



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño docente en la I.E
N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cruz Rojas, Jesenia Jovany (orcid.org/0000-0002-5105-6843)

ASESOR:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Quisiera agradecer a mi querido esposo Aris por su apoyo y comprensión, su tolerancia e infinita paciencia. Y mis hijas, Angie y Emili, que son mi mayor motivación para seguir aprendiendo y ser ejemplo para ellas.

Esta tesis está dedicada a Dios con todo mi corazón por cuidar mi salud, iluminar mi camino y guiar mis pasos para alcanzar mis metas.

Jesenia Cruz

AGRADECIMIENTO

A la Universidad CESAR VALLEJO por darme la oportunidad de especializarme en esta Maestría de Administración de la educación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV y en especial a mi docente de la asignatura de investigación Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas

A la directora Feliciano Pulido Pimentel de la I.E. N° 89506 del Distrito de Coishco, por facilitarme el recojo de información en su institución educativa.

La Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 4.1 Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	20
Tabla 4.2.1 Nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	21
Tabla 4.2.2 Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	22
Tabla 4.3.1 Relación entre estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	23
Tabla 4.3.2 Relación entre remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	24
Tabla 4.3.3 Relación entre responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	25
Tabla 4.3.4 Relación entre toma de decisiones y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	26
Tabla 4.3.5 Relación entre apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	27
Tabla 4.3.6 Relación entre conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	28

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 4.1. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente	20
Figura 4.2.1 Niveles del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	21
Figura 4.2.2 Niveles del desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco	22
Figura 4.3.1. Relación entre estructura organizacional y el desempeño	23
Figura 4.3.2. Relación entre remuneraciones y el desempeño docente	24
Figura 4.3.3. Relación entre responsabilidad y el desempeño docente	25
Figura 4.3.4. Relación entre toma de decisiones y el desempeño docente	26
Figura 4.3.5. Relación entre apoyo y el desempeño docente	27
Figura 4.3.6. Relación entre conflicto y el desempeño docente	28

RESUMEN

En el presente informe de tesis se tuvo como propósito determinar qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022.vEl estudio correspondió a un enfoque de investigación positivista, así también fue de un tipo de investigación cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo correlacional bivariado, que de acuerdo a lo que sostiene Hernández (2018), tiene como propósito conocer el nivel de asociación o relación existente entre dos o más variables, fenómenos o categorías. La población la conformó 27 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, quienes respondieron a 2 cuestionarios conformadas por 20 y 17 ítems que midieron ambas variables. Se concluyó entonces que, el clima organizacional en la institución educativa en estudio, de acuerdo a más de la mitad de los docentes (63%), la calificó en un nivel medio, mientras tanto, el desempeño docente en la institución educativa en estudio, un significativo número de docentes representado por el 77.80%, obtuvo un nivel medio en su desempeño. Se determinó que, con un valor $r_{xy}=+0,230$, se permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación, entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=1,19 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, toma de decisiones, manejo de conflictos, comunicación.

ABSTRACT

In this thesis report, the purpose was to determine what relationship exists between organizational climate and teaching performance in the Educational Institution No. 89506 of the District of Coishco, 2022. The study corresponded to a positivist research approach, as well as a type of quantitative research and a bivariate correlational descriptive research design, which according to what Hernández (2018) maintains, has the purpose of knowing the level of association or relationship between two or more variables, phenomena or categories. The population was made up of 27 teachers who work in the Educational Institution No. 89506 of the District of Coishco, who responded to 2 questionnaires made up of 20 and 17 items that measured both variables. It was concluded then that the organizational climate in the educational institution under study, according to more than half of the teachers (63%), rated it at a medium level, meanwhile, the teaching performance in the educational institution under study, a significant number of teachers represented by 77.80%, obtained a medium level in their performance. It was determined that, with a value $r_{xy}=+0.230$, it is possible to infer that H_0 is rejected and therefore the general hypothesis of the investigation is accepted, then a correlation from poor to regular is demonstrated, in addition to being positive and direct between climate organization and teaching performance in the educational institution under study; In addition to this, there was a $t_{cal}=1.19 < t_{tab}=2.056$, showing a non-significant correlation..

Keywords: organizational climate, teaching performance, decision making, conflict management, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día es crítico que se tomen buenas decisiones a la cabeza de cualquier institución educativa, en la que se consideren todos los miembros de esta, para contribuir a un sistema de trabajo más eficiente. En tal sentido, la falta de comunicación e inclusión de los miembros en la dirección y toma de decisiones de una institución, solo provoca que el rendimiento de estos no sea el más óptimo, y en consecuencia se genere un atraso para la calidad educativa.

La Revista Iberoamericana de Educación (2018), menciona que “es necesario que un buen líder pueda guiar a los que están bajo su mando y concretar un escenario de bienestar para trabajar de forma eficiente”, y un claro ejemplo de ello es Finlandia y Singapur, que de acuerdo a lo reportado por el Ministerio de Educación (2017), tomando como referencia el informe PISA publicado en el 2017, dan cuenta que dichos países presentan los mejores sistemas educativos del mundo, develando que “el sistema educativo de estos países alcanzó el 87.8% de eficiencia, superando a países también destacados como Hungría, República Checa, Corea, Japón y otros”. De lo descrito, y visto el buen escenario referido al servicio educativo, se debe propiciar un clima Organizacional favorable por parte de los líderes de la institución, que repercuta en todo el sistema educativo, permitiéndole florecer con las condiciones para que tanto docentes como estudiantes, consigan su mejor desempeño. Por otro lado, en Chile, el Ministerio de Educación de Chile, (2019), identificó problemas asociados principalmente al personal directivo, que no cuenta con las competencias necesarias para desarrollar una correcta gestión y planificación Organizacional, como lo demuestran los resultados que en “planificación obtuvieron un puntaje de 3.45, ubicando a este indicador en la penúltima posición, considerado por el efecto directo en la educación, y es que esto da de mucha cuenta que no presentan los conocimientos para administrar una institución educativa y manejar un clima idóneo para su mejor rendimiento”. De acuerdo a la UNESCO (2020), se requiere “el cumplimiento de buenas prácticas para mantener un clima Organizacional positivo; en este sentido, el personal directivo y docente tienen la responsabilidad de prepararse para desenvolverse adecuadamente en estas áreas”. Teniendo como referencia el caso chileno y siguiendo lo que menciona la UNESCO, se debe instar al líder de la institución a crear un ambiente positivo con docentes, familias y directivos a fin de

facilitar el intercambio de experiencias, así como el debate de estrategias de gestión en torno a los problemas que suelen ser recurrentes en el proceso de aprendizaje.

En el contexto peruano, de acuerdo al Ministerio de Educación (2018), el panorama respecto al conocimiento docente ha presentado una tendencia positiva, y es que más del 99.3% de los convocados a nivel nacional, referido a la evaluación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, 5398 salieron aprobados, es decir, el 99.7%. En promedio el 65.5% obtuvieron un desempeño destacado, mientras que el 28.83% un nivel satisfactorio, sólo un 5.25% obtuvo un desempeño deficiente y un 0.43% muy deficiente. Por tanto, de acuerdo a lo que se manifiesta, en el país los resultados del desempeño de los docentes vienen presentando un panorama positivo, sin embargo, esto no está presente del todo en las aulas. Según se explica en el Proyecto Educativo Nacional 2021, los resultados obtenidos se dan en su mayoría en la costa, y es que en las zonas más alejadas del país los indicadores educativos y el cumplimiento de las metas nacionales no están vinculadas a los objetivos estratégicos (Ministerio de Educación, 2021). Se aclara que debe haber docentes debidamente capacitados, que puedan ejercer sus funciones con profesionalismo, además de potenciar el desarrollo del docente de manera profesional, todo ello en el marco de una carrera docente pública que busque la formación y el desarrollo continuo. Reforzando lo anterior, y en un contexto donde se cumplen los indicadores educativos y metas, un estudio a nivel de todo el distrito de Sicuani, demostró que un 91.67% docentes calificaron a la comunicación y motivación como bueno, y esto está asociado al buen desempeño de los docentes, cuyo 75% de estos presentó también un nivel bueno. En tal sentido, se denota como, cuando en un lugar existe una buena comunicación y relaciones, propicia que el rendimiento de sus miembros sea más efectivo (Calle, 2019).

A nivel local, exactamente en la institución educativa N° 89506 del distrito de Coishco, es observable que algunos docentes, puntualmente del nivel primaria y un pequeño grupo de nivel inicial, no presentan disposición a cumplir a cabalidad con las obligaciones que demanda su cargo, desempeñándose de una manera no tan correcta, específicamente, tienden a realizar su trabajo de manera aislada, más de acuerdo a costumbres arcaicas, que ha estrategias de enseñanza que permitan un correcto y efectivo aprendizaje de los estudiantes, realizándose esto a causa de una falta de disposición a una capacitación profesional continua. Dicho escenario

se viene repitiendo desde años atrás, y es que este ambiente es propiciado por el clima Organizacional que se desarrolla en la mencionada institución, donde es observable que, si bien es cierto, las relaciones interpersonales que se dan, se encuentran dentro de un marco profesional y amical, no obstante, este relativo correcto clima deja de lado aspectos negativos para su buen funcionamiento, lo que en consecuencia a futuro se prevé se irá deteriorando. En tal sentido y ante los hechos puntualizados, es que se pretende conocer si los factores del clima Organizacional se encuentran asociados al desempeño los docentes en la institución objeto de estudio.

Toda esta situación nos lleva a plantear como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en la I. E. N° 89506 del distrito de Coishco, 2022?

El estudio a nivel sociocultural benefició a todos los directores y docentes porque se mostrará la importancia de un buen clima organizacional y los grandes beneficiados serán toda la comunidad educativa, especialmente todos los estudiantes. Del criterio práctico, mediante la formulación de recomendaciones que ayudarán a reforzar la presencia de liderazgos directivos eficaces en las instituciones educativas que fomenten climas organizacionales adecuados y que esto propicie un ambiente para mejorar el desempeño de los docentes y del criterio metodológico, el presente estudio se empleará y proporcionará cuestionarios para cada una de las variables, que validados y fiables, servirán de referencia para otros estudios que consideren incluir las variables en investigación; además, los resultados y las conclusiones servirán de base para futuros estudios.

Como propósito del estudio fue determinar qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente en la I. E. N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022; y, como objetivos específicos: inicialmente se busca describir el nivel del clima organizacional y luego el nivel del desempeño docente; determinar la relación que existe entre estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, toma de decisiones, apoyo, conflictos y el desempeño docente.

De las hipótesis a ser contrastadas, planteamos como hipótesis general H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la I. E. N° 89506 del distrito de Coishco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional:

Palomino (2020), en su tesis buscó medir la asociación entre el clima organizacional con el desempeño de docentes en instituciones educativas de la ciudad de Huánuco, en donde se consideró una muestra se consideró a 86 docentes pertenecientes a instituciones de jurisdicción de la mencionada UGEL; en conclusión, se obtuvo un valor R igual a 0.45 entre la dimensión manejo de conflictos y el desempeño docente; del mismo modo con un valor R de 0.44 entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente y con un valor R igual a 0.42 entre la dimensión relaciones sociales y desempeño laboral.

Pérez y Saldaña (2018), buscó medir como se relacionaba el clima organizacional con el desempeño de los docentes en un establecimiento educativo de Cajamarca. Para la muestra se consideró a un total de 32 docentes de los diferentes niveles educativos. En conclusión, se encontró un valor R igual a 0.629 y un p – valor igual a 0.001, lo que quiere decir que la relación se encuentra en un nivel moderado y significativo.

Reto (2018), midió la asociación entre el clima organizacional con el desempeño de docentes de una universidad de Lima. La muestra abarcó un total de 60 docentes de la universidad objeto de estudio. Los resultados permitieron concluir que, a) de acuerdo a un valor R igual a 0.650, se tuvo un nivel de correlación moderado directivo y significativo entre las mencionadas variables; b) por otro lado, de acuerdo al 58.3% de docentes, el clima se encuentra en un nivel favorable, mientras tanto, el 55% de estos presentó un nivel alto en su desempeño.

Sánchez (2017), realizó una tesis en donde buscó hallar la asociación entre el clima organizacional con el desempeño de maestros en un establecimiento educativo en la ciudad de San Martín. La muestra que se consideró en el estudio estuvo conformada por 20 docentes; a) se concluyó entonces que, existe un nivel de correlación buda y directa entre las variables objeto de estudio, esto con un valor R igual a 0.276 y un p – valor menor a 0.05 (5%). b) Además, de acuerdo al 70% de los docentes en la institución se presenta un clima Organizacional de nivel muy bueno, mientras que el desempeño en el 65% está en un nivel bueno.

Trujillo (2018), en su tesis tuvo como propósito medir la asociación entre el clima organizacional con el desempeño de maestros en un establecimiento educativo de Chimbote, considerándose para el mismo una muestra que contemplo a toda la plana docente de la institución educativa objeto de estudio. Finalmente, se concluye que existe relación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral.

Valderrama (2018), llevó a cabo su tesis buscó establecer la relación entre el desempeño de maestros con el clima organizacional en establecimientos educativos de Cusco, considerando para ello a una muestra conformada por 47 docentes de 3 instituciones educativas. Finalmente se pudo concluir que, con un valor R igual a 0.166, se obtuvo un nivel de correlación débil entre las variables.

González (2020), en su tesis buscó analizar la asociación entre la satisfacción laboral con el clima y estrés de docentes de una universidad de Chimbote, considerando para el estudio a una conformada por un total de 300 docentes pertenecientes a diferentes universidades privadas de la ciudad en estudio; se concluye que el clima y la satisfacción presentan una correlación moderada (r igual a 0.508); b) la satisfacción y estrés de igual modo con una correlación moderada (r igual a 0.699).

A nivel internacional:

Niebles et al. (2019), en su tesis buscó analizar como se relaciona el clima organizacional con el desempeño de maestros en universidad de Colombia. Para el estudio se consideró una muestra conformada por 107 docentes pertenecientes a universidades. Finalmente, a) se concluyó que con un valor R igual a 0.645, se obtuvo un nivel de correlación moderado entre las variables objeto de estudio. b) Otro punto relevante fue el que, los docentes presentan una formación profesional basada en el liderazgo y con habilidades que permiten brindar un profesor de enseñanza de alto nivel.

Zans (2017), en su tesis tuvo como propósito establecer una asociación entre el clima organizacional con el desempeño de maestros en una universidad de Nicaragua, considerando para el estudio a una muestra 59 docentes y funcionarios

de la mencionada universidad. a) Se concluyó que, el clima organizacional se encuentra basado un ambiente armonioso y optimista, considerándose en un nivel favorable y desfavorable; b) así también, se considera que el desempeño laboral y las relaciones interpersonales se encuentran relacionados, puesto que, en un ambiente de sana comunicación, prospera y aumenta la productividad.

Medina (2017), en su tesis tuvo como propósito medir la asociación entre el clima organizacional con el desempeño de maestros en un establecimiento educativo de Ecuador. Para la investigación, la muestra comprendió un total de 50 docentes, quienes respondieron a interrogantes de una encuesta. a) Se concluye que las correlaciones entre las variables en estudio presentaron un nivel bajo, no obstante, la relación es positiva y significativa. b) el clima Organizacional es percibido como muy variable, dado que presenta momentos tanto negativos como positivos.

Quintanilla et al. (2022), en su tesis buscó medir la incidencia que tiene el clima laboral en el desempeño de maestros en una universidad de Ecuador, considerando para el estudio a una muestra conformada por un total de 84 docentes; a) se concluye que el clima tiene incidencia directa en el desempeño; b) la relación de los docentes con los estudiantes presentó un nivel bueno, dado que se tiene una comunicación basada en el respeto; c) en cuanto a la relación entre pares, esta presentó un nivel positivo, puesto que se manejan estrategias de convivencia sana en la universidad en estudio, lo que hace que el ambiente sea agradable para desarrollar las habilidades y competencias adquiridas.

Ahora bien, se desarrollan los postulados teóricos que permiten conceptualizar a cada una de las variables objeto de estudio, tal es así se inicia con el clima organizacional, tema de gran relevancia y a tener en cuenta, dado que permite, en un contexto positivo, sanas relaciones y comunicación positiva entre quienes conforman la institución, que de acuerdo a Rodríguez y Fernández (2015, p. 73), menciona que el “clima Organizacional es la percepción que tienen los sujetos (estudiantes, docentes y directivos) acerca de las relaciones interpersonales que se establecen en un contexto de trabajo y enmarcado en que estas interacciones se desarrollan”. Por su parte, Horton (2018, p. 39), sostiene que es “el significado compartido por los miembros de la organización, al vincular a los

eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan y los comportamientos que deben ser recompensados, apoyados y esperados”. Así también, Samadi et al. (2020, p. 12), mencionan que “el clima Organizacional es el núcleo del entorno humano, y es el marco dentro del cual se espera que los trabajadores de una organización hagan su trabajo”.

La personalidad de los empleados y el entorno de trabajo en el que se encuentran influyen en cómo se comportan las personas en las organizaciones. Numerosos rasgos organizacionales y dinámicas interpersonales que conforman el entorno laboral tienen un impacto en las actitudes de las personas hacia sus trabajos. Hay muchas terminologías y descripciones que se pueden usar para discutir cómo los empleados perciben sus entornos de trabajo, incluido el clima organizacional, el clima psicológico, el clima colectivo y la cultura organizacional. Uno de los elementos clave de un entorno organizacional eficaz que influye directamente en el comportamiento de los empleados es el clima organizacional.

Durán et al. (2018), manifiesta que en toda organización se necesita una serie de condiciones asociadas a la parte física y psicológica, que permita satisfacer las necesidades básicas de los colaboradores de una organización, además de quienes consumen de sus servicios o productos, así también, la calidad y cantidad de estos (p. 6). Sobre los modelos de toma de decisiones la literatura ofrece abundantes referencias. Algunos autores exploran la práctica del marco de gestión de la calidad como herramienta estratégica para la gestión pública. Otros describen los métodos cuantitativos y cualitativos que pueden ayudar a los tomadores de decisiones a estructurar y aclarar problemas difíciles y explorar las implicaciones de buscar diferentes opciones.

Los antecedentes más comunes del compromiso organizacional, según una revisión reciente de la literatura sobre el tema, son las características personales, la estructura organizacional, la permanencia en el cargo, las recompensas, la capacitación y los valores laborales, mientras que los resultados principales son un mejor desempeño y motivación de los empleados y una menor intenciones de rotación. La motivación laboral es el precursor del compromiso organizacional en el sector salud. La motivación extrínseca da como resultado un compromiso normativo, pero la motivación intrínseca conduce a un compromiso emocional y normativo. Adicionalmente, se descubre que son favorables factores demográficos como el estado civil de los trabajadores y el grado de compromiso afectivo y normativo; como resultado se descubre que existe una diferencia estadísticamente

significativa en los niveles de compromiso normativo con respecto al nivel educativo de los encuestados.

Los estudios se centran en la calidad de la toma de decisiones, enfatizando que "las decisiones toman más tiempo", entonces deberían. Están hechos por las personas equivocadas o en la parte equivocada de la organización o con la información incorrecta, por lo que resultará mal". Involucrar a los equipos en la toma de decisiones mejora la calidad de la mayoría de las veces, siendo eficiente para la organización generar y evaluar diferentes alternativas de resolución de problemas. A veces las decisiones democráticas no son capaces de hacerse debido a la dominación de las minorías o la presión del tiempo.

De acuerdo a Spittler (2017), "un clima Organizacional escolar positivo puede hacer que una escuela tenga éxito debido a sus efectos beneficioso en los estudiantes, maestros, y padres. El clima Organizacional abarca la participación escolar, el entorno escolar y la seguridad" (p. 12). Para que suceda esto, Aragón (2016) sostiene que "los líderes escolares, que son docentes y directores deben administrar encuestas sobre el clima Organizacional para obtener datos basados en las percepciones de los estudiantes, maestros y padres. Estos datos pueden ayudar a que los administradores tomen decisiones informadas y crear planes de acción que mejorarán el clima de su escuela" (p. 12).

Más relacionado al campo psicológico, Martin et al. (2020), sostienen que el "clima se basa en las percepciones del individuo, mismas que son transparentes para sus compañeros, pero que no necesariamente comparten con o revelar a otros miembros de la organización" (p. 19). Referente a ello, Sulak (2016), argumenta que el director tiene un impacto directo e indirecto en el clima Organizacional y el aprendizaje de los estudiantes, en ese sentido, los directores tienen un efecto indirecto en el clima Organizacional al establecer el tono para las relaciones, creando un entorno profesional, ambiente de trabajo, mejora de la instrucción y mantener la escuela limpia y segura (p. 9). Explicado desde un punto de vista organizacional, Olsson et al. (2019), concuerdan que la concepción del clima puede verse alternativamente como un fenómeno de propiedad (por ejemplo, clima para la creatividad, clima para el servicio) en el que "muchos factores o dimensiones trabajan para dar forma a la productividad en el tema en desarrollo.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, el estudio se basa y toma las dimensiones relacionadas con el contexto de investigación de la teoría de Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), en ese sentido, se tiene a la dimensión estructura organizacional, la cual está referida a los deberes, reglamentos y normas que rigen el origen de los miembros de la organización, y que por tanto, son percibidas por estos. Al respecto Hernández et al. (2018), en definitiva, se incluyen en la organización formal todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargas y ocupantes, con el fin de que se logren sus fines y se mantenga su equilibrio interno. Esto incluye la estructura organizacional, lineamientos, reglas y regulaciones de la organización, rutinas y procedimientos.

Las remuneraciones de acuerdo a Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), están relacionadas a la aceptación de los miembros hacia las recompensas y reconocimiento que estos reciben por el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la organización. Por su parte, Durán et al. (2018) menciona que la remuneración en una organización hace referencia a la práctica de proporcionar a los empleados cualquier tipo de dinero o recompensa que se deriva de su trabajo, por tanto, desde la teoría de ambos autores se observa que ambos concuerdan en la naturalidad de las remuneraciones en una organización.

Otra dimensión es la responsabilidad, que de acuerdo a Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), está referido percepción respecto al grado en que la organización designa a sus miembros, dependiendo del giro o rubro, se le puede dar cierto grado de autonomía a los miembros. Al respecto Escobar (2019), menciona una definición de responsabilidad en términos generales, manifestando que es una cualidad del ser humano que puede identificarse por la capacidad del individuo para comportarse de manera adecuada (o de acuerdo con lo previsto) y comprometerse con el logro de metas compartidas. Otro factor importante en la comprensión del clima organizacional es el compromiso entre la precisión y la velocidad en la toma de decisiones del grupo. Sin embargo, cuando se usan en la misma tarea, las dos medidas pueden tener una relación inversa. Es decir, aumentar la cantidad de miembros del grupo puede aumentar la precisión de la respuesta del grupo, pero, al mismo tiempo, podría crear responsabilidad en plazos más largos; por ejemplo, a medida que aumenta el tamaño del grupo, los miembros

del grupo requieren más tiempo para comunicarse entre sí para llegar a un consenso. Por lo tanto, es razonable especular que la colaboración puede aumentar la precisión de la respuesta pero ralentizar el compromiso de decisión.

De acuerdo a Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), la toma de decisiones, es el grado devenido de las diferentes situaciones laborales donde se presentan riesgo o eventualidades, haciendo que se tenga que tomar decisiones ante ellas. De acuerdo a ello, Durán et al. (2018), menciona que tomar una decisión es un proceso que implica hacer un análisis y seleccionar, entre una serie de posibles cursos de acción, el que se va a tomar. La mayoría de las decisiones se toman rápidamente, basadas en sentimientos, experiencias pasadas, asociaciones, hábitos, consecuencias triviales o preferencias obvias. Algunas decisiones merecen un enfoque más lento y deliberado, que involucre la recopilación de información, la obtención de asesoramiento de expertos, la evaluación formal y el análisis. Para este tipo de decisiones, la ciencia casi siempre juega o debería jugar un papel. Desafortunadamente, rara vez se puede acceder a la información científica en un formato útil para la toma de decisiones. El conocimiento científico no es de fácil acceso para los legos y los responsables políticos. En su nivel más arcano, el conocimiento científico está incorporado en artículos de revistas científicas y libros académicos que solo un pequeño grupo de pares científicos puede entender.

Primero, es posible que el beneficio colectivo resulte de una carga de trabajo reducida, ya que los miembros del grupo dividen estratégicamente la información entre ellos. El hecho de que cada miembro pueda centrar su atención en un subconjunto de información (lo que significa que el grupo no tiene que centrar su atención en la totalidad de la información) podría conducir a un aumento en la eficiencia del procesamiento colectivo. Sin embargo, la precisión de las decisiones grupales puede verse limitada por la capacidad individual porque el grupo debe confiar en las capacidades de cada miembro. Esta posibilidad ha sido cuestionada y descartada investigaciones en donde el tamaño del grupo (de uno a cuatro miembros) y la cantidad de información (parcial o completa) que recibió cada miembro, demostraron resultados en donde los grupos que vieron la información completa superaron significativamente a los grupos cuyos miembros vieron porciones limitadas de información y sugirieron que dividir la información estratégicamente no conduce necesariamente a un beneficio colectivo.

La dimensión apoyo, de acuerdo a Litwin & Stringer (citados Villegas, 2018), está referido a la comunicación y reciprocidad que se da entre los miembros de la organización, también hace referencia a la percepción de compañerismo que se tienen entre estos. Por su parte Chiavenato (2017), menciona que es un hecho natural, característico de la propensión de los humanos a congregarse en un lugar u ocupar un área compartida, que, en este contexto, es el lugar de trabajo. Por otro lado, es un campo que se compone de tres componentes, dado que puede entenderse como una disciplina cuyo objeto de estudio se enmarca en el flujo, dirección y propósitos de los mensajes que se generan al interior de una organización, y entre ésta y su entorno, en otras palabras, se afirma que esto puede entenderse como un campo de estudio.

La calidad y la velocidad de la toma de decisiones es el determinante clave del éxito o el fracaso de la junta. La identificación de metas, brindando alternativas para la solución de los problemas y la ponderación y equilibrar los valores y el interés es crucial para la calidad de la toma de decisiones. Esto requiere que los análisis de riesgo discriminen entre alternativas. Un desafío importante para las decisiones efectivas es evaluar hasta qué punto los gerentes utilizan criterios cuantitativos y cualitativos en la toma de decisiones. Sin embargo para hacer estas acciones los gerentes necesitan tener tres habilidades, tener el coraje de ser racionales, demostrar creatividad y equilibrar juicio.

En ocasiones, las encuestas ofrecen información justa sobre la toma de decisiones y fuentes para mejorarla, a modo de responsabilidad que tienen todos los gerentes. Las prácticas de las empresas que han hecho estrategias exitosas decisiones y también revelan en qué se han equivocado las mismas empresas que ofrece la encuesta. Sin embargo, el desempeño individual está influenciado por la calidad de la influencia en la toma de decisiones.

Por último está la dimensión conflicto, que según Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), está referida al grado de tolerancia que los miembros de la organización tienen frente a un conflicto que se suscita como parte del desarrollo de sus labores; entre tanto, Chiavenato (2017) a partir de su teoría y apoyado por la investigación de Salazar (2018), al respecto mencionan que las cualidades del trabajo y la atmósfera en el lugar de trabajo tienen un impacto considerable en el grado en que una persona disfruta de su experiencia laboral. Esto ha llevado a una comprensión y apoyo cada vez mayor de que, para que las organizaciones logren

un alto nivel de resultados de productividad de los recursos humanos, necesitan desarrollar estrategias de mejora del lugar de trabajo con efectos que se extiendan más allá del entorno de la organización e influyan en la vida de los empleados fuera del trabajo.

Habiéndose desarrollado la teoría sobre el clima Organizacional, a continuación, se detallan las definiciones acerca del desempeño docente y sus dimensiones. De acuerdo a Barragán (2020), sostiene que es una análoga a la serie de actividades que el instructor crea en la escuela, que es en lo que concierne a las ideas de programa educativo. Entre tanto, Franklin & Krieger (2012, citado en Machuca, 2016), afirma que “el desempeño docente es un conjunto de tácticas utilizadas por los educadores con el objetivo de alcanzar metas predeterminadas, además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al crecimiento de los niveles educativos” (p. 3).

Según sostiene Paz (2021), “el desempeño docente es un comportamiento, un proceso, un procedimiento, una forma de trabajar o un logro. El desempeño también se puede definir como el logro de productos y resultados” (p. 2). Por su parte, más apegado a lo organizacional, desde la revisión teórica de Puteri (2020), “es la producción y el logro de los trabajadores, es reconocido por la organización o institución en la que trabajan” (p. 8).

Según Mohamad & Juraifa (2016), existen factores clave que influyen en el rendimiento de los docentes, de estos se distingue al soporte pedagógico, consejos de colegas con mayor experiencia y otros recursos proporcionados por la misma institución; no obstante, existe los que afectan el desempeño, identificándose a la aptitud, actitud, dominio de la materia, metodología de enseñanza, características personales, el ambiente del aula, la capacidad mental general, la personalidad y las relaciones con estudiantes y pares. Respecto a esto, Diamantidis & Chatzoglou (2019), los factores que influyen en el desempeño de los docentes son factores relacionados con la misma institución, factores relacionados con el trabajo y factores relacionados con el empleado.

De acuerdo a lo que sostiene Andriyani (2018), considera a “la motivación como el primer factor dictaminante en el nivel del desempeño de los docentes, y es que la motivación está asociada con la energía personal hacia el logro de determinadas metas, tanto personales como organizacionales” (p. 9). De acuerdo con lo sostenido, Abuhashesh (2019), considera que hay varios indicadores para saber la motivación de los profesores, como la duración de las jornadas de trabajo,

la frecuencia con la que actividades se llevan a cabo dentro de un período de tiempo determinado, la persistencia de la prestación y apego al objeto de la actividad.

El desempeño docente, se debe describir lo que menciona el Ministerio de Educación (2016) en el marco del buen desempeño docente, “requiere la evaluación de una serie de competencias diferentes, la primera de las cuales es el grado en que los estudiantes participan activamente en el proceso educativo” (p. 42). De acuerdo a esto, Stenberg (2019), está conectado con las perspectivas que tienen los propios educadores con respecto al logro de los objetivos de aprendizaje. Azeem & Khalzerm (2018), concuerdan y sostienen que, “los maestros deben poseer la capacidad de brindar instrucción o experiencias de tal manera que garanticen un aprendizaje efectivo cuando los niños estén interesados en experiencias de aprendizaje. Por ello, es necesario que los contenidos se transmitan de forma que despierten el interés de los alumnos y aumenten su propio aprendizaje” (p. 31).

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, se formulan desde un contexto organización, y de acuerdo a ello, se toma las dimensiones de desempeño docente de Rivero (2002), quien a partir de su teoría hace manifiesto la existencia de cuatro dimensiones, siendo como primera al aspecto personal, que es una referencia a las características de una persona que, si están presentes, podrían dificultar el crecimiento profesional de un maestro. El cuidado de estos componentes favorecerá la moral del docente en su profesión y su tendencia hacia una carrera de largo plazo, “articulando los conceptos de autonomía moral, autodeterminación y solidaridad”. Al respecto, desde las teorías que presenta Jiménez (2015), menciona que uno de los factores más importantes en la mejora de la calidad de la Educación es el desarrollo del aspecto personal del individuo. De manera similar, ha demostrado su valor en la gestión y prevención de problemas de salud. La mentalidad tanto de los instructores como de los alumnos, también se teoriza que puede servir como predictor de los éxitos y realizaciones que los individuos experimentan en su vida.

Seguido se tiene la dimensión pedagógica, que según manifiesta Rivero (2002), es una referencia al trabajo que es el foco de las expectativas más significativas depositadas en los instructores, a saber, la educación de sus alumnos. Centrándonos en el proceso de enseñanza, que puede entenderse como la capacidad de promover, coordinar, facilitar y evaluar procesos de aprendizaje, el conjunto de competencias que se espera de los docentes en esta dimensión

constituye lo que la sociedad reconoce específicamente como “trabajo docente”. Por su parte Ramos et al. (2017), menciona que el propósito de la pedagogía es concebir, implementar y practicar lo que corresponde a la enseñanza desde el punto de vista de la formación, la autonomía epistemológica de la pedagogía y el reconocimiento del educador como académico.

La visión política cuestiona especialmente la racionalidad colectiva pretendida de los actores organizacionales y los enmarca como coalicionales por naturaleza. El modelo del bote de basura postula que lo que sucede y por qué en las organizaciones depende en gran medida de los caprichos del momento, es decir, de los actores involucrados, el momento de la decisión, las agendas ocultas, los flujos de información y otros detalles en el mosaico de vida organizacional.

En cuanto a la dimensión institucional, Rivero (2002), sostiene que requieren que se ponga un mayor énfasis en facilitar su participación en las decisiones gerenciales y mejorar su visibilidad. Desde el inicio de su desarrollo, el Proyecto de Educación Institucional o PEI, deberá funcionar como un eje integrador central en el funcionamiento de la escuela. Al respecto Fernández y Curbelo (2018), menciona que las instituciones son una estructura figurativa que ha sido reconocida por la sociedad. Dentro de esta estructura se unen un componente funcional y un componente imaginario, con diferentes proporciones y relaciones entre los dos componentes. Las ideas y el dominio del momento imaginativo dentro de la institución son a lo que nos referimos cuando hablamos de alienación. Esto, a su vez, sugiere la autonomía y el predominio de la institución frente a la sociedad.

Por último, se tiene la dimensión social, que según Rivero (2002), este aspecto reconoce al educador como ciudadano, tanto como sujeto como defensor de derechos, en particular los derechos de los estudiantes a obtener una educación de calidad suficiente. Además de esto, te brinda las herramientas necesarias para que te identifiques como un ciudadano educador, educando a los niños y jóvenes para que actúen en los lugares públicos inmediatos y se dediquen al bien común. Al respecto, Farfán (2017), menciona que una escuela, y en particular quien tiene la dirección, es directamente responsable del trabajo realizado en el establecimiento, de los procesos y de los resultados; hoy la escuela debe responder

con procesos inclusivos y programas de calidad, y si no se atiende el problema, el centro educativo debe prestar atención con procesos y programas.

De acuerdo a la teoría de la relación entre las variables, Layermann & Köning (2016), sostiene que el agotamiento ocurre cuando los maestros experimentan cansancio emocional, despersonalización de los estudiantes y una percepción de falta de logro. Para mejorar ello, Chiavenato (2017), la acción laboral es denominada como un involucramiento de los integrantes, que permite la optimización del trabajo, lo que significa que todos los integrantes de la institución deben involucrarse en la creación de las actividades y en el desarrollo de la misma, convirtiendo el ambiente en un clima de trabajo colaborativo tanto en lo personal como profesional.

Aunque la toma de decisiones es un proceso ampliamente estudiado, todavía sabemos poco sobre cómo ocurre esto en contextos "naturales". De la literatura sabemos que cuando una persona tiene que tomar una decisión, implementa estrategias heurísticas (Kahneman & Tversky, 1974, 1981), pero ¿se aplican estas también cuando la toma de decisiones tiene lugar en la vida real? (Galotti, 1989, 2005, 2007; Pomytkina et al., 2020).

Aunque el proceso de toma de decisiones ha sido objeto de una gran cantidad de investigación, todavía sabemos muy poco sobre cómo sucede en entornos "naturales". Sabemos por la investigación que cuando las personas se enfrentan a una situación de toma de decisiones, utilizan técnicas heurísticas, pero ¿estas estrategias también se aplican cuando las personas se enfrentan a situaciones de toma de decisiones en su vida cotidiana?

La mayor parte de las investigaciones sobre la toma de decisiones de las personas se centra en dos tipos de decisiones: decisiones tomadas por expertos, en las que las decisiones importantes las toma un grupo de tomadores de decisiones que buscan el consenso; y decisiones tomadas en simulaciones y dentro de contextos no ecológicos como el laboratorio. Las decisiones que se toman en la vida se ven impactadas por un variedad de elementos, incluidos el entorno, la

interacción social y las características individuales, y estas elecciones pueden tener impactos y ramificaciones para el resto de la vida.

Debido a las complejidades de las decisiones del mundo real y los desafíos de medirlas con precisión, la investigación sobre la toma de decisiones es algo escasa en términos de su aplicación al estudio de las elecciones del mundo real (Sanfey, 2007; Rozin & Hormes, 2010; Beach & Lipshitz, 2017). Para empezar, es difícil para la persona que realiza el experimento controlar todos los factores que se incluyen en el proceso de toma de decisiones. En un entorno simulado, en investigaciones se pudieron ejercer control sobre los factores más importantes y limitar el proceso de toma de decisiones al nivel de un problema pseudomatemático. Por el contrario, los juicios hechos en la vida real están llenos de subjetividad y ambigüedad.

En segundo lugar, la persona debe hacer juicios significativos sobre sus opciones de vida. Al tomar una decisión, es importante considerar detenidamente las muchas opciones disponibles y tener en cuenta tantos aspectos de la situación como sea posible, como el entorno en el que se realiza la elección, la presencia de personas influyentes, y así. En el laboratorio o durante las simulaciones, cuando a los participantes se les muestran situaciones hipotéticas que son bastante diferentes de su vida cotidiana (por ejemplo, "imagina que eres el director general de una gran empresa..."), esto no puede ocurrir.

Cuando otras personas participan en elecciones simuladas o experimentales, no hay evidencia que sugiera que la simulación sería una modelización precisa de su comportamiento real en el mundo real (Presnilla-Espada, 2014). Además, diferentes individuos le darán diferente importancia a varios objetivos en varias etapas de sus vidas. Esta es la razón principal por la que, en la mayoría de los escenarios de la vida real, no hay una decisión que sea indiscutiblemente superior a cualquier otra (Galotti, 2005). Por otro lado, algunas de las posibilidades pueden ser poco claras o desconocidas, y cuando llega el momento de tomar una decisión, es posible que una persona no sea consciente de todos los resultados potenciales asociados con los muchos caminos de acción a los que tiene acceso (Barclay y Raihani, 2016).

El estudio de la toma de decisiones, como parte del clima organizacional y su relación con el rendimiento en una organización o institucional, es un palimpsesto de las disciplinas intelectuales.

Estos incluyen, entre otros, matemáticas, sociología, psicología, economía y ciencias políticas. Los filósofos exploran lo que revelan nuestras elecciones sobre nosotros mismos y sobre los ideales que sostenemos, mientras que los historiadores analizan los juicios que hacen los líderes políticos en momentos cruciales de la historia.

El objetivo más pragmático de ayudar a los gerentes a lograr mejores resultados es el ímpetu detrás de la mayoría de las investigaciones realizadas sobre el comportamiento organizacional y el riesgo. Y aunque acertar en la elección no siempre asegura el éxito, ser pragmático ha demostrado ser beneficioso en este caso. En muchos contextos, la toma de decisiones mejorada ha sido el resultado de una mayor complejidad en la gestión de riesgos, un conocimiento más matizado del comportamiento humano y avances en la tecnología que ayudan e imitan los procesos cognitivos.

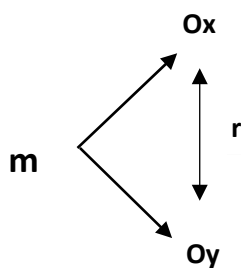
Aun así, la historia de las estrategias de toma de decisiones no es la de un progreso absoluto hacia el racionalismo perfecto. De hecho, a lo largo de los años hemos llegado a un acuerdo constante con las limitaciones, tanto contextuales como psicológicas, sobre nuestra capacidad para tomar decisiones óptimas. Las circunstancias complejas, el tiempo limitado y el poder de cómputo mental inadecuado reducen a los tomadores de decisiones a un estado de "racionalidad limitada", argumenta Simon.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación corresponde a un enfoque de investigación positivista, al respecto Ramos (2015), menciona que el positivismo hace referencia a que la realidad es cuantificable y absoluta, la conexión del investigador con un fenómeno de estudio debe ser regulada, según el positivismo. El tipo de investigación es cuantitativo, que de acuerdo a Hernández (2018), es considerada como una estrategia que busca responder a un fenómeno de investigación o una hipótesis que ha sido establecida al inicio del estudio, ello a través de la obtención de resultados estadísticos o matemáticos.

Del diseño de investigación, se trabajará con el descriptivo correlacional bivariado, que de acuerdo a lo que sostiene Hernández (2018), tiene como propósito conocer el nivel de asociación o relación existente entre dos o más variables, fenómenos o categorías; en tal sentido, se optó por el mencionado diseño debido a que en el estudio se tiene como propósito determinar la relación entre las variables objeto de estudio, así también con sus dimensiones. El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco

Ox: Medición de la variable clima organizacional

Oy: Medición de la variable desempeño docente

r: relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

V₁: Clima organizacional

Definición conceptual: Es “el significado compartido por los miembros de la organización, al vincular a los eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan y los comportamientos que deben ser recompensados, apoyados y esperados” (Horton, 2018, p. 39).

Definición operacional: Es el ambiente que se genera por medio de la vinculación de emociones y actividades escolares correspondientes a los docentes; además, comprende la estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, tomas de decisiones, apoyo y conflicto. Estas dimensiones serán medidas a través de un cuestionario.

V₂: Desempeño docente

Definición conceptual: “Es un conjunto de tácticas utilizadas por los educadores con el objetivo de alcanzar metas predeterminadas, además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al crecimiento de los niveles educativos” (Franklin & Krieger, 2012, citado en Machuca, 2016, p. 3).

Definición operacional: Es el conjunto de acciones de carácter pedagógico que se desarrollan en una institución educativa con el propósito de mejorar el nivel educativo de los estudiantes; además, comprende la dimensión personal, pedagógica, institucional y social. Estas dimensiones serán medidas a través de un cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo a Robles (2019), la población es el conjunto total de elementos de interés que presentan características similares, los cuales se encuentran asociados a un fenómeno de estudio. Para el estudio se trabajará, con una población N = 27 docentes que laboran en la I. E. N° 89506 del Distrito de Coishco:

PERSONAL DOCENTE	SEXO	N°
Docentes de Educación inicial	MUJERES	06
Docentes de Educación primaria	MUJERES	17
	VARONES	04
TOTAL		27

Fuente: Escalafón de la I. E. N° 89506 del Distrito de Coishco

La muestra es no probabilística, porque se trabajó con toda la población, la muestra es censal, no se aplica ningún tipo de muestreo, los participantes son todas las personas que están involucradas en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se empleó como técnica a la encuesta para ambas variables, al respecto refiere Hernández (2018) que, “en una serie de preguntas relativas a una o varias variables que deben medirse”.

Para ambas variables se empleó como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas, que de acuerdo a Hernández (2018), “es una serie de preguntas relativas a una o varias de las variables que se van a medir es el instrumento de recogida de datos que se utiliza la gran mayoría del tiempo”. En cuanto a la variable clima organizacional, el instrumento se encontró conformado por 20 interrogantes distribuidas por cada una de las dimensiones de la variable, medidas de acuerdo a opciones de respuesta basada en la escala de Likert, siendo estas opciones: siempre (3), a veces (2) y nunca (1). Respecto a la variable desempeño docente, contuvo un total de 17 interrogantes, también con opciones de respuesta cerrada basada en la escala de Likert al igual que en la variable anterior.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según López et al. (2019), afirman que es el proceso en el que los instrumentos que servirán para recoger información para un proyecto de investigación se revisan desde una observación profesional, con el propósito de verificar la coherencia y cohesión del contenido, y dar viabilidad al origen del contenido. El proceso a seguir, fue que 3 especialistas de posgrado, expertos en el

tema de estudio, puedan analizar el contenido a fin de dar como viable su aplicación.

En cuanto a la confiabilidad de cada instrumento, el proceso a seguir fue iniciar con la aplicación de una encuesta piloto dirigida a 12 docentes, posterior a ello, aplicar la prueba estadística de Alfa de Cronbach, obteniéndose para la primera variable un coeficiente de 0.84, mientras que para la segunda fue de 0.81. Con los coeficientes obtenidos para cada variable, se hace manifiesto que ambos instrumentos presentan confiabilidad.

3.6. Procedimientos

El primer paso para el desarrollo de la investigación, fue el validar los instrumentos de recojo de datos para su aplicación en campo; luego se envió una solicitud a la directora de la institución educativa en estudio, con el fin de obtener la autorización correspondiente para aplicar los instrumentos y en definitiva llevar a cabo el estudio en el mencionado establecimiento educativo. Obtenida la autorización, se procederá a aplicar los instrumentos a los docentes, todo ello de acuerdo a un horario y fechas planificadas previamente con la directora a cargo, quien deberá informar a los docentes sobre su participación en el estudio. Luego de la obtención de los datos, estos serán procesados a fin de hallar resultados que permitirán contrastar la hipótesis y concluir la investigación.

3.7. Método de análisis de los datos

En el estudio, una vez obtenido los datos tras la aplicación de los instrumentos, estos serán procesados estadísticamente empleando para ello el paquete estadístico SPSS versión 27. En el análisis utilizará el método hipotético deductivo e interpretativo, además, como medio estadístico de tratamiento de datos para las variables y sus dimensiones; exactamente para determinar la relación entre las variables, se aplicará la estadística inferencial, ello a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Por otro lado, la estadística descriptiva permitirá obtener el nivel de cada una de las variables, resultados que serán presentados a través de tablas de frecuencia, empleando para ello el programa Microsoft Excel 2020.

3.8. Aspectos Éticos

En la presente investigación se respeta los derechos de los autores que se han considerado como postulados teóricos, ello mediante una cita correcta de acuerdo a los estándares de las Normativas APA en su séptima edición. Por otro lado, se respeta también el anonimato de la población en estudio, además de su decisión a querer o no participar del mismo. Así también, los resultados obtenidos serán un reflejo fiel de la realidad que se estudia, por tanto, no se dará lugar a manipulación alguna de estos, puesto que se respeta y cumple con los reglamentos de la Universidad César Vallejo, donde se hace manifiesto la objetividad y veracidad de la investigación como parte de profesionales éticos.

IV. RESULTADOS

Tras haber aplicado los instrumentos y procesado estadísticamente los datos obtenidos, a continuación, se detallan los resultados, los cuales son presentados de acuerdo al orden de los objetivos.

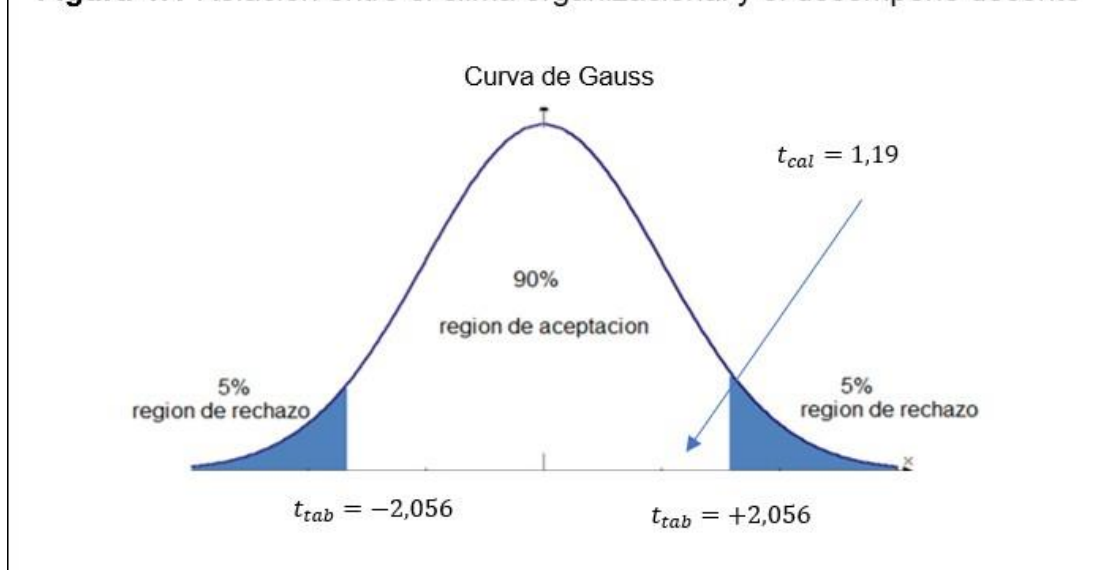
4.1. Objetivo general

Tabla 4.1

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) /Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0,230$	$t_{cal} = 1,19 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.1 Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,230$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación. Con el hallazgo entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 1,19 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

4.2. De los objetivos específicos descriptivos

4.2.1. Del nivel del clima organizacional

Tabla 4.2.1

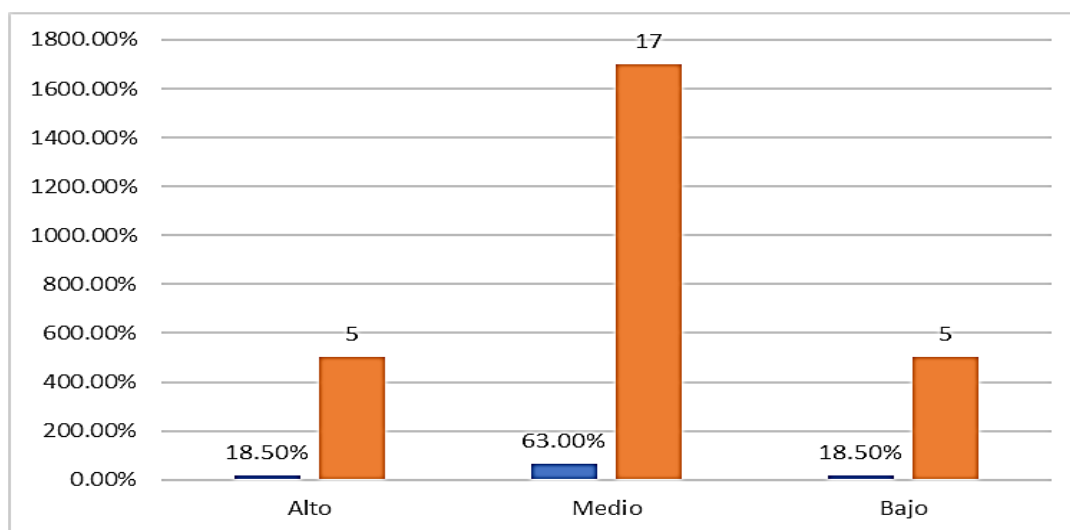
Clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco

Niveles	f	%
Alto	5	18.5%
Medio	17	63.0%
Bajo	5	18.5%
Total	27	100.0%

Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

Figura 4.2.1

Clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura se presentan los resultados que dan cuenta del nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506, en donde se observa que más de la mitad de los docentes, es decir, el 63% de estos, califica al clima organizacional en un nivel medio, mientras tanto, un 18.50% y 18.50% considera que está en un nivel alto y bajo respectivamente.

4.2.2. Del nivel del desempeño docente

Tabla 4.2.2

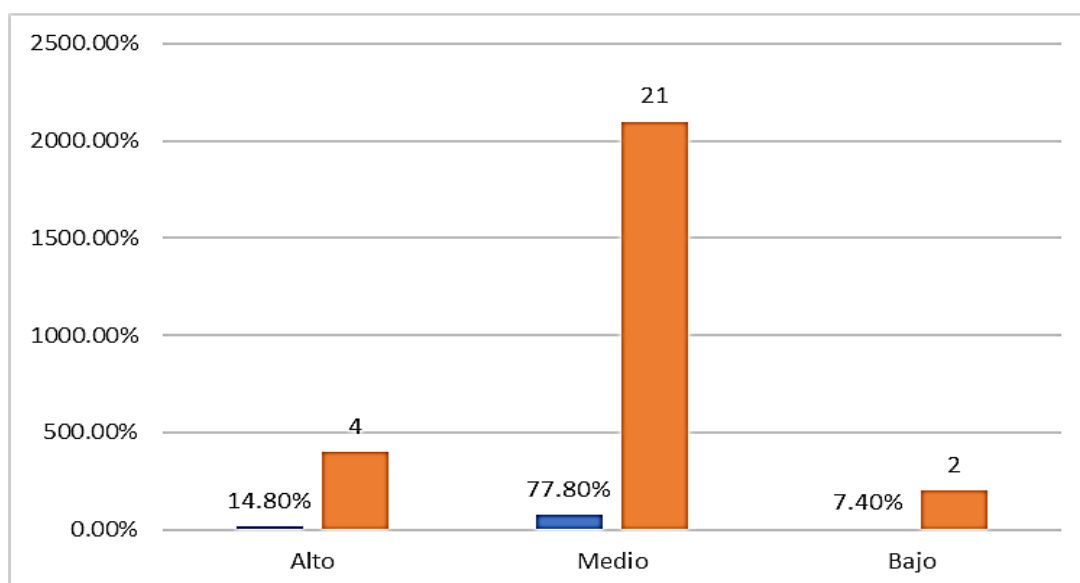
Desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco

Niveles	f	%
Alto	4	14.8%
Medio	21	77.8%
Bajo	2	7.4%
Total	27	100.0%

Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

Figura 4.2.2

Desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura se muestran los resultados que dan cuenta de los niveles de desempeño que han alcanzado los docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, en donde un significativo número de docentes representado por el 77.80%, obtuvo un nivel medio en su desempeño, mientras que solo un 14.80% un nivel alto.

4.3. Objetivos específicos correlacionales

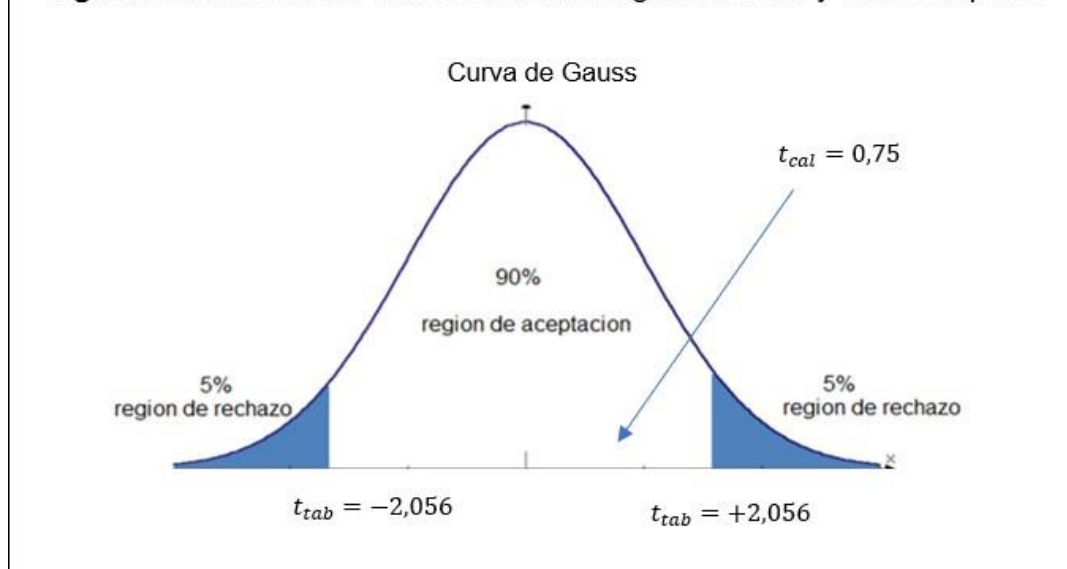
4.3.1. De la relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente

Tabla 4.3.1.

Relación entre estructura organizacional y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) /Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0,148$	$t_{cal} = 0,75 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.3.1. Relación entre estructura organizacional y el desempeño



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,148$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. Con el hallazgo entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 0,75 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

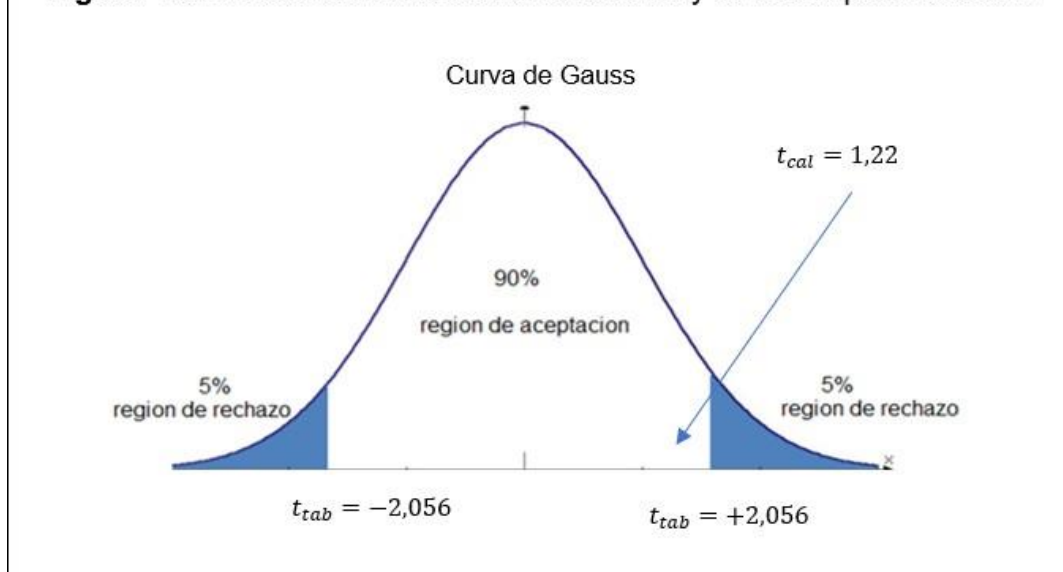
4.3.2. De la relación entre la dimensión remuneraciones y el desempeño docente

Tabla 4.3.2.

Relación entre remuneraciones y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) /Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0,236$	$t_{cal} = 1,22 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.3.2. Relación entre remuneraciones y el desempeño docente



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,236$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación. Con el hallazgo entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre remuneraciones y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 1,22 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

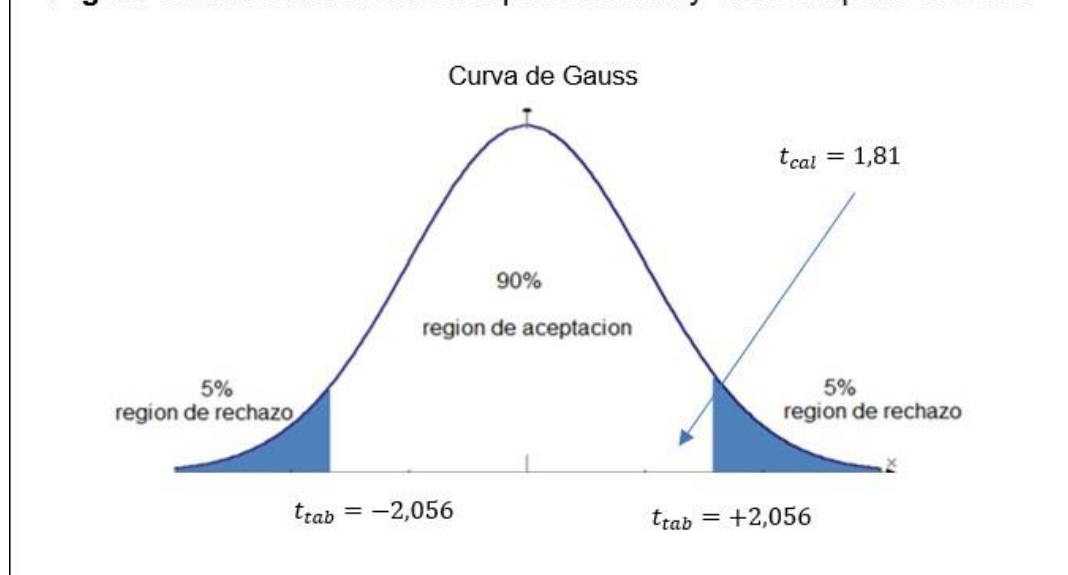
4.3.3. De la relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño docente

Tabla 4.3.3.

Relación entre responsabilidad y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0,342$	$t_{cal} = 1,81 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.3.3. Relación entre responsabilidad y el desempeño docente



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,342$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación. Con el hallazgo entonces se demuestra una correlación de regular a bueno, además de ser positiva y directa entre responsabilidad y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 1,81 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

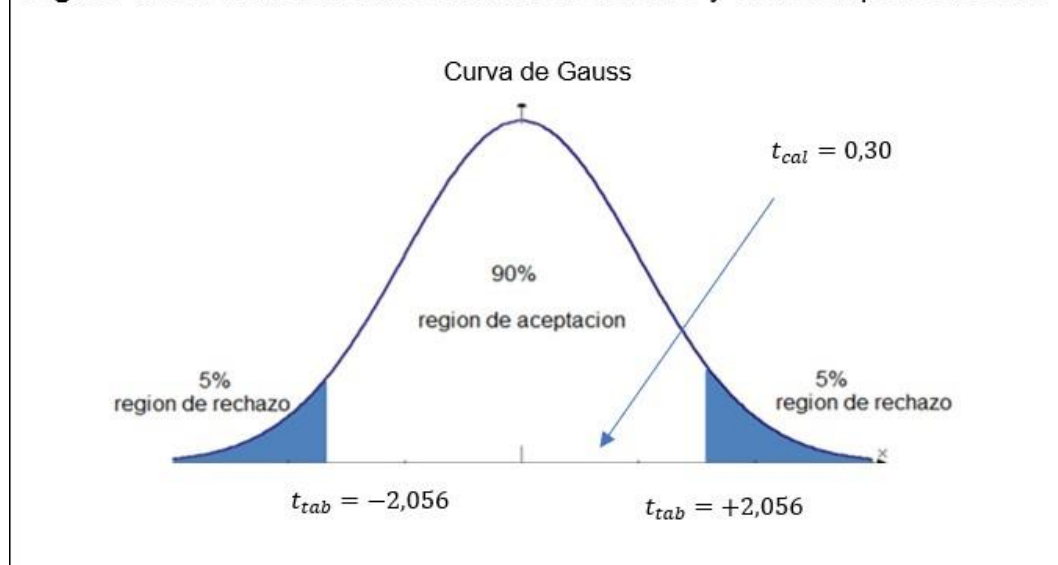
4.3.4. De la relación entre la dimensión decisiones y el desempeño docente

Tabla 4.3.4.

Relación entre toma de decisiones y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0,061$	$t_{cal} = 0,30 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.3.4. Relación entre toma de decisiones y el desempeño docente



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,061$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación. Con el hallazgo entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre decisiones y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 0,30 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

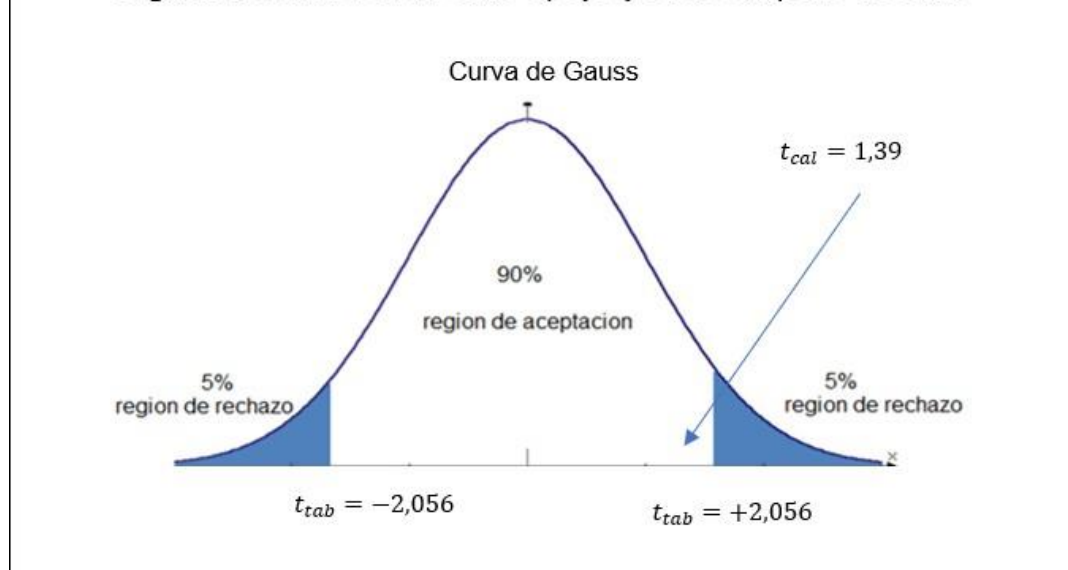
4.3.5. De la relación entre la dimensión apoyo y el desempeño docente

Tabla 4.3.5.

Relación entre apoyo y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0,267$	$t_{cal} = 1,39 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.3.5. Relación entre apoyo y el desempeño docente



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,267$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación. Con el hallazgo entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre apoyo y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 1,39 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

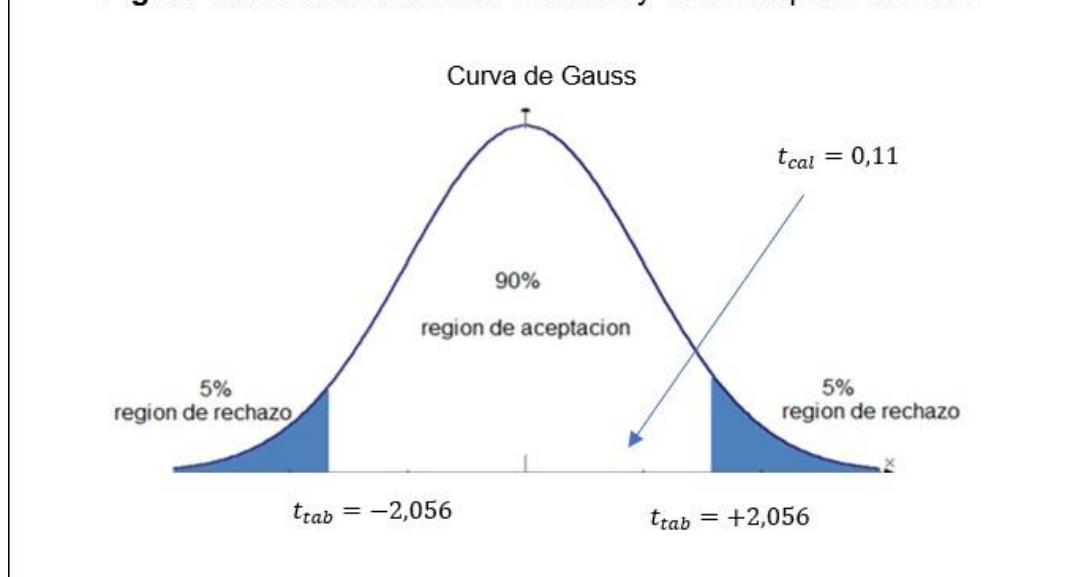
4.3.6. De la relación entre la dimensión conflicto y el desempeño docente

Tabla 4.3.6.

Relación entre conflicto y el desempeño docente

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_L)	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 26$	$r_{xy} = +0.022$	$t_{cal} = 0,11 < t_{tab} = 2,056$

Figura 4.3.6. Relación entre conflicto y el desempeño docente



Fuente: Base de datos (anexo n° 4)

En la tabla y figura, se encontró un valor $r_{xy} = +0,022$, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación. Con el hallazgos entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre conflicto y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal} = 0,11 < t_{tab} = 2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

V. DISCUSIÓN

De la tabla y figura N. 4.1. de la muestra estudiada se encontró un valor $r_{xy}=+0,230$, demostrándose una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=1,19 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. Los mencionados resultados guardan relación con lo encontrado por Valderrama (2018), quien pudo concluir que, con un valor R igual a 0.166, se obtuvo un nivel de correlación débil entre las variables clima organizacional y desempeño docente. Los mencionados resultados guardan relación y son validados por Layermann & Köning (2016), quienes sostienen que el agotamiento ocurre cuando los maestros experimentan cansancio emocional, despersonalización de los estudiantes y una percepción de falta de logro, denotándose una clara influencia del clima en el desempeño de los docentes. De lo analizado entonces se puede inferir que el contexto de cómo se presente o constituya el clima organizacional en una institución educativa, beneficiará o perjudicará el desempeño de los docentes.

De la tabla y figura N. 4.2.1, se observa que más de la mitad de los docentes de la Institución Educativa N° 89506, es decir, el 63% de estos, califica al clima organizacional en un nivel medio, mientras tanto, un 18.50% y 18.50% considera que está en un nivel alto y bajo respectivamente. Estos hallazgos contrastan o no coinciden con lo encontrado por Reto (2018), quien en su estudio pudo encontrar y concluir que de acuerdo al 58.3% de docentes, el clima se encuentra en un nivel favorable. Los resultados se desvían de lo que dice Guerra et al (2012, citado en Rodríguez y Fernández, 2015, p. 73), quien manifiesta que el clima Organizacional, tema de gran relevancia y a tener en cuenta, dado que permite, en un contexto positivo, sanas relaciones y comunicación positiva entre quienes conforman la institución. Entonces, de acuerdo al autor, el clima organizacional debe caracterizarse por propiciar un ambiente armonioso que contribuya a un trabajo eficiente.

De la tabla y figura N. 4.2.2 de la muestra encontrada se observa un significativo número de docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, representados por el 77.80%, que obtuvo un nivel medio en su desempeño, mientras que solo un 14.80% un nivel alto, demostrándose entonces que casi la mayoría de los docentes no tienden a querer destacar en sus trabajos, es decir, se caracterizan solo por cumplir con sus obligaciones, pero no intentan aportar algo más

a la institución. Estos hallazgos contrastan y difieren totalmente con lo obtenido por Niebles et al. (2019), en donde pudo demostrar y concluir que los docentes presentan una formación profesional basada en el liderazgo y con habilidades que permiten brindar una enseñanza de alto nivel, además, se debe añadir que este buen resultado del autor, es a consecuencia de un clima organizacional que se caracteriza por un trabajo inclusivo, democrático y que busca el desarrollo de la institución educativa, iniciando por ellos mismos. Los resultados difieren en alguna manera con lo que dice Franklin & Krieger (2012, citado en Machuca, 2016), quien afirma que “el desempeño docente es un conjunto de tácticas utilizadas por los educadores con el objetivo de alcanzar metas predeterminadas, además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al crecimiento de los niveles educativos” (p. 3). En este caso el resultado obtenido da cuenta de un desempeño medio o regular, pero que no destaca en el cumplimiento de metas u objetivos. Existen múltiples puntos de vista sobre la toma de decisiones estratégicas en empresas complejas, desde perspectivas racionales de arriba hacia abajo hasta perspectivas incrementales y basadas en el poder. El modelo de actor unitario racional postula que las organizaciones analizan cuidadosamente su entorno y comparan objetivamente las oportunidades externas con las fortalezas internas. Por el contrario, el punto de vista organizacional enfatiza que, aunque estas pueden ser las intenciones de los actores individuales, el diseño de la organización (en términos de estructura y proceso) influye en gran medida en lo que se percibe, codifica y actúa.

La visión política cuestiona especialmente la racionalidad colectiva pretendida de los actores organizacionales y los enmarca como coalicionales por naturaleza. Los grupos más fuertes a menudo aumentarán su poder e intereses a expensas de la minoría o incluso del bienestar general de la empresa. Por último, algunos académicos ven a la organización como enredada en su propia complejidad interna, con rutinas de afrontamiento limitadas y un alto grado de sensibilidad al contexto.

El modelo del bote de basura postula que lo que sucede y por qué en las organizaciones depende en gran medida de los caprichos del momento, es decir, de los actores involucrados, el momento de la decisión, las agendas ocultas, los flujos de información y otros detalles en el mosaico de vida organizacional.

De la tabla y figura N. 4.3.1 de la muestra estudiada, se encontró un valor $r_{xy}=+0,148$, demostrándose una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la

institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=0,75 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. Los mencionados resultados guardan parcial relación con lo encontrado por Pérez y Saldaña (2018), quien concluyó respecto al clima organizacional y desempeño docente, la existencia de una correlación con un valor R igual a 0.629 y un p – valor igual a 0.001, lo que quiere decir que la relación se encuentra en un nivel moderado y significativo. Entonces, los hallazgos si siguen la línea de lo que dice Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), quien menciona que la estructura organizacional en relación al desempeño, la está referida a los deberes, reglamentos y normas que rigen el orden de los miembros de la organización, y que, por tanto, son percibidas por estos.

Los antecedentes más comunes del compromiso organizacional, según una revisión reciente de la literatura sobre el tema, son las características personales, la estructura organizacional, la permanencia en el cargo, las recompensas, la capacitación y los valores laborales, mientras que los resultados principales son un mejor desempeño y motivación de los empleados y una menor intenciones de rotación. La motivación laboral es el precursor del compromiso organizacional en el sector salud. La motivación extrínseca da como resultado un compromiso normativo, pero la motivación intrínseca conduce a un compromiso emocional y normativo. Adicionalmente, se descubre que son favorables factores demográficos como el estado civil de los trabajadores y el grado de compromiso afectivo y normativo; como resultado se descubre que existe una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de compromiso normativo con respecto al nivel educativo de los encuestados.

De la tabla y figura N. 4.3.2 de la muestra estudiada, se encontró un valor $r_{xy}=+0,236$, demostrándose una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre remuneraciones y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=1,22 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. Entonces, estos resultados que se encontraron guardan parcial relación con lo manifestado por Trujillo (2018) en su estudio, en donde concluye que existe relación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral, en tal sentido, en este estudio también las remuneraciones presentan relación con el desempeño docente. Los hallazgos siguen en opaca relación lo que manifiesta Chiavenato (2017), quien menciona que las remuneraciones en una organización hacen referencia a la práctica de proporcionar a los empleados cualquier tipo de dinero o recompensa que se deriva

de su trabajo, por tanto, desde la teoría de ambos autores se observa que ambos concuerdan en la naturalidad de las remuneraciones en una organización. Del mismo modo con lo que dice Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), están relacionadas a la aceptación de los miembros hacia las recompensas y reconocimiento que estos reciben por el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la organización.

Sobre los modelos de toma de decisiones la literatura ofrece abundantes referencias. Algunos autores exploran la práctica del marco de gestión de la calidad como herramienta estratégica para la gestión pública. Otros describen los métodos cuantitativos y cualitativos que pueden ayudar a los tomadores de decisiones a estructurar y aclarar problemas difíciles y explorar las implicaciones de buscar diferentes opciones.

Los estudios se centran en la calidad de la toma de decisiones, enfatizando que "las decisiones toman más tiempo", entonces deberían. Están hechos por las personas equivocadas o en la parte equivocada de la organización o con la información incorrecta, por lo que resultará mal". Involucrar a los equipos en la toma de decisiones mejora la calidad de la mayoría de las veces, siendo eficiente para la organización generar y evaluar diferentes alternativas de resolución de problemas. A veces las decisiones democráticas no son capaces de hacerse debido a la dominación de las minorías o la presión del tiempo.

De la tabla y figura N. 4.3.3, se encontró un valor $r_{xy}=+0,342$, demostrándose una correlación de regular a bueno, además de ser positiva y directa entre responsabilidad y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=1,81 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. Estos resultados son similares a lo encontrado por Quintanilla, Quintanilla y Prieto (2022), quienes concluyen que el clima tiene incidencia directa en el desempeño; además, la relación de los docentes con los estudiantes presentó un nivel bueno, dado que se tiene una comunicación basada en el respecto; en cuanto a la relación entre pares, esta presentó un nivel positivo, puesto que se manejan estrategias de convivencia sana en la universidad en estudio, lo que hace que el ambiente sea agradable para desarrollar las habilidades y competencias adquiridas. Los hallazgos están dentro de la línea de la teoría que manifiestan Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), que respecto a la responsabilidad, está referida percepción respecto al grado en que la organización designa a sus miembros, dependiendo del giro o rubro, se le puede dar cierto grado de autonomía a los

miembros. Otro factor importante en la comprensión del clima organizacional es el compromiso entre la precisión y la velocidad en la toma de decisiones del grupo. Sin embargo, cuando se usan en la misma tarea, las dos medidas pueden tener una relación inversa. Es decir, aumentar la cantidad de miembros del grupo puede aumentar la precisión de la respuesta del grupo, pero, al mismo tiempo, podría crear responsabilidad en plazos más largos; por ejemplo, a medida que aumenta el tamaño del grupo, los miembros del grupo requieren más tiempo para comunicarse entre sí para llegar a un consenso. Por lo tanto, es razonable especular que la colaboración puede aumentar la precisión de la respuesta pero ralentizar el compromiso de decisión.

La personalidad de los empleados y el entorno de trabajo en el que se encuentran influyen en cómo se comportan las personas en las organizaciones. Numerosos rasgos organizacionales y dinámicas interpersonales que conforman el entorno laboral tienen un impacto en las actitudes de las personas hacia sus trabajos. Hay muchas terminologías y descripciones que se pueden usar para discutir cómo los empleados perciben sus entornos de trabajo, incluido el clima organizacional, el clima psicológico, el clima colectivo y la cultura organizacional. Uno de los elementos clave de un entorno organizacional eficaz que influye directamente en el comportamiento de los empleados es el clima organizacional.

De la tabla y figura N. 4.3.4 de la muestra, se encontró un valor $r_{xy}=+0,061$, demostrándose una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre decisiones y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=0,30 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. El mencionado hallazgo tiene difiere en menor medida con el estudio de Zans (2017), quien concluyó que, el clima organizacional se encuentra basado un ambiente armonioso y optimista, considerándose en un nivel favorable y desfavorable; b) así también, se considera que el desempeño laboral y las relaciones interpersonales se encuentran relacionados, puesto que en un ambiente de sana comunicación, prospera y aumenta la productividad, resultados que no se observan en lo encontrado en la presente investigación, en tal sentido, difiere con lo dicho por Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), quien sobre la toma de decisiones, manifiesta que es el grado devenido de las diferentes situaciones laborales donde se presentan riesgo o eventualidades, haciendo que se tenga que tomar decisiones ante ellas; además, los resultados no cumplen con lo que implica hacer un análisis y

seleccionar, entre una serie de posibles cursos de acción, el que se va a tomar. La mayoría de las decisiones se toman rápidamente, basadas en sentimientos, experiencias pasadas, asociaciones, hábitos, consecuencias triviales o preferencias obvias. Algunas decisiones merecen un enfoque más lento y deliberado, que involucre la recopilación de información, la obtención de asesoramiento de expertos, la evaluación formal y el análisis. Para este tipo de decisiones, la ciencia casi siempre juega o debería jugar un papel. Desafortunadamente, rara vez se puede acceder a la información científica en un formato útil para la toma de decisiones. El conocimiento científico no es de fácil acceso para los legos y los responsables políticos. En su nivel más arcano, el conocimiento científico está incorporado en artículos de revistas científicas y libros académicos que solo un pequeño grupo de pares científicos puede entender.

Primero, es posible que el beneficio colectivo resulte de una carga de trabajo reducida, ya que los miembros del grupo dividen estratégicamente la información entre ellos. El hecho de que cada miembro pueda centrar su atención en un subconjunto de información (lo que significa que el grupo no tiene que centrar su atención en la totalidad de la información) podría conducir a un aumento en la eficiencia del procesamiento colectivo. Sin embargo, la precisión de las decisiones grupales puede verse limitada por la capacidad individual porque el grupo debe confiar en las capacidades de cada miembro. Esta posibilidad ha sido cuestionada y descartada en investigaciones en donde el tamaño del grupo (de uno a cuatro miembros) y la cantidad de información (parcial o completa) que recibió cada miembro, demostraron resultados en donde los grupos que vieron la información completa superaron significativamente a los grupos cuyos miembros vieron porciones limitadas de información y sugirieron que dividir la información estratégicamente no conduce necesariamente a un beneficio colectivo.

De la tabla y figura N. 4.3.5 de la muestra estudiada, se encontró un valor $r_{xy}=+0,267$, demostrándose una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre apoyo y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=1,39 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. Estos resultados, guardan parcial relación con Medina (2017), quien sobre el clima Organizacional y su incidencia en el desempeño docente, concluye que la correlación entre las variables en estudio presentaron un nivel bajo, no obstante, la relación es positiva y significativa. Por lo encontrado, se hace

manifiesto que el resultado está del todo dentro de la línea de la teoría de Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), quien menciona que el apoyo debe estar referido a la comunicación y reciprocidad que se da entre los miembros de la organización, también hace referencia a la percepción de compañerismo que se tienen entre estos; esto lo confirma Andrade (1991, citado en Contreras & Garibay, 2020), quien menciona que es un hecho natural, característico de la propensión de los humanos a congregarse en un lugar u ocupar un área compartida, que, en este contexto, es el lugar de trabajo. Por lo tanto, si bien es cierto se encuentra una relación entre dimensión y variable, el apoyo no es algo que destaca dentro del clima.

La calidad y la velocidad de la toma de decisiones es el determinante clave del éxito o el fracaso de la junta. La identificación de metas, brindando alternativas para la solución de los problemas y la ponderación y equilibrar los valores y el interés es crucial para la calidad de la toma de decisiones. Esto requiere que los análisis de riesgo discriminen entre alternativas. Un desafío importante para las decisiones efectivas es evaluar hasta qué punto los gerentes utilizan criterios cuantitativos y cualitativos en la toma de decisiones. Sin embargo para hacer estas acciones los gerentes necesitan tener tres habilidades, tener el coraje de ser racionales, demostrar creatividad y equilibrar juicio.

En ocasiones, las encuestas ofrecen información justa sobre la toma de decisiones y fuentes para mejorarla, a modo de responsabilidad que tienen todos los gerentes. Las prácticas de las empresas que han hecho estrategias exitosas decisiones y también revelan en qué se han equivocado las mismas empresas que ofrece la encuesta. Sin embargo, el desempeño individual está influenciado por la calidad de la influencia en la toma de decisiones.

De la tabla y figura N. 4.3.6 de la muestra, se encontró un valor $r_{xy}=+0,022$, demostrándose una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre conflicto y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=0,11 < t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa. Dichos resultados guardan relación o son similares a lo encontrado por Palomino (2020), quien obtuvo un valor R igual a 0.45 entre la dimensión manejo de conflictos y el desempeño docente. Estos resultados son validados por Litwin & Stringer (citados en Villegas, 2018), quien menciona que el manejo de conflictos está referida al grado de tolerancia que los miembros de la organización tienen frente a un conflicto que se suscita como parte del desarrollo de sus labores, en tal sentido, en el

resultado encontrado se trata de manejar o administrar de cierta forma los conflictos que se dan en la institución, pero no de buena manera.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una correlación de pobre a regular ($r_{xy}=+0,230$), no significativa ($t_{cal}=1,19 < t_{tab}=2,056$), entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esto quiere decir que el clima organizacional no propicia las condiciones para que los docentes no puedan tener un buen desempeño.

Segunda: El 63% que son más de la mitad de docentes de la I. E. N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022 considero al clima organizacional en un nivel medio, mientras tanto, un 18.50% y 18.50% considera que está en un nivel alto y bajo respectivamente. El contexto del clima encontrado describe que en la institución no se dan las condiciones que permitan crear un ambiente armonioso.

Tercera: El 77.80% de los docentes de la I. E. N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022 considera que el desempeño docente se encuentra en un nivel medio y solo un 14.80% lo considera un nivel alto. Se distingue que a causa de un clima organizacional desfavorable.

Cuarta: Existe una correlación de pobre a regular ($r_{xy}=+0,148$), no significativa ($t_{cal}=0,75 < t_{tab}=2,056$), entre la estructura organizacional y el desempeño docente, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. La estructura organizacional no está bien definida, lo que genera confusión y desconocimiento de responsabilidades.

Quinta: Existe una correlación de pobre a regular ($r_{xy}=+0,236$), no significativa ($t_{cal}=1,22 < t_{tab}=2,056$), entre remuneraciones y el desempeño docente, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. Los docentes presentan pagos atrasados, lo que genera preocupación en estos, mermando su desempeño.

Sexta: Existe una correlación de regular a bueno ($r_{xy}=+0,342$), no significativa ($t_{cal}=1,81 < t_{tab}=2,056$), entre la dimensión responsabilidad y el desempeño docente, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. Se asignan tareas a

cumplir, pero por falta de monitoreo o falta de comprensión de estas, no se llegan a obtener resultados esperados.

Sétima: Existe una correlación de pobre a regular ($r_{xy}=+0,061$), no significativa ($t_{cal}=0,30 < t_{tab}=2,056$), entre la dimensión toma de decisiones y el desempeño docente, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. Se percibe un liderazgo muy autoritario, lo que genera que las opiniones de los docentes no sean tomadas en cuenta.

Octava: Existe una correlación de pobre a regular ($r_{xy}=+0,267$), no significativa ($t_{cal}=1,39 < t_{tab}=2,056$), entre la dimensión apoyo y el desempeño docente, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. Se tienen ideas emprendedoras e innovadoras, pero el personal docente no muestra su apoyo.

Novena: Existe una correlación de pobre a regular ($r_{xy}=+0,022$), no significativa ($t_{cal}=0,11 < t_{tab}=2,056$), entre la dimensión conflicto y el desempeño docente, valor que permite inferir que se rechaza H_0 y por tanto se acepta la hipótesis específica de la investigación. El personal directivo no tiene un buen manejo de los conflictos, lo que genera un clima poco satisfactorio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director, trabajar conjuntamente con los docentes en la toma de decisiones sobre la mejora del servicio educativo, con ello se logrará que estos últimos se sientan incluidos en los logros de la institución.

Segunda: Al director, implementar un plan de trabajo con especialistas de psicología, con la finalidad de realizar eventos en donde los docentes puedan realizar actividades recreativas que impliquen el trabajo en equipo, contribuyendo así a la mejora del clima organizacional.

Tercera: Al director, llevar a cabo premiaciones a los docentes, a modo de reconocimiento por su constante preparación profesional, esto va a contribuir, motivar o incentivar que estos tiendan a mejorar sus conocimientos y en consecuencia su desempeño.

Cuarta: A las autoridades de la UGEL Santa, desarrollar talleres de capacitación sobre el manejo de conflictos, esto con ayuda de profesionales de administración de empresas o psicología, lo que permitirá contribuir a la construcción de un ambiente armonioso dentro de una institución educativa.

Quinta: Al director, incentivar la creación de comunidades de aprendizaje profesional en la institución, esto con la finalidad de que los docentes con más años, puedan compartir su apoyo a modo de experiencia a los docentes más jóvenes o que recién se inician en la docencia.

Sexta: Al director, incentivar a los docentes a seguir con su preparación, puesto que esto les dará la posibilidad a acceder a un mejor nivel dentro de la escala magister, accediendo a una mejor remuneración económica.

REFERENCIAS

- Abuhashesh, M. (2019). Factors that Affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Costumers' Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23. https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers'_Satisfactions
- Andriyani, S. (2018). The Influence of the Instructional Leadership and Work Motivation on Teachers' Performance. *International of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29. <https://www.atlantispress.com/article/125958747.pdf>
- Aragon, S. (2016). *Teacher shortages: What we know*. Education Commission of the States. <https://www.ecs.org/wp-content/uploads/Teacher-Shortages>
- Arévalo, J., & Estrada, H. (2017). *La toma de decisiones. Una revisión del tema*. Universidad Simón Bolívar. https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_To_madeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y
- Azeem, N., & Khalzerm, M. (2018). Exploring Teacher Performance: A Review of Concepts and Approaches. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Docentes: los otros trabajadores esenciales durante el COVID-19*. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/docentestrabajadoresesenciales/>
- Barragán, D. (2020). *La práctica docente: pensar más allá de las técnicas*. Eco-Ediciones. <https://es.calameo.com/books/006275048edddf4c55a91>
- Calle, V. (2019). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14740>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

[https://www.academia.edu/26909781/Metodologia de La Investigacion Cientifica Carrasco Diaz 1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)

Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). McGraw-Hill.

https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&search_scope=Recurso_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391

Diamantidis, D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

https://www.researchgate.net/publication/329978024_Factors_affecting_employee_performance_an_empirical_approach

Durán, S., García, J., Parra, M., Velázquez, M., & Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44. Obtenido de

<http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>

Escobar, L. (2019). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3).

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2223>

Farfán, M. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro*, 28(73).

https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/#redalyc_34056722004_ref2

Fernández, J., & Curbelo, E. (2018). *Sobre el concepto de institución*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/331234299_SOBRE_EL_CONCEPTO_DE_INSTITUCION

González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Horton, J. (2018). *A descriptive study of school climate and school. Seton hall university*, 69.
<https://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3644&context=dissertations>
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista actualidades investigativas en educación*, 15(1), 1-29. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027029.pdf>
- Layermann, F., & Köning, J. (2016). Teachers' 46ase don 4646l competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475216300639>
- Leal, W. (2021). Handling climate change education at universities: an overview. *Environmental Sciences Europe*, 33.
<https://enveurope.springeropen.com/articles/10.1186/s12302-021-00552-5>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., & Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(2).
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Machuca, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Leoncio Prado Tingo María*. Universidad Nacional Agraria de la selva.
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1312/MMT_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=desempe%C3%B1o%20es%20una%20apreciaci%C3%B3n%20sistem%C3%A1tica,l.%2C%202011%2C%20p.&text=Relacionando%20las%20variables%20de%20estudio%2C%20seg%C3%BAn%2
- Martin, C., Sargrad, S., & Batel, S. (2020). *Making the grade: A 50-State 46ase don of school accountability systems*. Center for American Progress.
<https://oese.ed.gov/resources/oese-technical-assistance-centers/state-support->

[network/resources/making-grade-50-state-analysis-school-accountability-systems/](#)

Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>

Ministerio de Educación. (2016). *Marco del bueno desempeño docente*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ministerio de Educación. (2017). *PISA: Evaluaciones internacionales*. MINEDU. <http://umc.minedu.gob.pe/pisa/>

Ministerio de Educación. (2018). *Evaluación de desempeño para docentes de educación inicial culminó de forma exitosa*. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45443>

Ministerio de Educación. (2021). *Proyecto Educativo Nacional*. MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6079/Proyecto%20Educativo%20Nacional%20al%202021%20balance%20y%20recomendaciones%202017-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación de Chile. (2019). *Reporte nacional de Chile: Revisión OCDE para mejorar la efectividad del uso de recursos en las escuelas. Centros de estudio*. MINEDUC. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/4467>

Mohamad, M., & Juraifa, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teacher. *Procedia Economics and Finance*, (35), 674-682. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116000836>

Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Pedagogía y sociología de la educación*, 14(2). <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893>

Olsson, A., Paredes, K., Johansson, U., Olander, M., & Ritzén, A. (2019). *Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations*. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer*

Research.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09593969.2019.1598470>

Palomino, H. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>

Pariona, L. (2018). Motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa teleatento del PERÚ S.A.C., plataforma 12, sede Ate. Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4268>

Paz, R. (2021). Factors Affecting Teachers' Performance in Public Elementary Schools in Schools Division of City of Meycauayan, Bulacan. *International Journal of Multidisciplinary*, 2(11), 1195-1205. <https://ijmaberjournal.org/index.php/ijmaber/article/view/236/127>

Pérez, E., & Saldaña, R. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>

Puteri, A. (2020). *Presented as Partial Fulfillment of a Completion for Master Degree of Education (M.Pd.) at Faculty of Educational Sciences Syarif Hidayatullah State Islamic University Jakarta*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51564/1/21180181000025-%20Akira%20Puteri%20water%20mark.pdf>

Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). *Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE*. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/987?article_sBySameAuthorPage=3

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Unife*, 23 (1). http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revista Iberoamericana de Educación. (2018). Neurodidáctica en el aula: transformando la educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1). <https://rieoei.org/RIE/issue/view/282>
- Rivero, J. (2002). *Nueva docencia*. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/21FEB8877945552105257AFD006C61AB/\\$FILE/nueva_docencia.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/21FEB8877945552105257AFD006C61AB/$FILE/nueva_docencia.pdf)
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 1. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>
- Rodríguez, J., & Fernández, M. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación XX1*, 18(1), 71-98. <https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/12312>
- Salazar, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos*, 10(2), 41-53. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560459866002/html/>
- Samadi, L., Sadegh, M., Sadighi, F., Yarmohammadi, L., & Heidari, M. (2020). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study. *Cogent Education*, 7. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>
- Sánchez, M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16877/S%C3%A1nchez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao* [Tesis de maestría, Universidad de San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/e9df87f4-e3f0-4313-9a92-ccb69486468d>

- Spittler, C. (2017). *The multidimensional 50 ase don 50 school climate*.
<http://blog.nassp.org/2017/04/05/the-multidimensional-impact-of-school-climate/>
- Stenberg, R. (2019). Why the 50as-poppy 50ase don is becoming worse in the creative professions. *Studies in Psychology*. *Studies in Psychology*, 6(9), 35.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02109395.2019.1655218?journalCode=redp20>
- Stenberg, K., & Maaranen, K. (2020). The differences between beginning and advanced student teachers' 50 ase do identities 50 ase don their practical theories. *Education Inquiry*, 11.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20004508.2020.1716541>
- Sulak, T. (2016). School climate and academic achievement in suburban schools. *Education and Urban Society*, 48(7), 672-684.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1109848>
- Trujillo, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14679>
- UNESCO. (2015). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: debate actual*. CEPPE y UNESCO. <https://reduca-al.net/noticias/libro-temas-criticos-para-formul-439>
- UNESCO. (2020). *Propuestas de la UNESCO para garantizar la educación online durante la pandemia*. UNESCO.
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/01/propuestas-unesco-garantizar-educacion-online-pandemia-19132/>
- Valderrama, E. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales del distrito de Wanchaq* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8257/EDMmozam2.pdf?squence=3&isAllowed=y>
- Vargas, I. (2017). Mirada de la comunidad educativa del desempeño de directivas educativas: algunas reflexiones. *Universidad Nacional*, 27(1).
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/8347>

Villegas, M. (2018). *Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7245>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Anexos

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">V₁: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Es “el significado compartido por los miembros de la organización, al vincular a los eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan y los comportamientos que deben ser recompensados, apoyados y esperados” (Horton, 2018, p. 39)</p>	<p>Es el ambiente que se genera por medio de la vinculación de emociones y actividades escolares correspondientes a los docentes; además, comprende la estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, tomas de decisiones, apoyo y conflicto. Estas dimensiones serán medidas a través de un cuestionario</p>	<p>Estructura organizacional está referida a los deberes, reglamentos y normas que rigen el origen de los miembros de la organización, y que, por tanto, son percibidas por estos. (Litwin & Stringer (citados en García e Ibarra, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de actividades • Estructura de mando • Clasificación de funciones. • Reglas de convivencia. • Planificación 	<p>01 02 03 04 05</p>	<p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>Tipo de respuestas o categorías: Del tipo Likert</p> <p>Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</p> <p>Nivel de medición:</p> <p>Alto: [48 – 60] Medio: [34 – 47] Bajo: [20 – 33]</p>
			<p>Remuneraciones están relacionadas a la aceptación de los miembros hacia las recompensas y reconocimiento que estos reciben por el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la organización(Litwin & Stringer (citados en García e Ibarra, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Sanciones • Recompensas 	<p>06 07 08</p>	
			<p>Responsabilidad está referido percepción respecto al grado en que la organización designa a sus miembros, dependiendo del giro o rubro, se le puede dar cierto grado de autonomía a los miembros (Litwin & Stringer (citados en García e Ibarra, 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación de responsabilidades. • Confianza • Innovación 	<p>09 10 11</p>	
			<p>Toma de decisiones el grado devenido de las diferentes situaciones laborales donde se presentan riesgo o eventualidades, haciendo que se tenga que tomar decisiones ante ellas (Litwin & Stringer (citados en García e Ibarra, 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de riesgos • Liderazgo. • Disposición a cambios. 	<p>12 13 14</p>	
			<p>Apoyo está referido a la comunicación y reciprocidad que se da entre los miembros de la organización, también hace referencia a la percepción de compañerismo que se tienen entre estos (Litwin & Stringer (citados en García e Ibarra, 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Reciprocidad • Comunicación 	<p>15 16 17</p>	

			<p align="center">Conflicto</p> <p>Está referida al grado de tolerancia que los miembros de la organización tienen frente a un conflicto que se suscita como parte del desarrollo de sus labores (Litwin & Stringer (citados en García e Ibarra, 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de estrés • Disciplina • Satisfacción 	<p>18</p> <p>19</p> <p>20</p>	
V₂: DESEMPEÑO DOCENTE	<p>“Es un conjunto de tácticas utilizadas por los educadores con el objetivo de alcanzar metas predeterminadas, además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al crecimiento de los niveles educativos” (Franklin & Krieger, 2012, citado en Machuca, 2016, p. 3).</p>	<p>Es el conjunto de acciones de carácter pedagógico que se desarrollan en una institución educativa con el propósito de mejorar el nivel educativo de los estudiantes; además, comprende la dimensión personal, pedagógica, institucional y social. Estas dimensiones serán medidas a través de un cuestionario.</p>	<p align="center">Personal</p> <p>Uno de los factores más importantes en la mejora de la calidad de la Educación es el desarrollo del aspecto personal del individuo. De manera similar, ha demostrado su valor en la gestión y prevención de problemas de salud. (Aron y Milicic, 2004, citados en Jiménez, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Compromiso • Actuación asertiva • Ética 	<p>01</p> <p>02</p> <p>03</p> <p>04</p>	<p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>Tipo de respuestas o categorías: Del tipo Likert</p> <p>Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</p> <p>Nivel de medición:</p> <p>Alto: [41 – 51] Medio: [29 – 40] Bajo: [17– 28]</p>
			<p align="center">Pedagógica</p> <p>es una referencia al trabajo que es el foco de las expectativas más significativas y significativas depositadas en los instructores, a saber, la educación de sus alumnos (Rivero (2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión del currículo • Planificación • Facilitación del aprendizaje • Evaluación de aprendizaje • Contribución al ambiente laboral • Autoevaluación 	<p>05</p> <p>06</p> <p>07</p> <p>08</p> <p>09</p> <p>10</p>	
			<p align="center">Institucional</p> <p>Las instituciones son una estructura figurativa que ha sido reconocida por la sociedad. Dentro de esta estructura se unen un componente funcional y un componente imaginario, con diferentes proporciones y relaciones entre los dos componentes (Fernández y Curbelo (2018).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación institucional • Comunicación con padres de familia • Identificación institucional • Contribución a la comunidad educativa 	<p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p>	
			<p align="center">Social</p> <p>Este aspecto reconoce al educador como ciudadano, tanto como sujeto como defensor de derechos, en particular los derechos de los estudiantes a obtener una educación de calidad suficiente (Rivero (2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alineación con compromisos • Participación comunitaria • Conocimiento del contexto 	<p>15</p> <p>16</p> <p>17</p>	

Anexo 4: Instrumentos

Instrumento 1

Estimados maestros, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la forma como el estado del clima organizacional en nuestra institución esto con fines académicos. Agradecemos que puedas leer cada una de las preguntas (ítems o reactivos) y puedas marcar con una equis (X) la respuesta que consideres correcta.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D₁: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				
1	En la institución se organizan y definen las actividades que se van a desarrollar en eventos educativos			
2	En la institución se tiene claro la estructura de mando.			
3	En la institución están bien definidas las funciones que cumple cada docente			
4	En la institución cada docente conoce y respeta el reglamento interno.			
5	Las labores que se realizan a nivel institucional son planificados previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docente.			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D₂: REMUNERACIONES				
6	La institución educativa cuenta con un programa de reconocimiento a docentes por su contribución a la institución.			
7	En la institución educativa están bien definidas las sanciones y se aplican de manera oportunidad y correcta.			
8	En la institución se da facilidades a docentes con disposición a seguir preparándose profesionalmente.			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D₃: RESPONSABILIDAD				
9	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan			

	teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional			
10	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes			
11	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D4: TOMA DE DECISIONES	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
12	En la institución educativa la toma de decisiones se hace de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos			
13	En la institución educativa se percibe un liderazgo colaborativo y democrático por parte del personal directivo			
14	La institución educativa se muestra dispuesta y se adapta a cambios en materia de mejora del servicio educativos			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D5: APOYO	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
15	En la institución educativa los trabajos se desarrollan de forma colaborativa entre todos los miembros que la conforman			
16	En la institución educativa las relaciones interpersonales entre sus miembros, se basan en la reciprocidad			
17	En la institución educativa existe un ambiente armonioso basado en una comunicación asertiva entre sus miembros			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D6: CONFLICTOS	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
18	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente			

	laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo			
19	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada			
20	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente			

Ficha técnica 1

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022	Br. Jesenia Jovany Cruz Rojas
Variables de Investigación	V₁: Clima organizacional V₂: Desempeño docente
Dimensiones	Estructura organizacional Remuneraciones Responsabilidad Toma de decisiones Apoyo Conflicto
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. De ítems:	20
Nro. De ítems por dimensión	Estructura organizacional (5) Remuneraciones (3) Responsabilidad (3) Toma de decisiones (3) Apoyo (3) Conflicto (3)
Tipo de respuesta	<i>De la Escala Likert</i> Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Niveles de medición	Alto: [48 – 61>] Medio: [34 – 47]

	Bajo: [20 – 33]
Validación:	<p>Docente metodólogo: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo</p> <p>Especialista del área: Mg/Dr.</p> <p>Gestión administración de la educación Educación</p>
Confiabilidad del instrumento	<p>Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α)</p> <p>$\alpha_1 = 0.84$: Excelente confiabilidad</p>

Matriz de validación 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta		Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)														
Clima organizacional	Estructura organizacional	Definición de actividades	En la institución se organizan y definen las actividades que se van a desarrollar en eventos educativos				X			X		X				
		Estructura de mando	En la institución se tiene claro la estructura de mando.							X		X				
		Clasificación de funciones.	En la institución están bien definidas las funciones que cumple cada docente							X		X				
		Reglas de convivencia.	En la institución cada docente conoce y respeta el reglamento interno.							X		X				
		Planificación	Las labores que se realizan a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docente.							X		X				
	Remuneraciones	Reconocimiento	La institución educativa cuenta con un programa de reconocimiento a docentes por su contribución a la institución.				X			X		X		X		
		Sanciones	En la institución educativa están bien definidas las sanciones y se aplican de manera oportuna y correcta.							X		X		X		
		Recompensas	En la institución se da facilidades a docentes con disposición a seguir preparándose profesionalmente.							X		X		X		
	Responsabilidad	Delegación de responsabilidades	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional				X			X		X		X		
		Confianza	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes							X		X		X		

		Innovación	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.									X		X		
	Toma de decisiones	Toma de riesgos	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional													
Liderazgo		En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes				X		X				X		X		
Disposición a cambios		En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.														
	Apoyo	Trabajo colaborativo	En la institución educativa los trabajos se desarrollan de forma colaborativa entre todos los miembros que la conforman													
Reciprocidad		En la institución educativa las relaciones interpersonales entre sus miembros, se basan en la reciprocidad				X		X				X		X		
Comunicación		En la institución educativa existe un ambiente armonioso basado en una comunicación asertiva entre sus miembros														
	Conflictos	Manejo de estrés	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo													
Disciplina		En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada				X		X				X		X		
Satisfacción		En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente														



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Matriz de validación 2

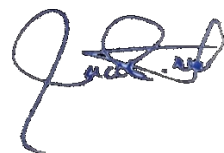
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta		Criterios de Evaluación										Observaciones y/o Recomendaciones
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)												
Clima organizacional	Estructura organizacional	Definición de actividades	En la institución se organizan y definen las actividades que se van a desarrollar en eventos educativos				X		X		X		X			
		Estructura de mando	En la institución se tiene claro la estructura de mando.						X		X		X			
		Clasificación de funciones.	En la institución están bien definidas las funciones que cumple cada docente						X		X		X			
		Reglas de convivencia.	En la institución cada docente conoce y respeta el reglamento interno.						X		X		X			
		Planificación	Las labores que se realizan a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docente.						X		X		X			
	Remuneraciones	Reconocimiento	La institución educativa cuenta con un programa de reconocimiento a docentes por su contribución a la institución.				X		X		X		X			
		Sanciones	En la institución educativa están bien definidas las sanciones y se aplican de manera oportuna y correcta.						X		X		X			
		Recompensas	En la institución se da facilidades a docentes con disposición a seguir preparándose profesionalmente.						X		X		X			
	Responsabilidad	Delegación de responsabilidades	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional				X		X		X		X			
		Confianza	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes						X		X		X			

		Innovación	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.									X		X		
	Toma de decisiones	Toma de riesgos	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional													
		Liderazgo	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes				X		X			X		X		
		Disposición a cambios	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.													
	Apoyo	Trabajo colaborativo	En la institución educativa los trabajos se desarrollan de forma colaborativa entre todos los miembros que la conforman													
		Reciprocidad	En la institución educativa las relaciones interpersonales entre sus miembros, se basan en la reciprocidad				X		X			X		X		
		Comunicación	En la institución educativa existe un ambiente armonioso basado en una comunicación asertiva entre sus miembros													
	Conflictos	Manejo de estrés	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo													
		Disciplina	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada				X		X			X		X		
		Satisfacción	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente													



MG. Alan Jean Peña Roque
DNI: 43084441

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

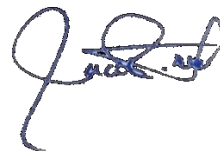
DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Peña Roque Alan Jean

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en educación



MG. Alan Jean Peña Roque
DNI: 43084441

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Matriz de validación 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta		Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)										
Clima organizacional	Estructura organizacional	Definición de actividades	En la institución se organizan y definen las actividades que se van a desarrollar en eventos educativos				X		X		X		X			
		Estructura de mando	En la institución se tiene claro la estructura de mando.						X		X		X			
		Clasificación de funciones.	En la institución están bien definidas las funciones que cumple cada docente						X		X		X			
		Reglas de convivencia.	En la institución cada docente conoce y respeta el reglamento interno.						X		X		X			
		Planificación	Las labores que se realizan a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docente.						X		X		X			
	Remuneraciones	Reconocimiento	La institución educativa cuenta con un programa de reconocimiento a docentes por su contribución a la institución.				X		X		X		X			
		Sanciones	En la institución educativa están bien definidas las sanciones y se aplican de manera oportuna y correcta.						X		X		X			
		Recompensas	En la institución se da facilidades a docentes con disposición a seguir preparándose profesionalmente.						X		X		X			
	Responsabilidad	Delegación de responsabilidades	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional				X		X		X		X			
		Confianza	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes						X		X		X			

		Innovación	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.									X		X		
	Toma de decisiones	Toma de riesgos	En la institución las responsabilidades para el desarrollo de trabajos institucionales, se delegan teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento profesional													
		Liderazgo	En la institución el personal directivo tiene plena confianza en el trabajo que realizan los docentes				X		X			X		X		
		Disposición a cambios	En la institución se promueve y apoya las ideas innovadoras de los docentes.													
	Apoyo	Trabajo colaborativo	En la institución educativa los trabajos se desarrollan de forma colaborativa entre todos los miembros que la conforman													
		Reciprocidad	En la institución educativa las relaciones interpersonales entre sus miembros, se basan en la reciprocidad				X		X			X		X		
		Comunicación	En la institución educativa existe un ambiente armonioso basado en una comunicación asertiva entre sus miembros													
	Conflictos	Manejo de estrés	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo													
		Disciplina	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada				X		X			X		X		
		Satisfacción	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente													



MG. FELICIANA PULIDO PIMENTEL
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pulido Pimentel Feliciano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en educación



DR. FELICIANA PULIDO PIMENTEL

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Prueba confiabilidad 1

BASE DE DATOS DE UNA MUESTRA PILOTO: n = 12																					
ÍTEMS																					
ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	SUMA
E1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	49
E2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	45
E3	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	2	39
E4	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	42
E5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	39
E6	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	3	1	2	3	1	1	1	3	36
E7	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
E8	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	27
E9	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	35
E10	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	47
E11	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
E12	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	34
VARIANZA VARP	0.25	0.5	0.5764	0.333	0.639	0.333	0.743	0.47	0.40972222	0.243	0.576	0.35417	0.47222	0.576	0.8056	0.639	0.5764	0.25	0.2222	0.3542	
SUMATORIA DE VARIANZAS	9.326388889																				
VARIANZA DE LA SUMA DE ÍTEMS	47.1875																				
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																					
$\alpha \rightarrow 0.8445839$ Prueba Alfa de Cronbach $k \rightarrow 20$ Número de ítems $\sum S_i^2 \Rightarrow 9.3263889$ Varianza de la suma de ítems - VARP) $S_T^2 \Rightarrow 47.1875$ Varianza del total de los ítems - VARP)																					
										RANGO		CONFIABILIDAD									
										0.53 a menos		Confiabilidad nula									
										0.54 a 0.59		Confiabilidad baja									
										0.60 a 0.65		Confiable									
										0.66 a 0.71		Muy confiable									
										0.72 a 0.99		Excelente confiabilidad									
										1		Confiabilidad perfecta									

Instrumento 2

Estimado director, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la forma como se encuentra el desempeño docente en nuestra institución esto con fines académicos. Agradecemos que puedas leer cada una de las preguntas (ítems o reactivos) y puedas marcar con una equis (X) la respuesta que consideres correcta.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D₁: PERSONAL				
1	Los docentes cultivan una sana autoestima a nivel personal y profesional			
2	Los docentes renuevan su compromiso con la docencia a lo largo de la carrera.			
3	Los docentes actúan asertivamente en los diferentes ámbitos de su intervención: aula, escuela, comunidad.			
4	Los docentes son coherentes con un código de ética profesional.			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D₂: PEDAGÓGICA				
5	Los docente comprenden y manejan, critican creativamente, el currículo básico de su nivel y/o especialidad.			
6	Los docentes planifican y evalúan su trabajo pedagógico.			
7	Los docentes promueven, dirigen y facilitan procesos de aprendizaje significativos, incorporando elementos lúdicos y creativos.			
8	Los docentes evalúan los procesos de aprendizaje, con fines de retroalimentación y de hacer reajustes en su desempeño profesional			
9	Los docentes propician el respeto y la tolerancia frente a las diferencias, desarrolla actitudes favorables para un diálogo intercultural en la vida cotidiana (orientado a erradicar todo tipo de discriminación).			
10	Los docentes reconocen sus errores o limitaciones referidos a un conocimiento específico			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)		

	D₃: INSTITUCIONAL		A veces (2)	Nunca (1)
11	Los docentes participan con iniciativa y sentido crítico en la gestión del centro educativo.			
12	Los docentes incentivan vínculos con los padres de familia y la comunidad			
13	Los docentes se identifican y participan en el proyecto educativo de la institución.			
14	Los docentes contribuyen en la construcción permanente de una comunidad profesional en el centro, en diálogo con otros sujetos e instituciones			
Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	D₄: SOCIAL	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
15	Los docentes se encuentran comprometidos con el desarrollo social de la comunidad educativa y local			
16	Los docentes participan en procesos de concertación con diversas instituciones a favor de la educación.			
17	Los docentes se mantienen informados sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad donde se desempeñan			

Ficha técnica 2

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022	Br. Jesenia Jovany Cruz Rojas
Variables de Investigación	V₁: Clima organizacional V₂: Desempeño docente
Dimensiones	Personal Pedagógica Institucional Social
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	17
Nro. De ítems por dimensión	Personal (4) Pedagógica (6) Institucional (4) Social (3)
Tipo de respuesta	<i>De la Escala Likert</i> Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Niveles de medición	Alto: [41 - 52>] Medio: [29 - 40] Bajo: [17– 28]
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo Especialista del área: Mg/Dr. Gestión administración de la educación Educación
Confiabilidad del instrumento	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0.81$: Excelente confiabilidad

Institucional	Participación institucional	Los docentes participan con iniciativa y sentido crítico en la gestión del centro educativo.							X		X		X		
	Comunicación con padres de familia	Los docentes incentivan vínculos con los padres de familia y la comunidad							X		X		X		
	Identificación institucional	Los docentes se identifican y participan en el proyecto educativo de la institución.													
	Contribución a la comunidad educativa	Los docentes contribuyen en la construcción permanente de una comunidad profesional en el centro, en diálogo con otros sujetos e instituciones							X		X		X		
Social	Alineación con compromisos	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo													
	Participación comunitaria	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada													
	Conocimiento del contexto	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente							X		X		X		
	Disciplina	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada													
	Satisfacción	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente													



DR. NICÓLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información del desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

		Autoevaluación	Los docentes reconocen sus errores o limitaciones referidos a un conocimiento específico													
Institucional		Participación institucional	Los docentes participan con iniciativa y sentido crítico en la gestión del centro educativo.						X		X		X			
		Comunicación con padres de familia	Los docentes incentivan vínculos con los padres de familia y la comunidad						X		X		X			
		Identificación institucional	Los docentes se identifican y participan en el proyecto educativo de la institución.													
		Contribución a la comunidad educativa	Los docentes contribuyen en la construcción permanente de una comunidad profesional en el centro, en diálogo con otros sujetos e instituciones						X		X		X			
Social		Alineación con compromisos	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo													
		Participación comunitaria	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada													
		Conocimiento del contexto	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente						X		X		X			
		Disciplina	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada													
		Satisfacción	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente													



MG. Alan Jean Peña Roque
DNI: 43084441

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información del desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Peña Roque Alan Jean

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



MG. Alan Jean Peña Roque
DNI: 43084441

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

	Institucional	Participación institucional	Los docentes participan con iniciativa y sentido crítico en la gestión del centro educativo.						X		X		X		
		Comunicación con padres de familia	Los docentes incentivan vínculos con los padres de familia y la comunidad						X		X		X		
		Identificación institucional	Los docentes se identifican y participan en el proyecto educativo de la institución.												
		Contribución a la comunidad educativa	Los docentes contribuyen en la construcción permanente de una comunidad profesional en el centro, en diálogo con otros sujetos e instituciones						X		X		X		
	Social	Alineación con compromisos	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por mejorar el ambiente laboral a fin de disminuir el estrés producto de la carga de trabajo												
		Participación comunitaria	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada												
		Conocimiento del contexto	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente						X		X		X		
		Disciplina	En la institución educativa, los miembros que la conforman desarrollan su trabajo de forma disciplinada												
		Satisfacción	En la institución educativa el personal directivo se preocupa por que el personal se encuentre satisfecho laboralmente												



DR. FELICIANA PULIDO PIMENTEL
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información del desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pulido Pimentel Feliciano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. FELICIANA PULIDO PIMENTEL

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Prueba confiabilidad 2

BASE DE DATOS DE UNA MUESTRA PILOTO: n = 12																																	
ÍTEMS																																	
ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	SUMA															
E1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	43															
E2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	41															
E3	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	34															
E4	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	38															
E5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	35															
E6	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	24															
E7	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	33															
E8	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	25															
E9	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	34															
E10	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	37															
E11	3	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	28															
E12	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	25															
VARIANZA VARP	0.41	0.41	0.5764	0.521	0.64	0.472	0.688	0.58	0.389	0.354	0.806	0.57639	0.5208	0.472	0.4097	0.639	0.3542																
SUMATORIA DE VARIANZAS	8.8125																																
VARIANZA DE LA SUMA DE ÍTEMS	37.07638889																																
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																																	
<table> <tr> <td>α</td> <td>→</td> <td>0.81</td> <td>Prueba Alfa de Cronbach</td> </tr> <tr> <td>k</td> <td>→</td> <td>17</td> <td>Número de ítems</td> </tr> <tr> <td>$\sum S_i^2$</td> <td>⇒</td> <td>8.813</td> <td>Varianza de la suma de ítems - VARP)</td> </tr> <tr> <td>S_T^2</td> <td>⇒</td> <td>37.08</td> <td>Varianza del total de los ítems - VARP)</td> </tr> </table>																		α	→	0.81	Prueba Alfa de Cronbach	k	→	17	Número de ítems	$\sum S_i^2$	⇒	8.813	Varianza de la suma de ítems - VARP)	S_T^2	⇒	37.08	Varianza del total de los ítems - VARP)
α	→	0.81	Prueba Alfa de Cronbach																														
k	→	17	Número de ítems																														
$\sum S_i^2$	⇒	8.813	Varianza de la suma de ítems - VARP)																														
S_T^2	⇒	37.08	Varianza del total de los ítems - VARP)																														
												RANGO		CONFIABILIDAD																			
												0.53 a menos		Confiabilidad nula																			
												0.54 a 0.59		Confiabilidad baja																			
												0.60 a 0.65		Confiable																			
												0.66 a 0.71		Muy confiable																			
												0.72 a 0.99		Excelente confiabilidad																			
												1		Confiabilidad perfecta																			

Anexo 4: Base de datos

Clima organizacional

N°	Estructura organizacional					Total	Remuneraciones			Total	Responsabilidad			Total	Toma de decisiones			Total	Apoyo			Total	Conflicto			Total	Total general
	1	2	3	4	5		6	7	8		9	10	11		12	13	14		15	16	17		18	19	20		
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	60
2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	6	2	2	1	5	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	3	8	44
3	2	2	2	2	2	10	2	2	3	7	2	3	2	7	3	2	2	7	2	3	2	7	2	2	2	6	44
4	2	2	3	3	3	13	3	2	3	8	3	3	2	8	3	2	3	8	2	3	2	7	2	2	3	7	51
5	2	1	3	3	3	12	3	2	2	7	3	3	2	8	2	2	3	7	2	2	3	7	3	2	2	7	48
6	3	1	2	2	3	11	3	1	2	6	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	1	5	3	2	2	7	42
7	3	2	2	2	2	11	2	1	2	5	2	1	2	5	2	2	2	6	2	1	1	4	3	2	2	7	38
8	2	2	2	2	1	9	2	3	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	3	1	1	5	3	2	2	7	39
9	1	1	2	1	1	6	1	3	2	6	2	2	2	6	2	1	1	4	3	2	2	7	1	1	1	3	32
10	1	1	2	3	2	9	2	3	1	6	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	1	7	2	2	2	6	40
11	1	1	2	3	2	9	2	3	2	7	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	2	4	1	1	2	4	32
12	2	1	1	3	2	9	3	2	3	8	2	2	3	7	2	2	2	6	3	3	2	8	1	3	1	5	43
13	2	3	1	3	2	11	3	2	3	8	2	3	2	7	2	2	2	6	2	3	2	7	1	2	2	5	44
14	2	3	1	2	3	11	3	2	3	8	2	3	2	7	2	2	2	6	1	3	2	6	1	1	3	5	43
15	2	3	1	1	3	10	3	2	3	8	2	2	2	6	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	3	8	48
16	2	3	1	2	3	11	3	3	3	9	3	2	1	6	3	2	2	7	2	2	3	7	3	2	3	8	48
17	2	2	1	2	3	10	2	3	3	8	3	1	2	6	2	1	3	6	2	2	3	7	3	2	3	8	45
18	3	2	2	2	3	12	2	3	2	7	3	2	2	7	2	1	3	6	2	2	2	6	2	2	3	7	45
19	1	2	2	1	2	8	2	1	1	4	1	1	2	4	2	1	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	30
20	3	2	2	3	2	12	2	1	3	6	2	3	2	7	2	2	2	6	2	1	1	4	2	3	2	7	42
21	3	2	3	3	2	13	3	2	2	7	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	1	5	2	3	2	7	46
22	3	2	3	3	2	13	3	2	2	7	3	2	3	8	3	2	2	7	2	3	1	6	1	3	2	6	47
23	2	3	1	2	2	10	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	2	7	3	3	2	8	1	1	1	3	43
24	2	2	1	2	1	8	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	1	5	30
25	2	2	1	2	3	10	2	3	3	8	2	2	3	7	3	3	2	8	2	1	3	6	3	2	2	7	46
26	2	2	1	2	3	10	2	2	2	6	3	2	3	8	2	2	2	6	2	2	3	7	3	2	2	7	44
27	1	2	1	2	2	8	2	1	1	4	1	1	2	4	2	1	2	5	1	1	1	3	1	2	2	3	27

Desempeño docente

N°	Personal				Total	Pedagógica						Total	Institucional				Total	Social			Total	Total general
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10		11	12	13	14		15	16	17		
1	3	2	2	2	9	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	9	46
2	2	1	2	2	7	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	6	30
3	2	1	2	3	8	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	2	3	8	45
4	2	1	1	3	7	3	1	3	2	1	2	12	3	3	2	2	10	3	2	3	8	37
5	2	2	2	2	8	3	1	2	3	1	2	12	3	2	3	2	10	3	1	2	6	36
6	3	2	3	2	10	2	1	2	3	3	2	13	2	1	2	2	7	2	2	2	6	36
7	2	3	3	2	10	1	2	2	2	3	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	36
8	2	2	3	2	9	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	3	8	1	2	1	4	31
9	2	2	2	3	9	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	2	10	3	3	3	9	43
10	2	1	2	1	6	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	2	7	2	3	2	7	27
11	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	1	8	3	2	3	8	37
12	2	2	2	2	8	2	3	3	3	2	2	15	2	3	2	3	10	3	3	3	9	42
13	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	2	2	6	37
14	2	2	1	2	7	3	2	3	1	2	2	13	3	1	3	2	9	2	2	2	6	35
15	3	2	1	2	8	2	1	2	1	1	3	10	3	2	2	2	9	2	2	2	6	33
16	3	2	1	1	7	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	5	30
17	3	2	1	1	7	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	8	1	2	2	5	31
18	3	2	2	2	9	2	2	1	3	3	2	13	2	2	1	3	8	2	2	1	5	35
19	2	2	2	2	8	2	3	1	3	3	2	14	2	3	2	2	9	3	2	1	6	37
20	2	1	3	2	8	2	3	2	2	2	2	13	1	3	2	1	7	3	3	1	7	35
21	1	1	2	3	7	2	2	2	1	2	2	11	2	2	3	2	9	2	3	2	7	34
22	1	2	2	3	8	1	1	2	1	1	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	6	31
23	1	2	1	3	7	1	2	2	2	1	2	10	2	1	2	2	7	2	1	2	5	29
24	1	2	1	2	6	2	2	2	2	1	3	12	2	2	2	3	9	2	1	1	4	31
25	1	2	1	1	5	3	3	1	3	1	3	14	2	3	2	3	10	1	2	1	4	33
26	1	2	1	2	6	3	2	1	3	1	2	12	2	3	2	2	9	2	2	1	5	32
27	1	2	1	2	6	2	1	1	2	1	2	9	2	2	1	2	7	2	2	1	5	27

Anexo 5: Autorización para la publicación de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, CRUZ ROJAS JESENIA JOVANY identificado con N° de Documento N° 32960581, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis Completa: "Clima organizacional y desempeño docente en la I.E. N°89506 del Distrito de Coishco, 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
JESENIA JOVANY CRUZ ROJAS	Firmado digitalmente por: JCRUZROJ el 26-07-2022 10:00:22
DNI: 32960581	
ORCID 0000-0002-5105-6843	

Código documento Trilce: TRI - 0371495



Anexo 6: Autorización para la aplicación de los instrumentos.



Chimbote, miércoles 22 de junio del 2022

Mg. FELICIANA PULIDO PIMETEL
DIRECTORA DE LA I.E. "N° 89506 – Eduardo Ferrick Ring"
ENTIDAD
Ancash , Santa, Coishco

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por este motivo presentamos ante Ud. al alumno **Cruz Rojas, Jesenia Jovany**, identificado con DNI Nro.: **32960581** estudiante del Programa Académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** del periodo **2022-I (abril-agosto)**, que solicita aplicar instrumento(s) de recolección a través de medios presenciales/virtuales para tratar un tema de interés en su institución, a fin de desarrollar su trabajo de investigación denominada **"Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 89506 del distrito de Coishco, 2022"**; por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la mismas.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente

IMAGEN DE FIRMA




Feliciana Pulido Pimentel
DIRECTORA I.E. 89506 E.F.R.
COISHCO



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en la I.E. N°89506 del Distrito de Coishco, 2022", cuyo autor es CRUZ ROJAS JESENIA JOVANY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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.

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID 0000-0002-9794-0423	Firmado digitalmente por: NALAVAREZ el 13-08- 2022 12:16:16

Código documento Trilce: TRI - 0371496