autor

Rodríguez Horna, E

3. Adaptación y validación

Br. GONZÁLES URIARTE, Leodoro

4. Administración

Se aplica a 47 docentes de educación secundaria

5. Aplicación

Se aplica individualmente a los docentes durante 35 minutos

6. Puntuación

Puntaje máximo 100

Puntaje mínimo 20

7. Significancia

Nivel de Desempeño Docente

8. Calificación

Escala	Código	Valoración
Nunca	N	01
Casi nunca	CN	02
A veces	AV	03
Casi siempre	CS	04
Siempre	S	05

9. Dimensiones, ítems y consistencia interna del instrumento

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>N° de Ítems</i>	<i>Consistencia</i>
Solvencia profesional	01 – 04	04	0,921
Estrategias metodológicas	05 – 08	04	0,859
Planificación de la enseñanza	09 – 12	04	0,916
Roles del Docente	13 – 16	04	0,905
Uso de medios y materiales	17 – 20	04	0,912
Total		20	χ 0,926

10. Significación

Mide los siguientes niveles de Desempeño Docente:

<i>Nivel de desempeño docente</i>	<i>Código</i>	<i>Escala de puntuación</i>
Desempeño muy alto	DMA	81 – 100
Desempeño alto	DA	61 – 80
Desempeño regular	DR	41 – 60
Desempeño bajo	DB	21 – 40
Desempeño muy bajo	DMB	00 – 20

11. Material

Cuadernillo y hoja de respuestas

12. Material auxiliar

Lápiz y borrador

13. Calificación

El puntaje máximo que se puede lograr en el instrumento es 100 puntos, se obtiene de la puntuación de los 20 ítems multiplicado por 5.

14. Protocolo de respuesta

Evaluación del Desempeño Docente

Nombre y apellidos del estudiante:

Fecha de aplicación del cuestionario:/...../.....

Ítems	Escala de valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Cuestionario de Desempeño Docente

Objetivo: El presente instrumentos tiene por finalidad registrar información respecto al desempeño que evidencia el Docente de la Institución Educativa Aplicación “José Santos Chocano” del Distrito de Bagua Grande. El instrumento es parte de otros instrumentos utilizados en la investigación con propósitos de determinar el desempeño del Docente de la Institución mencionada.

Instrucciones: Estimado docente, a continuación, te presentamos un cuestionario sobre el desempeño del docente para tener conocimiento sobre el trabajo que este realiza en aula; para nuestra investigación tu respuesta es muy importante; por ello debes leerlo en forma detallada y luego marcar una de las cinco alternativas.

Escala	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
Valoración	01	02	03	04	05

N°	Ítems	Alternativa de respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
01	El docente de tu institución educativa practica buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia.					
02	Durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente logra aprendizajes en los alumnos.					
03	Durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica					
04	Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica.					

05	La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.					
06	Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que dicta.					
07	Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.					
08	Durante el desarrollo de las clases, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza.					
09	Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.					
10	El director suspende las clases para las reuniones pedagógicas con los docentes.					
11	Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación.					
12	Las actividades que el docente desarrolla en clase son comunicadas previamente al director.					
13	El docente conversa con los padres para informarles sobre la situación académica de los alumnos.					
14	El docente se preocupa cuando los estudiantes no asisten constantemente a clases.					
15	El docente orienta sobre el buen comportamiento que deben demostrar los estudiantes dentro y fuera de la institución educativa.					
16	El docente convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y el comportamiento de los estudiantes.					
17	Con el propósito de lograr aprendizajes significativos, el docente utiliza en forma					

	adecuada los medios y materiales educativos.					
18	El docente utiliza los medios audiovisuales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
19	El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).					
20	En el desarrollo de sus clases, el docente utiliza adecuadamente los materiales educativos.					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo C. Validación de instrumento mediante criterio de expertos.

Anexo C. Validación de cuestionario para medir clima organizacional mediante criterio de expertos.

EXPERTO 1

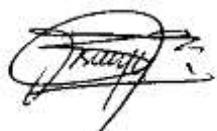
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTILO GERENCIAL	Estilo gerencial del director.	El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.	X		X		X		X		
			El estilo gerencial del director es democrático.	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.	X		X		X		X		
			El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Nivel de liderazgo	El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.	X		X		X		X		
			El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.	X		X		X		X		

	Capacidad de convocatoria y consenso.	El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.	X		X		X		X		
		Durante las reuniones académicas y/o administrativas, el director logra consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.	X		X		X		X		
ENTORNO LABORAL	Estímulo a la calidad del desempeño docente.	El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	Durante la gestión educativa, el director aplica la división de trabajo como estrategia de desarrollo Institucional.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.	X		X		X		X		
INCENTIVO LABORAL	Reconocimiento del trabajo docente.	Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.	X		X		X		X		
		Durante su ejercicio, el director gestiona incentivos personales	X		X		X		X		

SURGIMIENTO DE CONFLICTOS	Incentivos académicos.	para los docentes que cumplen sus funciones académicas.									
		Durante su ejercicio el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen sus funciones.	X		X		X		X		
	Manejo adecuado de conflictos.	Durante su gestión, el director maneja los conflictos laborales en forma adecuada.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director consolida el buen clima organizacional.	X		X		X		X		
	Conducta empática del director.	El diálogo del director con los docentes es cordial y genera confianza.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.	X		X		X		X		

Grado y nombre del experto: Dr. Víctor Edilberto Piscoya Bajonero

Firma del experto:



.....

Anexo C. Validación de cuestionario para medir desempeño docente mediante criterio de expertos.

EXPERTO 1

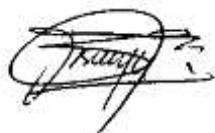
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	SOLVENCIA DOCENTE	Interrelación positiva con comunidad educativa.	El docente de tu institución educativa practica buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente logra aprendizajes en los alumnos.	X		X		X		X		
		Función académica del docente.	Durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica	X		X		X		X		
			Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica.	X		X		X		X		
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Metodología del docente	La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales	X		X		X		X		

			educativos para motivar el interés en el tema que dicta.									
	Formas de enseñanza favorables.		Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo de las clases, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza.	X		X		X		X		
PLANIFICACIÓN DE LA	Organización del trabajo docente.		Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.	X		X		X		X		
			El director suspende las clases para las reuniones pedagógicas con los docentes.	X		X		X		X		
	Planificación de evaluación y otras actividades pedagógicas		Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación.	X		X		X		X		
			Las actividades que el docente desarrolla en clase son comunicadas previamente al director.	X		X		X		X		
ROL DEL DOCENTE	Interrelación docente-padres de familia.		El docente conversa con los padres para informarles sobre la situación académica de los alumnos.	X		X		X		X		
			El docente se preocupa cuando los estudiantes no asisten constantemente a clases.	X		X		X		X		
	Participación de los padres de familia en		El docente orienta sobre el buen comportamiento que deben demostrar los estudiantes dentro y fuera de la institución educativa.	X		X		X		X		

		la formación de alumnos.	El docente convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		X		
HÁBITO DE MEDIOS Y MATERIALES	Uso de medios y materiales educativos pertinentes.	Con el propósito de lograr aprendizajes significativos, el docente utiliza en forma adecuada los medios y materiales educativos.	El docente utiliza los medios audiovisuales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		X		
				X		X		X		X		
	Uso adecuado en el aula de recursos TIC y otros materiales.	El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).		X		X		X		X		
		En el desarrollo de sus clases, el docente utiliza adecuadamente los materiales educativos.		X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Víctor Edilberto Piscoya Bajonero

Firma del experto:



.....

Anexo C. Validación de cuestionario para medir clima organizacional mediante criterio de expertos.

EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTILO GERENCIAL	Estilo gerencial del director.	El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.	X		X		X		X		
			El estilo gerencial del director es democrático.	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.	X		X		X		X		
			El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Nivel de liderazgo	El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.	X		X		X		X		
			El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.	X		X		X		X		

	Capacidad de convocatoria y consenso.	El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.	X		X		X		X		
		Durante las reuniones académicas y/o administrativas, el director logra consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.	X		X		X		X		
ENTORNO LABORAL	Estímulo a la calidad del desempeño docente.	El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	Durante la gestión educativa, el director aplica la división de trabajo como estrategia de desarrollo Institucional.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.	X		X		X		X		
INCENTIVO LABORAL	Reconocimiento del trabajo docente.	Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.	X		X		X		X		
		Durante su ejercicio, el director gestiona incentivos personales	X		X		X		X		

SURGIMIENTO DE CONFLICTOS	Incentivos académicos.	para los docentes que cumplen sus funciones académicas.									
		Durante su ejercicio el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen sus funciones.	X		X		X		X		
	Manejo adecuado de conflictos.	Durante su gestión, el director maneja los conflictos laborales en forma adecuada.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director consolida el buen clima organizacional.	X		X		X		X		
	Conducta empática del director.	El diálogo del director con los docentes es cordial y genera confianza.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. William Frank Baldera Valladolid



Firma del experto:

.....

Anexo C. Validación de cuestionario para medir desempeño docente mediante criterio de expertos.

EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	SOLVENCIA DOCENTE	Interrelación positiva con comunidad educativa.	El docente de tu institución educativa practica buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente logra aprendizajes en los alumnos.	X		X		X		X		
		Función académica del docente.	Durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica	X		X		X		X		
			Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica.	X		X		X		X		
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Metodología del docente	La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales	X		X		X		X		

			educativos para motivar el interés en el tema que dicta.									
	Formas de enseñanza favorables.		Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo de las clases, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza.	X		X		X		X		
PLANIFICACIÓN DE LA	Organización del trabajo docente.		Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.	X		X		X		X		
			El director suspende las clases para las reuniones pedagógicas con los docentes.	X		X		X		X		
	Planificación de evaluación y otras actividades pedagógicas		Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación.	X		X		X		X		
			Las actividades que el docente desarrolla en clase son comunicadas previamente al director.	X		X		X		X		
ROL DEL DOCENTE	Interrelación docente-padres de familia.		El docente conversa con los padres para informarles sobre la situación académica de los alumnos.	X		X		X		X		
			El docente se preocupa cuando los estudiantes no asisten constantemente a clases.	X		X		X		X		
	Participación de los padres de familia en		El docente orienta sobre el buen comportamiento que deben demostrar los estudiantes dentro y fuera de la institución educativa.	X		X		X		X		

		la formación de alumnos.	El docente convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		X		
HÁBITO DE MEDIOS Y MATERIALES	Uso de medios y materiales educativos pertinentes.	Con el propósito de lograr aprendizajes significativos, el docente utiliza en forma adecuada los medios y materiales educativos.	El docente utiliza los medios audiovisuales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		X		
				X		X		X		X		
	Uso adecuado en el aula de recursos TIC y otros materiales.	El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).		X		X		X		X		
		En el desarrollo de sus clases, el docente utiliza adecuadamente los materiales educativos.		X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. William Frank Baldera Valladolid



Firma del experto:

.....

Anexo C. Validación de cuestionario para medir clima organizacional mediante criterio de expertos.

EXPERTO 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTILO GERENCIAL	Estilo gerencial del director.	El clima organizacional depende del nivel de estilo gerencial del director de la institución educativa donde usted labora.	X		X		X		X		
			El estilo gerencial del director es democrático.	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Durante su gestión educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.	X		X		X		X		
			El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.	X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Nivel de liderazgo	El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.	X		X		X		X		
			El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.	X		X		X		X		

	Capacidad de convocatoria y consenso.	El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.	X		X		X		X		
		Durante las reuniones académicas y/o administrativas, el director logra consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.	X		X		X		X		
ENTORNO LABORAL	Estímulo a la calidad del desempeño docente.	El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Durante su gestión educativa, el director delega funciones a los docentes.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	Durante la gestión educativa, el director aplica la división de trabajo como estrategia de desarrollo Institucional.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.	X		X		X		X		
INCENTIVO LABORAL	Reconocimiento del trabajo docente.	Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.	X		X		X		X		
		Durante su ejercicio, el director gestiona incentivos personales	X		X		X		X		

SURGIMIENTO DE CONFLICTOS	Incentivos académicos.	para los docentes que cumplen sus funciones académicas.									
		Durante su ejercicio el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen sus funciones.	X		X		X		X		
	Manejo adecuado de conflictos.	Durante su gestión, el director maneja los conflictos laborales en forma adecuada.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director consolida el buen clima organizacional.	X		X		X		X		
	Conducta empática del director.	El diálogo del director con los docentes es cordial y genera confianza.	X		X		X		X		
		Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.	X		X		X		X		

Grado y nombre del experto: Mg. Estela Sadith Bernal Fuentes

Firma del experto:



.....

Anexo C. Validación de cuestionario para medir desempeño docente mediante criterio de expertos.

EXPERTO 3

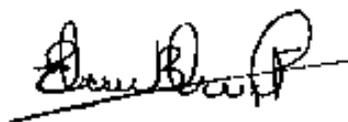
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	SOLVENCIA DOCENTE	Interrelación positiva con comunidad educativa.	El docente de tu institución educativa practica buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente logra aprendizajes en los alumnos.	X		X		X		X		
		Función académica del docente.	Durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica	X		X		X		X		
			Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica.	X		X		X		X		
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Metodología del docente	La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales	X		X		X		X		

			educativos para motivar el interés en el tema que dicta.									
	Formas de enseñanza favorables.		Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.	X		X		X		X		
			Durante el desarrollo de las clases, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza.	X		X		X		X		
PLANIFICACIÓN DE LA	Organización del trabajo docente.		Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.	X		X		X		X		
			El director suspende las clases para las reuniones pedagógicas con los docentes.	X		X		X		X		
	Planificación de evaluación y otras actividades pedagógicas		Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación.	X		X		X		X		
			Las actividades que el docente desarrolla en clase son comunicadas previamente al director.	X		X		X		X		
ROL DEL DOCENTE	Interrelación docente-padres de familia.		El docente conversa con los padres para informarles sobre la situación académica de los alumnos.	X		X		X		X		
			El docente se preocupa cuando los estudiantes no asisten constantemente a clases.	X		X		X		X		
		Participación de los padres de familia en		El docente orienta sobre el buen comportamiento que deben demostrar los estudiantes dentro y fuera de la institución educativa.	X		X		X		X	

		la formación de alumnos.	El docente convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		X		
HÁBITO DE MEDIOS Y MATERIALES	Uso de medios y materiales educativos pertinentes.	Con el propósito de lograr aprendizajes significativos, el docente utiliza en forma adecuada los medios y materiales educativos.	El docente utiliza los medios audiovisuales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		X		
				X		X		X		X		
	Uso adecuado en el aula de recursos TIC y otros materiales.	El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).		X		X		X		X		
		En el desarrollo de sus clases, el docente utiliza adecuadamente los materiales educativos.		X		X		X		X		

Grado y nombre del experto: Mg. Estela Sadith Bernal Fuentes

Firma del experto:



.....

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir clima organizacional.

TESISTA:

Br: Leodoro Gonzáles Uriarte

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

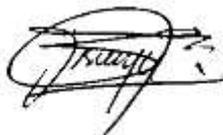
APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, junio de 2022



.....
Dr. Víctor Edilberto Piscocoya Bajonero

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir desempeño docente.

TESISTA:

Br: Leodoro Gonzáles Uriarte

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

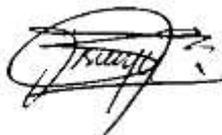
APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, junio de 2022



.....
Dr. Víctor Edilberto Piscocoya Bajonero

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir clima organizacional.

TESISTA:

Br: Leodoro Gonzáles Uriarte

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, junio de 2022



.....
Mg. William Frank Baldera Valladolid

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir desempeño docente.

TESISTA:

Br: Leodoro Gonzáles Uriarte

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, junio de 2022



.....
Mg. William Frank Baldera Valladolid

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir clima organizacional.

TESISTA:

Br: Leodoro Gonzáles Uriarte

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, junio de 2022



.....
Mg. Estela Sadith Bernal Fuentes

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir desempeño docente.

TESISTA:

Br: Leodoro Gonzáles Uriarte

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

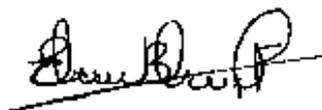
APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, junio de 2022



.....
Mg. Estela Sadith Bernal Fuentes

Anexo D. Autorización



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UCTUBAMBA
"INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALONSO DE ALVARADO"
BAGUA GRANDE-UTCUBAMBA-AMAZONAS

"La juventud conduce a la humanidad"



C. M. N° 0263020

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

CONSTANCIA

El que suscribe, Sr. Director de la Institución Educativa "Alonso de Alvarado"- Distrito de Bagua Grande, Provincia de Utcubamba, deja en constancia que el Prof. **LEODORO GONZALES URIARTE** identificado con DNI N° 33669866, aplicó una encuesta sobre **Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente** en esta Institución Educativa, durante los días 15 y 16 de marzo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Bagua Grande, 04 de Octubre del 2022.



IE "ALONSO DE ALVARADO"
BAGUA GRANDE
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UCTUBAMBA
C. M. N° 0263020
DIRECCIÓN

Anexo E. Constancia de SUNEDU de expertos

	PERÚ Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	--	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	BERNAL FUENTES
Nombres	ESTELA SADITH
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33676029
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	24/08/15
Resolución/Acta	0466-2015-UCV
Diploma	UCV14626
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Setiembre de 2022





Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Sustituto: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 24/09/2022 16:46:06-0500

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0000919611

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.
(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://semlina.sunedu.gob.pe>

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardonias, Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3830



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

APELLIDOS	BALDERA VALLADOLID
Nombres	WILLIAM FRANK
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	17555092

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	20/10/2014
Resolución/Acta	1049-2014-JCV
Diploma	A1806138
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Setiembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000921928

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agentes automatizado.
Fecha: 27/09/2022 10:55:13-0500

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

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

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

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PISCOYA BAJONERO
Nombres	VICTOR EDILBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17414968

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	14/02/22
Resolución/Acta	0011-2022-UCV
Diploma	052-146020
Fecha Matrícula	02/04/2018
Fecha Egreso	25/08/2021

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000930957

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 04/10/2022 16:20:20-0500

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Amado Fernández Cueva, docente de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, asesor de la Tesis titulada:

“Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande”, del autor Gonzales Uriarte, Leodoro, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20 %** 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.

Chiclayo, 14 de noviembre del 2022

Amado Fernández Cueva	
D.N.I. N°28110795	
ORCID: 0000-0002-5307-3583	