



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y desempeño docente en la
IE José Carlos Mariátegui-Antabamba, Apurímac 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Moscoso Figueroa, Rebeca Indira (orcid.org/0000-0003-4127-7711)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por darme la oportunidad de culminar con éxito mis estudios de posgrado.
A mis hermanos, por su apoyo constante e incondicional.
A mis hijos, por ser mi más grande motivación y fuerza.
A mi madre, mi gran inspiración, quien desde el cielo celebra conmigo este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme en este camino de formación académica.

A mi profesor y asesor, Dr. Alejandro Ramírez Ríos por su oportuna y acertada orientación en mi trabajo de investigación.

A mi padre, por incentivar me constantemente a avanzar en mi labor como docente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de tablas.....	V
Índice de gráficos y figuras.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población y, muestra.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Confiabilidad del instrumento.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Confiabilidad de los instrumentos	13
Tabla 2	Relación entre Autorrealización y Desempeño Docente	15
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos	16
Tabla 4	Relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Docente	17
Tabla 5	Relación entre Supervisión y Desempeño docente	18
Tabla 6	Relación entre Comunicación y Desempeño Docente	19
Tabla 7	Relación entre Condiciones Laborales y Desempeño Docente	20
Tabla 8	Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente	21
Tabla 9	Relación entre Autosupervisión y Desempeño Docente	22
Tabla 10	Relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Docente	23
Tabla 11	Relación entre Supervisión y Desempeño Docente	24
Tabla 12	Relación entre Comunicación y Desempeño Docente	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente	14
Figura 2	Relación entre Autorrealización y Desempeño Docente	15
Figura 3	Relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Docente	16
Figura 4	Relación entre Supervisión y Desempeño Docente	17
Figura 5	Relación entre Comunicación y Desempeño Docente	18
Figura 6	Relación entre Condiciones Laborales y Desempeño Docente	19

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el “Clima organizacional y el desempeño docente en la IE José Carlos Mariátegui-Antabamba, Apurímac 2021”. El nivel de estudio fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y la muestra objeto de estudio estuvo conformada por 70 profesores. Como instrumento se empleó una escala de tipo Likert, la cual fue validada mediante el juicio de expertos. Para el procesamiento de la información, se utilizó la herramienta estadística SPSS 26 y se logró determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del Alfa de Cronbach de 0,8. Asimismo, para medir la relación de las variables Clima organizacional, y Variable Desempeño laboral, se utilizó la correlación del método de Spearman. En los resultados de la hipótesis general se observa que el Clima Organizacional está relacionado directamente con el Desempeño Docente, es decir, que a mayores niveles de clima organizacional existirán mayores niveles de Desempeño docente; en consecuencia mayores y mejores logros de aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, se determinó que existe relación positiva alta de Rho: 0.842, entre las dos variables.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente y rendimiento académico.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the "Organizational climate and teaching performance at IE José Carlos Mariátegui-Antabamba, Apurímac 2021". The study level was descriptive correlational, with a non-experimental cross-sectional design and the sample under study consisted of 70 teachers. As an instrument, a Likert-type scale was used, which was validated through expert judgment. For information processing, the SPSS 26 statistical tool was extracted and the reliability of the instrument was determined by using the Cronbach's Alpha of 0.8. Likewise, to measure the relationship of the variables Organizational climate, and Variable Work performance, the consequences of the Spearman method were produced. In the results of the general hypothesis it is observed that the Organizational Climate is directly related to the Teaching Performance, that is to say, that at higher levels of organizational climate there will be higher levels of Teaching Performance; consequently, higher and better student learning achievements. Finally, it will be concluded that there is a high positive relation of Rho: 0.842, between the two variables.

Keywords: Organizational climate, teaching performance and academic performance.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia acaecida por la Covid-19 en todo el mundo, el clima organizacional, en diversas empresas, se ha visto comprometido y ha incidido, notablemente, sobre el desempeño docente que se hayan podido presentar en relación a los objetivos de la institución de la cual forman parte los profesores. El entorno escolar no ha sido ajeno a esta realidad problemática, debido a que muchas instituciones no ofrecen las condiciones adecuadas en sus entornos laborales para propiciar un adecuado y óptimo rendimiento por parte de sus docentes. Al respecto, Forero, Correa y Pazmiño (2019) señalaron que la deficiente conformación y escasa implementación de un adecuado clima organizacional repercutió en el desarrollo de las escuelas, debido a que propició la reducción del desempeño laboral en un 37%; la capacidad de innovación, en un 30%; la motivación para la enseñanza, en un 31%; y la tasa de compromiso con los padres de familia, un 44%.

Asimismo, los autores mencionaron que la inadecuada constitución del clima laboral en un establecimiento educativo produjo la reducción del 62% del desempeño de los profesores, lo cual incidió en un 42% sobre el rendimiento académico de los alumnos. En el ámbito latinoamericano, Zans (2017) evidenció que el personal administrativo y docente de una universidad nicaragüense presentó dificultades con respecto a su desempeño laboral, debido a la constitución de un inadecuado clima organizacional. Principalmente, los catedráticos redujeron en un 28% el desempeño en cuanto a su actividad docente, lo cual impactó, negativamente, en los estudiantes, quienes redujeron en un 37% de desempeño y en un 52% su motivación académica, por lo que empezaron a realizar diversos reclamos por su no conformidad respecto a la calidad de servicio que estaban presentando sus docentes.

A nivel nacional, Guerra (2020) evidenció que el clima organizacional de una escuela, ubicada en el departamento de Huancayo, presentaba una serie de deficiencias, las cuales estaban deteriorando, en un 48%, el desempeño docente que se presentaba en dicha institución a los alumnos. Al respecto, los profesores de dicha institución manifestaron que los inconvenientes se relacionaban con el sistema de comunicación en un 20%, con la falta de capacitación en un 15%, con la ausencia de empatía en un 37% y con la inexistente identificación institucional en un 22%. De igual manera, señalaron que todas las problemáticas acaecidas en el clima organizacional de la entidad educativa afectaron en un 46% la comprensión de los estudiantes y aumentaron los índices de deserción en un 29%.

En el plano local, la Institución Educativa José Carlos Mariátegui está

presentando diversos problemas relacionados con el clima organizacional, lo cual ha repercutido, negativamente, en el desempeño docente para con sus alumnos. En esta orientación, se observan deficiencias de los profesores en cuanto a sus condiciones laborales, por el lado de los componentes que forman parte dentro de la institución educativa a la cual pertenecen. Por el lado del desempeño docente, se evidencian dificultades en torno al conocimiento de los aspectos curriculares, los procesos pedagógicos y didácticos, el desarrollo de estrategias metodológicas y la elaboración de adecuadas evaluaciones para los alumnos.

En esta orientación, se observa que, en cuanto a la justificación teórica, esta se apoya en el hecho de que, a futuro, esta investigación podrá ser considerada para otros estudios a nivel nacional e internacional. Asimismo, podrá ser empleada por otras organizaciones relacionadas con el rubro educativo para atender a los problemas respecto a la convivencia en una organización y la práctica laboral que puedan presentar las organizaciones del sector ya referido a nivel nacional.

Referente a la justificación práctica, el resultado de esta investigación será de utilidad para la IE José Carlos Mariátegui, ya que le permitirá corregir las deficiencias observadas en el desarrollo de este trabajo. Acerca de la justificación metodológica, con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos, se utilizará, como herramientas, dos cuestionarios, los cuales posibilitarán el recojo de la información que, posteriormente, será tabulada en Microsoft Excel para luego procesarla, estadísticamente, en el SPSS.

En ese contexto, el problema general de este trabajo es el siguiente: ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui-Antabamba, Apurímac 2021?. Se plantea cinco problemas específicos: a) ¿Cómo se relacionan la autorrealización, la comunicación, la supervisión, las condiciones laborales y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui? Antabamba- Apurímac. 2021?

Por otro lado, el objetivo general del estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui. Antabamba, Apurímac 2021. Además, los objetivos específicos del estudio son los siguientes: Determinar la relación entre la autorrealización y el desempeño, el involucramiento laboral, la comunicación, la supervisión, las condiciones laborales y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui. Antabamba, Apurímac. 2021.

Finalmente, la hipótesis general del presente estudio es: Existe relación entre

el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui. Antabamba, Apurímac 2021. Además, se plantean cinco hipótesis específicas: Existe relación entre la autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación, la supervisión, las condiciones laborales y el desempeño docente en la institución educativa José Carlos Mariátegui. Antabamba, Apurímac. 2021

La presente investigación parte de una realidad problemática muy acentuada en diferentes instituciones educativas como es el inadecuado clima organizacional y su impacto en el desempeño docente. Este estudio está motivado por la necesidad de comprender de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente sabiendo que el aspecto organizacional en un centro educativo es de suma importancia dado su impacto en el desempeño docente y en consecuencia en el logro de aprendizajes de los estudiantes.

Esta investigación basa su teoría en los aportes de Romero quien indica que el clima organizacional se encuentra conformado por cinco dimensiones a lo largo de su estudio propuso la importancia de desarrollar cada una de ellas. Para el estudio de la Variable Desempeño docente, se estableció que este se conceptúa como el beneficio de los maestros en su planificación, ejecución y evaluación de los sistemas de enseñanza aprendizaje. Así mismo se toma en cuenta el compromiso que indica el maestro al ejercer el compromiso que viene de su preparación académica, el expertís, la implementación y la identificación basada en sus competencias (Kesumawati & Kristiawan, 2018) quién en sus estudios da valiosas contribuciones sobre el tema.

Esta investigación está orientada a realizar un trabajo de diseño cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional El instrumento para la recolección de datos de la variable clima institucional y desempeño docente tiene una validez y confiabilidad para este estudio.

Este trabajo de investigación tiene la finalidad de dar a conocer a los directivos y maestros sobre las ventajas de un buen clima institucional y su impacto en la comunidad educativa, ya que permite conocer métodos y técnicas diferentes. Por lo tanto, considero que es un gran aporte dar a conocer estrategias de gestión para una mejor organización y conducción en el centro educativo.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración y análisis del presente trabajo de investigación, se han consultado antecedentes internacionales y nacionales. En este sentido tenemos antecedentes como el que presenta Martínez (2021) planteó como propósito establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente en la I. E. Peruano- Zuiso. Villa el Salvador. Este trabajo de investigación es de tipo básico, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Los resultados de su trabajo determinan que existe una moderada relación entre ambas variables ya que el coeficiente de correlación fue de $r = 0$.

Asimismo Huacón (2019) tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil. La metodología es básica, cuantitativa de diseño no experimental, de nivel correlacional. El estudio concluye que hay relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente dado los valores r de Pearson 0,855 y significancia de 0,000.

Alcántara (2019) tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la variable clima organizacional y desempeño docente en la I. E. N° 82553. Contumazá, Cajamarca. Ejecutó un trabajo de investigación con una metodología no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, a través del cual evidenció una correlación moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Escriba (2019) estableció la correlación entre el clima laboral y el desempeño docente, por medio de la elaboración de un trabajo de investigación de tipo descriptivo-correlacional, en el que elaboró encuestas y evidenció la existencia de una relación moderada entre ambas variables con $r = 0,587$, lo cual demuestra que si existe una relación significativa entre ambas variables.

Tenemos también a Laura & Caycho (2018) quienes propusieron como objetivo determinar la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Marianstas, Arequipa. La investigación fue no experimental de diseño correlacional. Los resultados demuestran que si hay relación entre las variables estudiadas, el coeficiente de relación es 0.474, indicando que es positiva moderada significativa.

Tenemos también a Pajuelo, J. (2018) quien tuvo como propósito evaluar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente Honores de San Martín de Porras. La investigación es de tipo correlacional descriptiva de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. Los

resultados de su estudio evidencian que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión de desempeño docente es de una correlación positiva alta. $R= 0,209$.

Falcón (2018) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ocururo. Cusco. Elaboró un trabajo de tipo hipotético-deductivo no experimental, aplicó dos cuestionarios y determinó la correlación existente entre el clima laboral y el desempeño docente a partir de un coeficiente $r=0,626$, el cual demostraba que existía una correlación moderada y positiva entre las dos variables.

Aroni & Sulca (2018) llevó a cabo un trabajo de investigación con diseño descriptivo-correlacional, utilizó la técnica de la encuesta por medio de dos cuestionarios y corroboró la correlación directamente proporcional que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Tenemos también a Martínez (2017) quien planteó como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I. E Politécnico Regional del Centro del distrito de Tambo, Huancayo. Su estudio es descriptiva correlacional. Concluye mencionando que existente relación entre el clima organizacional y el desempeño docente con la obtención de un coeficiente de Rho de Spearman de 0.53, lo cual evidenció que existe una relación positiva media entre las dos variables.

Girón (2017) determinó la relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente, para lo cual realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, de hipótesis descriptiva-correlacional, aplicó dos cuestionarios y obtuvo un grado de asociación fuerte y negativa entre las dos variables propuestas.

En lo que se refiere a la definición conceptual de la variable Clima organizacional, esta comprende el lugar interno de una organización, quiere decir, el contexto estructural único que existe y se desarrolla en una determinada institución. De igual forma, el clima organizacional implica diferentes aspectos del contexto, los cuales se reflejan en diferentes aspectos como la organización, el grupo de métodos, estrategias, objetivos ejecutores, medidas; también la actitud de promoción o sanción, conjunto de valores y compromiso social (Chiavenato, 2011, citado en Romero, 2021).

Por su parte, Berrocal (2017) refiere que el clima de una organización consiste en el conjunto de factores que forman parte del entorno o ambiente de trabajo de los trabajadores, el cual influye, de diferentes maneras, en su productividad, motivación

y satisfacción de acuerdo a los objetivos establecidos por la organización. Al respecto, Romero (2021) indica que el clima organizacional se encuentra conformado por cinco dimensiones.

En primer lugar, la autorrealización, la cual califica la habilidad de la persona a escala individual y no colectiva. Del mismo modo indica que este término se refiere más allá de la forma de ser de la persona y se gesta dentro del alma de uno mismo al anhelar lograr algo diferente.

En segundo término, el involucramiento laboral, el cual incide sobre las necesidades internas y externas que el individuo presenta, las mismas que se concretan en el plano personal y colectivo. En este concepto se indica un resultado desde un enfoque de control, en las que las actividades de la organización recaen en el colaborador; de igual forma, contribuyen a la organización con competencias, sistema de valores, discernimiento, e incluso las metas individuales. Además, resulta relevante mencionar que las organizaciones cuentan con una visión y misión que se integran de manera global con sus colaboradores (Romero, 2021).

En tercer lugar, la supervisión, la cual se suele relacionar con diferentes denominaciones, puede ser observar, vigilar, demostrar o examinar. Por tal motivo, se menciona que solo se ajuste el asunto en cuestión a temas competitivos y administrativos que se ampararía dentro de un proceso de retroalimentación dinámico y constante, lo cual tornaría a la supervisión en un proceso más interactivo (Romero, 2021).

En cuarto lugar, la comunicación, la cual tiene un valor importante para la consolidación del clima organizacional. A pesar de la presencia de diversas formas que se usen en el ambiente organizacional, es importante adoptarlo como parte holístico de la misma, teniendo en cuenta que en la parte central de la empresa se usan mecanismos que se puedan manejar y es indispensable reconocer unos factores que de alguna manera interfieren en las actividades de la empresa, teniendo en cuenta que el momento es propenso a cambiar por diversos motivos, motivando a utilizar estrategias nuevas para trabajar la eficiencia y la eficacia de sus activos. (Romero, 2021).

En quinto lugar, las condiciones laborales, las cuales son establecidas de acuerdo a la forma de ver de cada persona. Dichas condiciones se orientan en diversos escenarios, donde intervienen los colaboradores, sujetos a diversos factores tangibles e intangibles, los cuales tienen un efecto en la condición de trabajo y repercuten en cada persona (Chiavenato, 2011, citado en Romero, 2021).

Referente a los enfoques conceptuales de la Variable Desempeño docente, se estableció que este se conceptúa como el beneficio de los maestros en su planificación, ejecución y evaluación de los sistemas de enseñanza aprendizaje. Así mismo se toma en cuenta el compromiso que indica el maestro al ejercer el compromiso que viene de su preparación académica, la experiencia, la implementación y la identificación basada en sus competencias (Kesumawati & Kristiawan, 2018).

De igual manera, también podemos referirnos al desempeño como las acciones realizadas que son propias de una actividad u oficio. Real Academia de la Lengua (2019), otra definición es que la labor del maestro es el resultado del requerimiento de establecer de una manera confrontable u visible en lo que un docente debe ser competente al realizar su labor de cada día (Montenegro, 2007).

También, se puede establecer como la facilidad que tiene el maestro para llevar a cabo actividades para desarrollar competencias en sus alumnos (Kadtong, Unos, Antok & Midzid (2017). Cuando el desempeño se identifica como "el resultado final de una actividad", involucra un conjunto de valores que se relacionan con un individuo y se evalúan a través de los métodos, las comunicaciones y las actitudes que demuestran (Marsh & Overall, 1980).

Asimismo, el aprendizaje interactivo está íntimamente ligado al apoyo y autonomía organizacional, fomentando la percepción de los empleados, haciendo que la organización se preocupe por su bienestar y brindándoles facilidades para el desempeño de su trabajo, redundando en satisfacción y mejor desempeño de los empleados. Los principios organizadores promueven una mayor aceptación e identificación voluntaria (La Torre, 2012).

Cabe mencionar que la segunda variable tiene cuatro dimensiones: a) Preparación de los alumnos para aprender; b) Enseñar para que los alumnos aprendan; c) Participación en la gestión escolar relacionada con la comunidad; d) Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Todos estos aspectos engloban responsabilidades para el desarrollo de aprendizajes y la formulación de políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu, 2012).

La evaluación es importante como ejercicio de los educadores y parte de la organización, lo que se ve reforzado por la autoevaluación, que se considera un insumo fundamental para el buen desarrollo y formación profesional como factor de análisis, de elevación y de reevaluación profesional (Palomino, 2020). Cabe señalar que los empleados motivados muestran una mayor productividad, compromiso,

confianza y eficiencia. Esto conduce a una menor rotación de empleados (Gradjobs, 2018). Adicionalmente, las actividades se asignan con base en el desempeño de los colaboradores, ya sea en forma grupal o individual (Sherman Jr. & Chruden, 1999).

Asimismo, las habilidades de los gerentes son importantes, ya que garantizarán la capacidad de responder, lograr objetivos y estabilizarse en su entorno (Gregorovic, 2018). Asimismo, su investigación muestra que la preparación, el compromiso y la ayuda entre los que lideran en la escuela, los equipos de docentes y la comunidad son fundamentales para obtener buenos resultados escolares para los alumnos y su contexto (Sammons, Gu Day y Ko, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque la información recolectada por intermedio de los instrumentos será procesada de forma estadística. De acuerdo con Sánchez, Reyes y Mejía (2018), estos son trabajos basados en el cálculo numérico. Los proyectos de investigación realizados bajo este enfoque emplean la recolección y el procesamiento de los datos recogidos para dar respuesta a ciertas disyuntivas surgidas durante el proceso de investigación y demostrar las hipótesis planteadas, inicialmente, por medio de la confianza conferida a la medición numérica de las variables de estudio.

Respecto al tipo de investigación, este se caracteriza por ser aplicado, ya que la investigación se encuentra sustentada en teorías que respaldan a las variables y sus dimensiones. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), este tipo de investigación se enmarcan dentro de los resultados de la investigación básica y se inclina en la resolución de las problemáticas sociales de un lugar específico, así como temáticas relacionadas con dificultades en el plano de la salud, contaminación del medio ambiente, crisis educativa, déficit de seguridad física y jurídica, etc.

En torno al diseño, este se destaca por ser no experimental, ya que las variables no serán manipuladas, deliberadamente, por el investigador. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este diseño incide en la no manipulación deliberada de las variables. Esto es, la medición de los fenómenos y de las variables serán realizadas en el contexto natural en que estas se producen.

Constituye un trabajo de corte transversal correlacional, debido a que se recolectarán los datos en un momento único y se describirá la relación entre ambas variables. Según Hernández y Mendoza (2018), estas investigaciones presentan descripciones de la relación establecida entre dos o más variables en un momento específico, desde una lectura correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Comprende el ambiente interior de una organización, es decir, el ambiente estructural único que existe y se desarrolla en una determinada institución. De igual forma, el clima organizacional implica diferentes aspectos del contexto, los cuales se reflejan en diferentes aspectos como la organización, el conjunto de técnicas, políticas, objetivos operativos, normas; además de la actitud de promoción o

sanción, sistema de valores y comportamiento social (Romero, 2021).

Definición Operacional

La variable clima organizacional presenta cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, y 30 indicadores (Chiavenato, 2011, citado en Romero, 2021). Asimismo, cabe indicar que las cinco dimensiones ya referidas se medirán por medio de la aplicación de un cuestionario de escala Likert que luego será procesado, estadísticamente, en el software SPSS versión 26.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Consiste en el logro de los docentes dentro de su programación, ejecución y valoración del aprendizaje. También, se considera a lo comprometido que se muestra el docente al desarrollar el rol proveniente de su formación profesional, experiencia, capacitación, identidad basada en sus competencias (Kesumawati & Kristiawan, 2018).

Definición Operacional

El desempeño docente está conformado por cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad, y 10 indicadores (Chávez, 2021). Asimismo, cabe indicar que las cuatro dimensiones ya referidas se medirán por medio de escala ordinal de tipo Likert de 28 ítems, la cual, luego, será procesada, estadísticamente, en el software SPSS versión 26.

3.3 Población y muestra

La población estará conformada por los 70 docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui-Antabamba. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población es el universo de los diversos casos que comparten una serie de afinidades específicas. Se incluyó a aquellos docentes que contaban con más de 1 año de servicio y se excluyó a aquellos que contaban con menos o, exactamente, un año de dictado dentro de la institución.

La muestra es una selección que se efectúa de una determinada operacional para la obtención de los individuos que poseen las cualidades necesarias para ser considerados dentro de un trabajo de investigación. De igual manera, la muestra se caracteriza por operar como unidad representativa de la población, es decir, los resultados que se obtienen de este subconjunto pueden ser generalizados a toda la población (Kerlinger, 2002).

Debido a que la población es pequeña, el presente trabajo de investigación consideró a una muestra de tipo censal que contará con la participación de 70 docentes. Al respecto, Ramírez (1997) estableció que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de organización son consideradas como muestra”. Asimismo, cabe mencionar que para la determinación de la muestra se empleó el muestreo aleatorio simple.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica, en el desarrollo de esta investigación, se empleará la encuesta. De acuerdo con Ríos (2017), las técnicas constituyen el carácter abstracto del recojo de datos, corresponde a la estrategia que el investigador utiliza para recabar datos. Por ello, permiten la elección del instrumento con el que se trabajará. Para optar, adecuadamente, por una técnica, es preciso definir, de un modo oportuno, la problemática que será investigada, las propiedades de las unidades de análisis, el estado y el nivel de manipulación de las variables, además de los recursos.

Referente a los instrumentos, se emplearán dos cuestionarios. Según Ñaupas (2018), el cuestionario constituye una de las diversas modalidades de la encuesta en tanto estrategia de investigación. Este se constituye por medio de la formulación de un conjunto organizado de interrogantes escritas, en un archivo relacionado con la hipótesis de investigación. Por esta razón, las variables y los indicadores, también, se encuentran implicados dentro del cuestionario. Como finalidad apunta a la recepción de información que permita validar las hipótesis de investigación.

Con respecto a la validez de contenido del instrumento para el recojo de datos de la presente investigación, este será validado por el juicio de expertos, el cual estará constituido por los catedráticos de la Universidad César Vallejo. Los criterios de calificación a tomar en cuenta para la aprobación de las variables en estudio serán pertinencia, relevancia y claridad. Hernández & Mendoza (2018) señalan que la verificación del nivel de medición de la herramienta, en función a la variable que concita el interés del investigador, debe efectuarse en correspondencia con el tema asignado dentro del proyecto. Esto quiere decir que un instrumento mide la variable que realmente se desea medir.

Respecto a la validez de constructo, se aplicará el Rho de Spearman para establecer las correlaciones entre las dimensiones y sus respectivas variables, mientras que para la validez de criterio se empleará el Rho de Spearman para hallar la correlación entre ambas variables. La confiabilidad del instrumento será calculada a partir del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para certificar la existencia de fiabilidad, es indispensable obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual debe oscilar entre 0 y 1. Por tanto, el trabajo estadístico deberá comprobar que dicho coeficiente se encuentra dentro del rango propuesto para garantizar la coherencia y consistencia del instrumento. Según Hernández & Mendoza (2018), para realizar este cálculo, se requiere que sea administrado el instrumento de medición. Una de las ventajas que ofrece es que no se demanda la división en dos mitades de los reactivos de la herramienta, ya que solo se establece la medición y se mide dicho coeficiente.

3.5 Procedimientos

Los pasos para recolectar datos que sirvió a la investigación se realizó de la siguiente manera: (a) se elaborarán las encuestas conforme a las dos variables; (b) se formularán las interrogantes en base a los indicadores; (c) se solicitará el permiso a la Institución Educativa José Carlos Mariátegui-Antabamba; (d) se aplicará el cuestionario optimizado a la muestra seleccionada; y (e) se uniformizará la información de los datos obtenidos por medio del empleo del software estadístico SPSS, versión 26 en español.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico, se medirán las frecuencias y los porcentajes respecto a los niveles de ambas variables, para lo cual se emplearán gráficos y tablas que incidan sobre el porcentaje acumulado y el porcentaje total, de acuerdo a la data procesada. Para el análisis inferencial, se realizará la prueba de hipótesis mediante el Rho de Spearman para determinar la correlación existente entre ambas variables y el grado de asociación perceptible entre estas.

3.7 Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad del instrumento será calculada a partir del coeficiente de Alfa de Cronbach. Para certificar la existencia de fiabilidad, es indispensable obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual debe oscilar entre 0 y 1. Por tanto, el trabajo estadístico deberá comprobar que dicho coeficiente se encuentra dentro del rango propuesto para garantizar la coherencia y consistencia del instrumento. Según Hernández & Mendoza (2018), para realizar este cálculo, se requiere que sea administrado el instrumento de medición. Una de las ventajas que ofrece es que no se demanda la división en dos mitades de los reactivos de la herramienta, ya que solo se establece la medición y se mide dicho coeficiente.

Tabla 1. *Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1	0.944	36
V2	0.911	36

3.8. Aspectos éticos

Se cumplió con el formato de redacción del manual APA de la séptima edición. Encuanto al recojo de información, este contó con el anonimato y el consentimiento del personal jerárquico de la institución, además de respetar la identidad de los participantes.

Es importante acatar la normativa vigente incluida en el reglamento del grado ytítulo, y como estudiante de la universidad. Además, en el transcurso de este trabajo de investigación, se empleó información auténtica, conseguida de manera legítima y respetando las disposiciones legales.

En esta investigación, se consideraron principios éticos tales como el respeto por la propiedad intelectual, uso de fuentes fidedignas debidamente corroboradas, confidencialidad de datos otorgados por el Centro Educativo, así como honestidad en el desarrollo del tema y actitud circunspecta en el modo de obtener de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

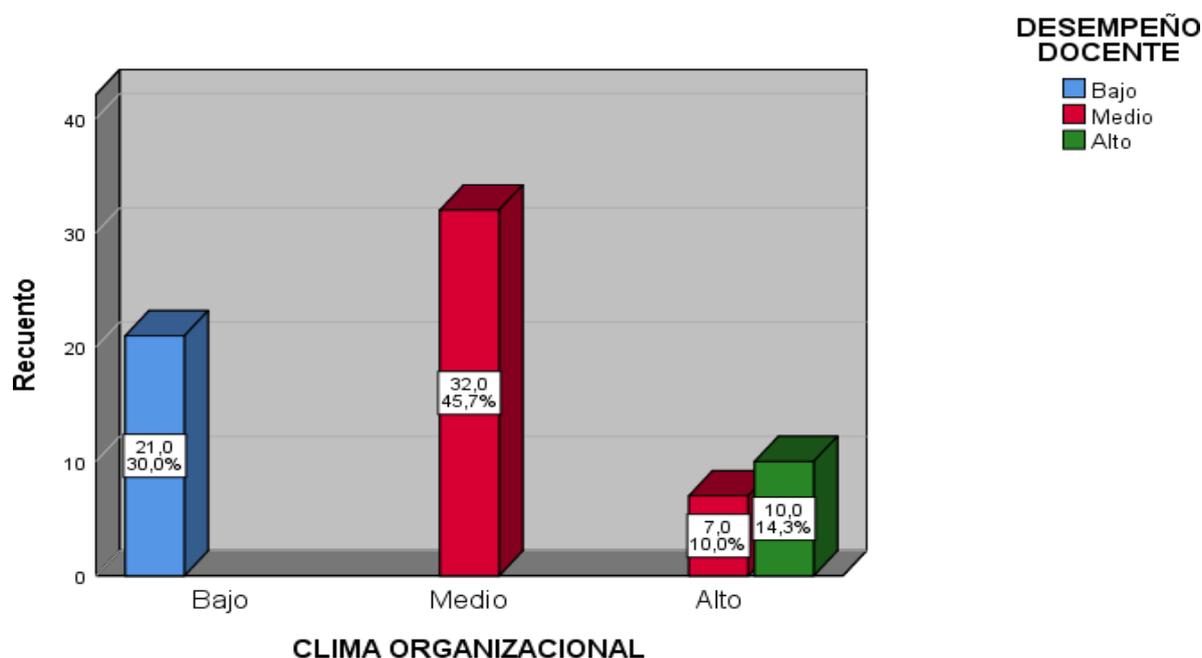
Análisis descriptivo del objetivo general

Tabla 1. Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Medio	Alto		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Bajo	Recuento	21	0	0	21
		% del total	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	0	32	0	32
		% del total	0,0%	45,7%	0,0%	45,7%
	Alto	Recuento	0	7	10	17
		% del total	0,0%	10,0%	14,3%	24,3%
Total		Recuento	21	39	10	70
		% del total	30,0%	55,7%	14,3%	100,0%

Figura 1

Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente



En la tabla 1, se observó que, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, el 30% presentó un nivel bajo de desempeño docente; con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel medio, el 45,7% presentó un nivel medio de desempeño docente; y, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel alto, el 10% presentó un nivel medio, y el 14,3%, un nivel alto de desempeño docente.

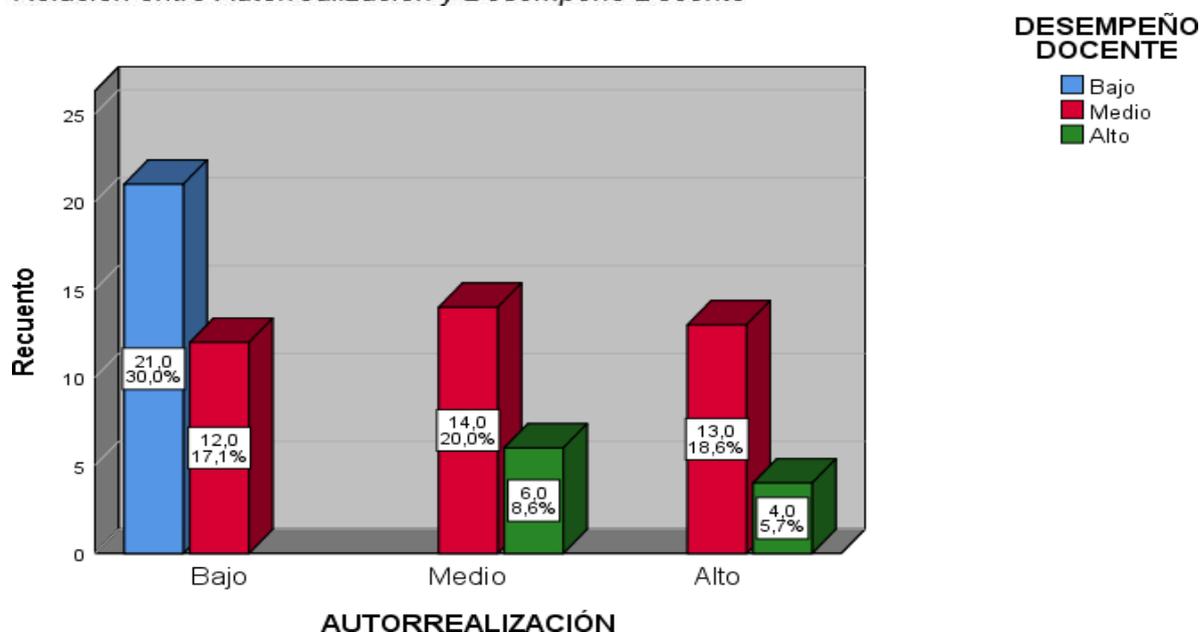
Análisis descriptivo del primer objetivo específico

Tabla 2. Relación entre Autorrealización y Desempeño Docente

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			Bajo	Medio	Alto	Total
AUTORREALIZACIÓN	Bajo	Recuento	21	12	0	33
		% del total	30,0%	17,1%	0,0%	47,1%
	Medio	Recuento	0	14	6	20
		% del total	0,0%	20,0%	8,6%	28,6%
	Alto	Recuento	0	13	4	17
		% del total	0,0%	18,6%	5,7%	24,3%
Total		Recuento	21	39	10	70
		% del total	30,0%	55,7%	14,3%	100,0%

Figura 2

Relación entre Autorrealización y Desempeño Docente



En la tabla 2 se observó que con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, el 30% presentó un nivel bajo y el 17.1% un nivel medio de autorrealización, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, el 20% presentó un nivel medio y el 8,6% nivel alto de autorrealización, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel alto, el 18,6% presentó un nivel medio y el 5,7% un nivel alto de autorrealización.

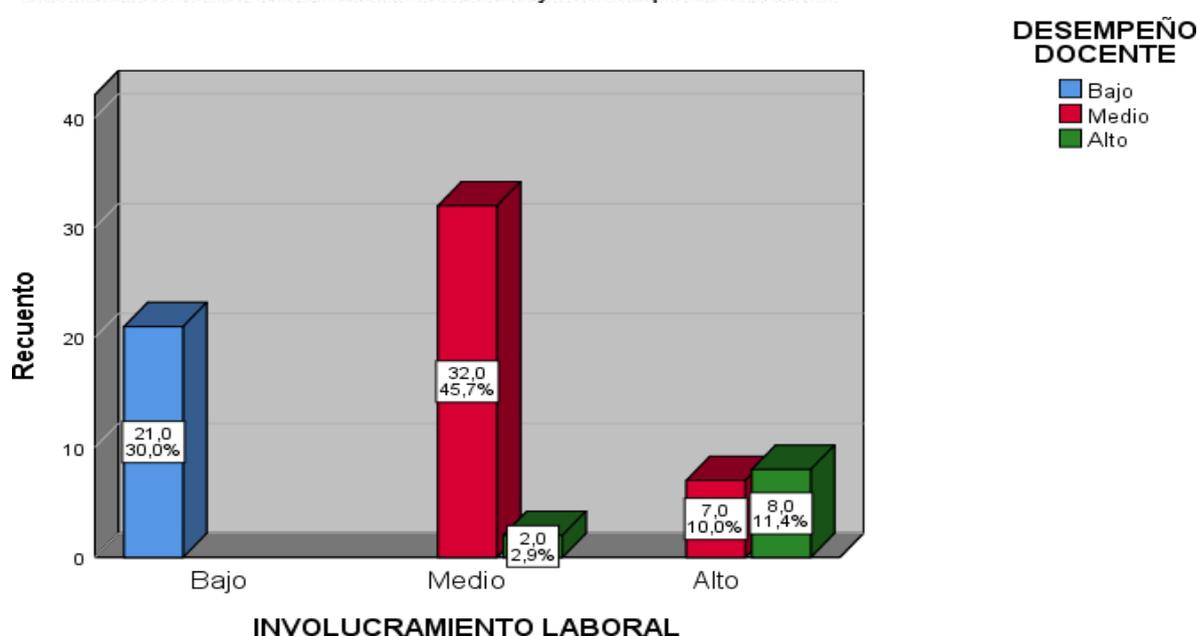
Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

Tabla 3. Relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Docente

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			Bajo	Medio	Alto	Total
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Bajo	Recuento	21	0	0	21
		% del total	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	0	32	2	34
		% del total	0,0%	45,7%	2,9%	48,6%
	Alto	Recuento	0	7	8	15
		% del total	0,0%	10,0%	11,4%	21,4%
Total		Recuento	21	39	10	70
		% del total	30,0%	55,7%	14,3%	100,0%

Figura 3

Relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Docente



En la tabla 3, se observó que, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, el 30% presentó un nivel bajo de involucramiento laboral; con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel medio, el 45,7% presentó un nivel medio; y el 2,9%, un nivel alto de involucramiento laboral; y, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel alto, el 10% presentó un nivel medio, y el 11,4%, un nivel alto de involucramiento laboral.

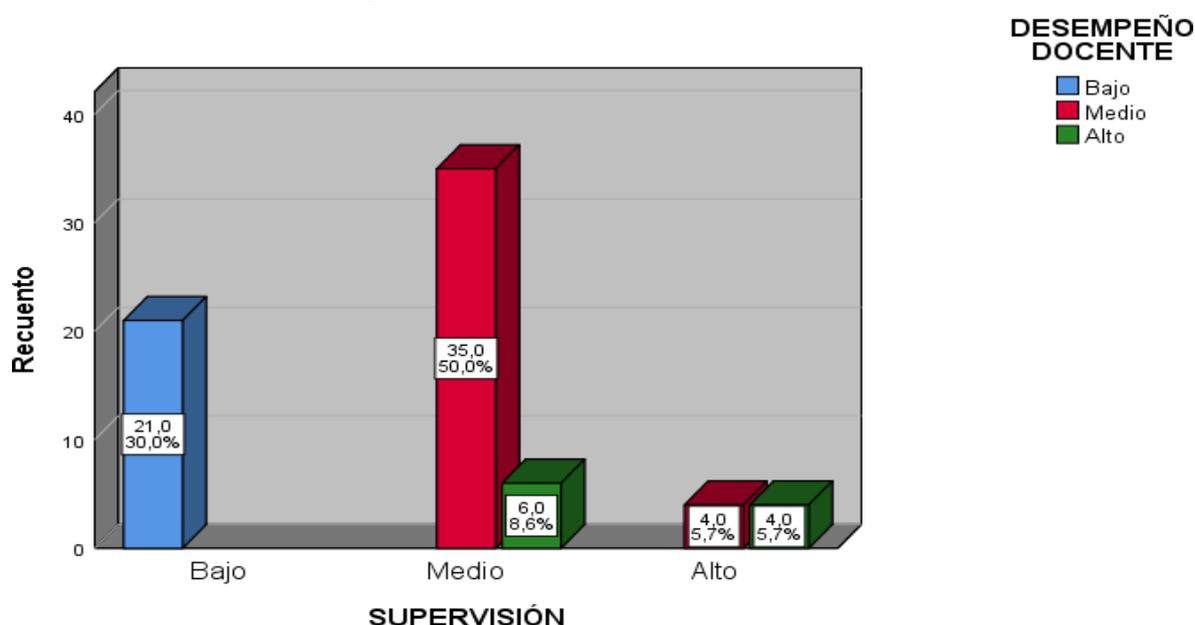
Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

Tabla 4. *Relación entre Supervisión y Desempeño Docente*

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Medio	Alto		
SUPERVISIÓN	Bajo	Recuento	21	0	0	21
		% del total	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	0	35	6	41
		% del total	0,0%	50,0%	8,6%	58,6%
	Alto	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	5,7%	5,7%	11,4%
Total		Recuento	21	39	10	70
		% del total	30,0%	55,7%	14,3%	100,0%

Figura 4

Relación entre Supervisión y Desempeño Docente



En la tabla 4, se observó que, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, el 30% presentó un nivel bajo de supervisión; con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel medio, el 50% presentó un nivel medio; y el 8,6%, un nivel alto de supervisión; y, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel alto, el 5,7% presentó un nivel medio, y el 5,7%, un nivel alto de supervisión.

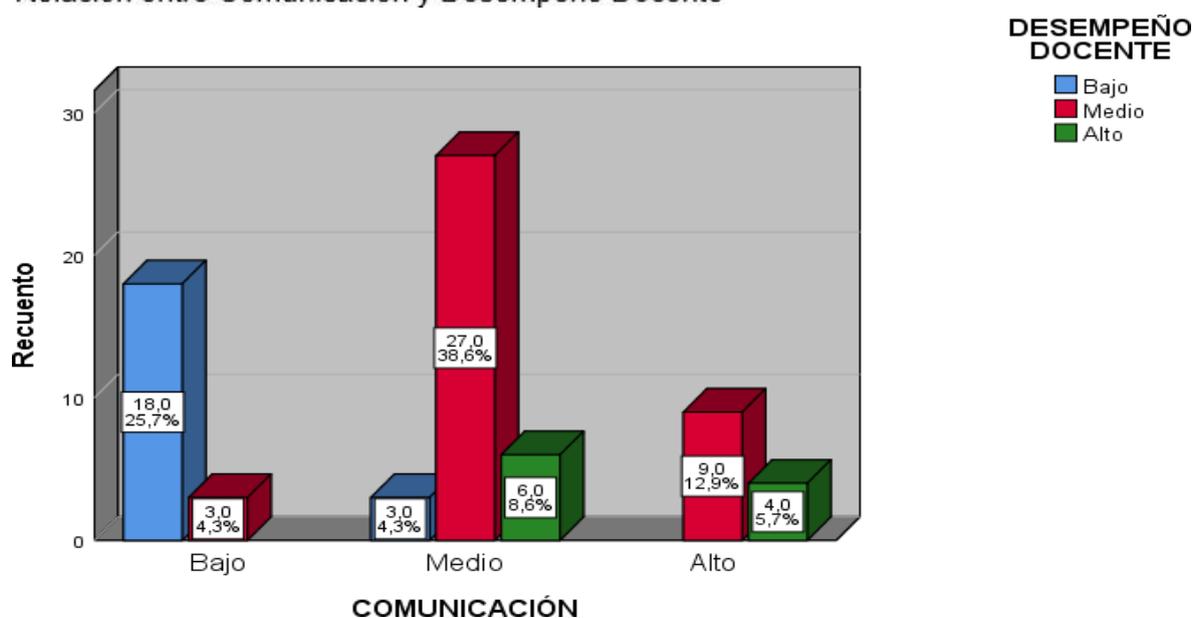
Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico

Tabla 5. Relación entre Comunicación y Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Medio	Alto		
COMUNICACIÓN	Bajo	Recuento	18	3	0	21
		% del total	25,7%	4,3%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	3	27	6	36
		% del total	4,3%	38,6%	8,6%	51,4%
	Alto	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0,0%	12,9%	5,7%	18,6%
Total	Recuento	21	39	10	70	
	% del total	30,0%	55,7%	14,3%	100,0%	

Figura 5

Relación entre Comunicación y Desempeño Docente



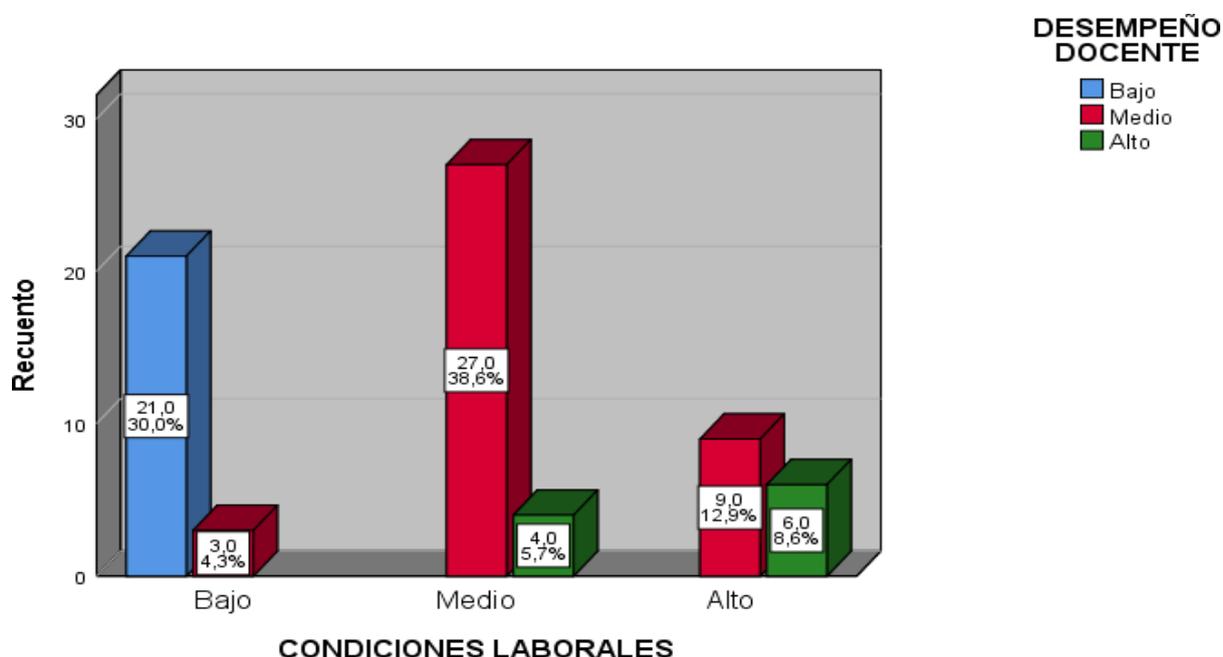
En la tabla 5, se observó que, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, el 25,7% presentó un nivel bajo; y el 4,3% un nivel medio de comunicación; con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel medio, el 4,3% presentó un nivel bajo; el 38,6, un nivel medio; y el 8,6%, un nivel alto de comunicación; y, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel alto, el 12,9% presentó un nivel medio, y el 5,7%, un nivel alto de comunicación.

Tabla 6. Relación entre Condiciones Laborales y Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Medio	Alto		
CONDICIONES LABORALES	Bajo	Recuento	21	3	0	24
		% del total	30,0%	4,3%	0,0%	34,3%
	Medio	Recuento	0	27	4	29
		% del total	0,0%	38,6%	5,7%	44,3%
	Alto	Recuento	0	9	6	15
		% del total	0,0%	12,9%	8,6%	21,4%
Total	Recuento	21	39	10	70	
	% del total	30,0%	55,7%	14,3%	100,0%	

Figura 6

Relación entre Condiciones Laborales y Desempeño Docente



En la tabla 6, se observó que, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, el 30% presentó un nivel bajo; y el 4,3% un nivel medio de condiciones laborales; con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel medio, el 38,6% presentó un nivel medio; y el 5,7%, un nivel alto de condiciones laborales; y, con relación a los docentes que indicaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel alto, el 12,9% presentó un nivel medio, y el 8,6%, un nivel alto de condiciones laborales.

4.1. Resultados inferenciales Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

H_A: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

Reglas: (Nivel de significancia = 0.01)

P valor es mayor a 0.01, se acepta la hipótesis nula.

P valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 7. Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman n	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,990**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N		70	70	

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

En la tabla 7, se obtuvo un p valor (significancia) igual a 0.000. Por lo tanto, al ser dicho coeficiente menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se evidencia que sí existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.990, lo cual indica que existe una relación positiva elevada entre ambas variables.

Prueba de primera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la Autorrealización y el Desempeño Docente.

H_A: Existe relación significativa entre la Autorrealización y el Desempeño Docente.

Reglas: (Nivel de significancia = 0.01)

P valor es mayor a 0.01, se acepta la hipótesis nula.

P valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 8. Relación entre *Autosupervisión* y *Desempeño Docente*

	AUTORREALIZACION		DESEMPEÑO O DOCENTE	
Rho de Spearman	AUTORREALIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
ρ		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 8, se obtuvo un p valor (significancia) igual a 0.000. Por lo tanto, al ser dicho coeficiente menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se evidencia que sí existe relación entre la Autorrealización y el Desempeño Docente. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.892, lo cual indica que existe una relación positiva elevada entre ambas variables.

Prueba de segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Docente.

H_A: Existe relación significativa entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Docente.

Reglas: (Nivel de significancia = 0.01)

P valor es mayor a 0.01, se acepta la hipótesis nula.

P valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 9. *Relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Docente*

	INVOLUCRAMIEN TOLABORAL	DESEMPEÑO O DOCENTE
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,959**
n	Sig. (bilateral)	,000
	N	70
	Coeficiente de correlación	1,000
DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

En la tabla 9, se obtuvo un p valor (significancia) igual a 0.000. Por lo tanto, al ser dicho coeficiente menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se evidencia que sí existe relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Docente. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.959, lo cual indica que existe una relación positiva elevada entre ambas variables.

Prueba de tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la Supervisión y el Desempeño Docente.

H_A: Existe relación significativa entre la Supervisión y el Desempeño Docente.

Reglas: (Nivel de significancia = 0.01)

P valor es mayor a 0.01, se acepta la hipótesis nula.

P valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 10. *Relación entre Supervisión y Desempeño Docente*

	SUPERVISION	DESEMPEÑO O DOCENTE
Rho de Spearman		
n		
SUPERVISIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,933**
	N	70
DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,933**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

En la tabla 10, se obtuvo un p valor (significancia) igual a 0.000. Por lo tanto, al ser dicho coeficiente menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se evidencia que sí existe relación entre la Supervisión y el Desempeño Docente. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.933, lo cual indica que existe una relación positiva elevada entre ambas variables.

Prueba de cuarta hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la Comunicación y el Desempeño Docente.

H_A: Existe relación significativa entre la Comunicación y el Desempeño Docente.

Reglas: (Nivel de significancia = 0.01)

P valor es mayor a 0.01, se acepta la hipótesis nula.

P valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 11. *Relación entre Comunicación y Desempeño Docente*

	COMUNICACION	DESEMPEÑO O DOCENTE
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,889**
n	Sig. (bilateral)	,000
	N	70
DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,889**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

En la tabla 11, se obtuvo un p valor (significancia) igual a 0.000. Por lo tanto, al ser dicho coeficiente menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se evidencia que sí existe relación entre la Comunicación y el Desempeño Docente. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.889, lo cual indica que existe una relación positiva elevada entre ambas variables.

Prueba de quinta hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente.

H_A: Existe relación significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente.

Reglas: (Nivel de significancia = 0.01)

P valor es mayor a 0.01, se acepta la hipótesis nula.

P valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 12. *Relación entre Comunicación y Desempeño Docente*

			CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CONDICION ES LABORALES	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	70	70

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

En la tabla 12, se obtuvo un p valor (significancia) igual a 0.000. Por lo tanto, al ser dicho coeficiente menor a 0.01, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se evidencia que sí existe relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.903, lo cual indica que existe una relación positiva elevada entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional tiene una gran importancia para la conformación de los diferentes caracteres que formarán parte del empleado y de la forma en que este realizará las diversas labores que se le deleguen dentro de una entidad particular. En el caso de los centros educativos, el clima organizacional es muy importante, ya que se relaciona con el conjunto de políticas administrativas y estrategias de trabajo implementado por el personal administrativo y directivo, con el fin de conducir, de buena manera, el trabajo de los docentes dentro de la institución. No obstante, cuando el clima organizacional dentro de la escuela no es el adecuado, lastimosamente, se generan repercusiones negativas en el desempeño docente, en tanto que, prácticamente, el clima organizacional es el que determina la manera en que el docente pondrá en práctica el plan de trabajo que desea desarrollar en el aula.

Por esta razón, la meta principal de este trabajo fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la IE José Carlos Mariátegui-Antabamba, Apurímac 2021. De acuerdo con lo propuesto por Berrocal (2017), el clima organizacional comprende un conjunto de factores, los cuales influyen en la productividad, la motivación y el desempeño de los maestros, por lo que resulta prioritario no solo incidir en el trabajo que realizan los profesores en la institución, sino, también, en la conformación de una adecuada estructura organizacional con el fin de optimizar el trabajo que realizan los docentes con los alumnos.

Con relación al objetivo general, se observa que, del 100% que representa al total de la muestra, el 30% considera que existe un nivel bajo; el 45,7%, un nivel medio; y el 24,3%, un nivel alto de clima organizacional. De igual forma, el 30% indica que existe un nivel bajo; el 55,7%, un nivel medio; y el 14,3% un nivel alto de desempeño docente. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se ratificó la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente. De igual manera, respecto al Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.990, el cual evidenció que existía una relación positiva y elevada entre ambas variables. Esto se asemeja a lo hallado por Huacón (2019) y Huerto (2018), quienes encontraron relaciones positivas y

elevadas entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente por medio de coeficiente Rho de Spearman de 0.837 y 0.700, respectivamente. Esto evidencia que el clima organizacional es un componente que incide, directamente, sobre el desempeño del docente dentro de su institución. Es decir, el docente no constituye una figura aislada de la organización de la cual forma parte, sino que su acción y el quehacer profesional que realiza día a día en el aula. Según Romero (2021), la estructura organizacional permite afianzar o perjudicar el desempeño que un profesional mantiene dentro de un entorno laboral determinado. Asimismo, los alcances teóricos propuestos por este autor permiten cotejar la alta relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente, en tanto que la estructura organizacional es el medio que canaliza las demandas y las proyecciones al docente, lo cual debe ser valorado, porque más allá de la labor de dictado y enseñanza que el docente ejerce en la institución, también, debe consolidarse un medio adecuado que le permita al profesor seguir creciendo profesionalmente y encontrar las herramientas necesarias para afianzar su labor dentro del aula. De igual manera, cabe resaltar que el resultado, anteriormente descrito, contrasta con lo obtenido por Martínez (2021), Laura & Caycho (2018), y Martínez (2017), quienes cotejaron relaciones moderadas o bajas entre las variables clima organizacional y desempeño docente, mediante coeficientes de Rho de Spearman de 0.389, 0.474 y 0.523. De acuerdo al consenso establecido entre estos tres autores, la baja asociación existente entre ambas variables puede corresponder a que el clima organizacional no se encuentra, adecuadamente, implementado en una institución educativa, de tal manera que el docente es consciente de su debilidad y prescinde de este sistema con el fin de desarrollar, de manera más efectiva su labor educativa. No obstante, esto no es un buen indicio para la estructura organizacional de los centros educativos, en tanto que la escuela es una entidad que debe presentar un nivel de organización adecuado, de tal manera que permita al docente consolidar su trabajo, no como un elemento aislado a la organización, sino como un individuo que forma parte de la estructura y, por tanto, se alimenta de la misma y aporta sobre el desarrollo que esta tiene día a día.

Con relación al primer objetivo específico, se observa que, del 100% que representa al total de la muestra, el 47,1% considera que existe un nivel bajo; el 28,6%, un nivel medio; y el 24,3%, un nivel alto de Autorrealización. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se

ratificó la relación existente entre la Autorrealización y el Desempeño Docente. De igual manera, respecto al Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.892, el cual evidenció que existía una relación positiva y elevada entre ambas variables. Esto se asemeja a lo alcanzado por Huamán & Paniagua (2016), y Alcántara (2019), quienes mencionaron que la autorrealización constituye un aspecto importante, dado que, al igual que los demás profesionales, el docente debe encontrar perspectivas de mejora y progreso dentro de la estructura organizacional a la cual pertenece. En tal sentido, cuando el clima organizacional provee de herramientas y nuevos desafíos para el docente, este último afianza sus competencias como pedagogo y encuentra mayor motivación para realizar su labor dentro del aula. Asimismo, cabe destacar que, así como el docente promueve el aprendizaje y el deseo de aprender en los alumnos, es importante que la estructura organizacional le brinde al docente los componentes necesarios para que este pueda realizarse, profesional y personalmente, dentro de la institución. Al respecto, es importante considerar que las instituciones educativas, al igual que otros entornos de trabajo, no solo deben enfocar al docente como un profesional que debe alinearse a los parámetros establecidos por la institución y restringirlos al cumplimiento de determinadas actividades. Como cualquier ámbito laboral, es importante que la organización permita que el docente siga aprendiendo y consolidando aprendizajes como profesional con el fin de que pueda fortalecer sus competencias y respalde su satisfacción y compromiso para con la institución en la cual trabaja. Por lo general, se espera que el docente alcance la motivación por sí solo, pero ese es un enfoque individualista y desfasado que contradice las teorías actuales sobre clima organizacional, las cuales plantean que ningún trabajador es un elemento aislado de la estructura, sino que se alimenta de la misma y genera aportes para que el sistema se siga nutriendo y desarrollando de mejor forma a futuro.

Con relación al segundo objetivo específico, se observa que, del 100% que representa al total de la muestra, el 30% considera que existe un nivel bajo; el 48,6%, un nivel medio; y el 21,4%, un nivel alto de Involucramiento Laboral. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se ratificó la relación existente entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Docente. De igual manera, respecto al Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.959, el cual evidenció que existía una relación positiva y elevada

entre ambas variables. Estos resultados guardan afinidad con lo planteado por Escriba (2019), quien señala que el docente no puede operar o desarrollar su quehacer al margen de las políticas establecidas dentro de la institución educativa. Asimismo, es importante reconocer que toda institución posee una línea de trabajo, una misión y una visión por alcanzar con relación al contexto dentro del cual se circunscribe. Por lo tanto, es importante que el docente alinee sus políticas de trabajo a los lineamientos establecidos por la institución educativa, de tal forma que exista reciprocidad en el trabajo realizado por el profesor y las políticas educativas que respaldan dicho trabajo. Asimismo, el involucramiento laboral se relaciona con el compromiso y la identificación que el docente adquiere con la institución, lo cual es importante, porque incide en la capacidad de inventiva e innovación que el profesor puede demostrar con el fin de promover mejores aprendizajes que no solo resalten su trabajo individual como profesor, sino, también, el trabajo que la institución consolida en los estudiantes de una comunidad determinada. Asimismo, el involucramiento laboral, en el campo de la docencia, no solo implica el trabajo mancomunado que el docente realiza con los directivos o los coordinadores de área que supervisan su labor, sino que, también, implica la comprensión que el profesor adquiere acerca de su labor y el trabajo que debe realizar con los otros actores que forman parte del proceso educativo, tal como lo son los padres de familia de los alumnos. Por lo tanto, el involucramiento laboral no constituye una arista más del conglomerado geométrico que implica el clima organizacional, sino que implica la identificación que el docente realiza con la institución, a la cual pertenece y la comprensión de la importancia de su labor, además del reconocimiento de los otros actores o factores que tienen lugar dentro del complejo proceso educativo que él se encarga de desarrollar en la institución educativa.

Con relación al tercer objetivo específico, se observa que, del 100% que representa al total de la muestra, el 30% considera que existe un nivel bajo; el 58,6%, un nivel medio; y el 11,4%, un nivel alto de Supervisión. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se ratificó la relación existente entre la Supervisión y el Desempeño Docente. De igual manera, respecto al Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.933, el cual evidenció que existía una relación positiva y elevada entre ambas variables. Este resultado es afín a lo hallado por Aroni & Sulca (2018), quienes consideran que la supervisión es una labor fundamental que desarrolla una organización con el fin de garantizar

el cumplimiento de los estándares de calidad por parte del trabajo que realizan los docentes. Asimismo, la supervisión no solo se constituye como un mecanismo de verificación y contrastación acerca de si el profesor cumple o no con los requerimientos establecidos dentro de la institución educativa, sino que implica una manera de evidenciar la preocupación y el interés que la organización muestra sobre el trabajo que realiza el docente en el aula. Este interés no debe apuntar, únicamente, al carácter sancionador, es decir, reprochar los errores cometidos y aplicar una sanción determinada en correspondencia al tipo de error efectuado. Por el contrario, la supervisión debe estar encaminada a presentarle mejores herramientas de trabajo al docente y orientar su aprendizaje y formación profesional dentro del centro educativo. Dicho de otro modo, supervisar debe ser una forma de contribuir en el afianzamiento de las competencias y las actividades que realiza el profesor, con la finalidad de que su labor sea más efectiva y se ajuste a los parámetros establecidos dentro de la institución educativa. Asimismo, la supervisión resulta ser relevante, porque permite verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad, entre los que destaca la programación curricular anual, la cual se caracteriza por ser la propuesta educativa planteada por la organización, con el fin de planificar los aprendizajes que se espera desarrollar en los estudiantes y adecuar los contenidos que permitan, precisamente, conseguirlo. La consigna del proceso educativo es garantizar el aprendizaje de los estudiantes en el aula, por lo que resulta esencial que se supervisen los procesos, sobre todo, en materia de planificación, que se encuentran relacionados con el posterior desarrollo de las clases dentro de las aulas. Por ello, la supervisión desempeña un rol fundamental, en ese sentido, ya que promueve el cumplimiento de los lineamientos trazados por la institución educativa, a partir de la responsabilidad y el compromiso mostrados por el docente en dicho ámbito.

Con relación al cuarto objetivo específico, se observa que, del 100% que representa al total de la muestra, el 30% considera que existe un nivel bajo; el 51,4%, un nivel medio; y el 18,6%, un nivel alto de Comunicación. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se ratificó la relación existente entre la Comunicación y el Desempeño Docente. De igual manera, respecto al Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.889, el cual evidenció que existía una relación positiva y elevada entre ambas variables. Estos resultados son semejantes a lo alcanzado por Falcón (2018), quien señala

que la comunicación es una parte importante en la conformación de una estructura organizacional. Al respecto, es importante reconocer que los trabajadores deben establecer canales efectivos de comunicación con la organización en la que enmarcan todo su quehacer. En el caso de la institución educativa como una estructura organizacional, resulta fundamental que esta adopte adecuados canales de comunicación con los educadores, con el fin de que estos puedan mantenerse informados acerca de todos los aspectos que atañen al desarrollo de la escuela, así como la coordinación de reuniones o diferentes tipos de actividades que involucre la participación de los docentes. De igual manera, es importante que se genere un marco de comunicación asertiva y no autoritaria, donde la información se comparta con empatía y no por medio de decisiones despóticas y autoritarias, las cuales podrían deteriorar la salud mental o la autoestima de los docentes. Asimismo, es importante consolidar tanto la comunicación horizontal como vertical como dos sistemas de comunicación que deben prevalecer siempre en la estructura organizacional. Respecto a la comunicación horizontal, esta implica el diálogo existente entre un docente con sus demás colegas para la planificación, coordinación e intercambio de ideas con el fin de implementar o aprobar la aplicación de alguna metodología que implique una mejora en el aprendizaje de los estudiantes. Con relación a la comunicación vertical, esta se basa en el diálogo existente entre los docentes con los coordinadores de área o con los directivos, quienes ocupan posiciones de mayor jerarquía respecto al profesor. No obstante, más allá de la diferenciación jerárquica existen, resulta relevante que los canales de comunicación siempre sean accesibles y generen la confianza debida para que el docente pueda expresar sus inquietudes o los reportes que considera necesarios para optimizar su labor dentro de la institución educativa.

Con relación al quinto objetivo específico, se observa que, del 100% que representa al total de la muestra, el 34,3% considera que existe un nivel bajo; el 44,3%, un nivel medio; y el 21,4%, un nivel alto de Condiciones Laborales. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se ratificó la relación existente entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente. De igual manera, respecto al Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.903, el cual evidenció que existía una relación positiva y elevada entre ambas variables. Estos resultados son afines a los alcanzados por Girón (2017), quien señala que las condiciones laborales son relevantes para garantizar

la permanencia o la movilidad de un trabajador dentro de una determinada organización. Al respecto, se reconoce el hecho de que las instituciones no solo deben basarse en las exigencias establecidas a los docentes con el fin de que se satisfagan las demandas requeridas por la institución, sino que, también, es importante que el centro educativo pueda dar solución a las exigencias requeridas por los docentes. En tal sentido, las condiciones laborales son ese medio de comunicación en que ambas partes (docentes y centro educativo) concilian para estipular los acuerdos que les permitan a ambos colocarse en una situación equilibrada y armónica.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que, respecto al objetivo general, existe mayor prevalencia del nivel medio en cuanto al Clima Organizacional (45.7%) y mayor significancia en el nivel medio del Desempeño Docente (55.7%). De igual manera, se corroboró la presencia de una conexión significativa entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una relación positiva un Rho de Spearman de 0.990.

Segunda: Se determina que, respecto al primer objetivo específico, existe mayor prevalencia del nivel bajo en cuanto a la Autorrealización (45.7%) y mayor significancia en el nivel medio del Desempeño Docente (55.7%). De igual manera, se corroboró la presencia de una conexión significativa entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una relación positiva un Rho de Spearman de 0.892.

Tercera: Se decide que, respecto al segundo objetivo específico, existe mayor prevalencia del nivel medio en cuanto al Involucramiento Laboral (45.7%) y mayor significancia en el nivel medio del Desempeño Docente (55.7%). De la misma forma, se corroboró la presencia de una conexión significativa entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una relación positiva un Rho de Spearman de 0.959.

Cuarta: Se resuelve que, respecto al tercer objetivo específico, existe mayor prevalencia del nivel medio en cuanto a la Supervisión (48.6%) y mayor significancia en el nivel medio del Desempeño Docente (55.7%). De igual manera, se corroboró la presencia de una conexión significativa entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una relación positiva un Rho de Spearman de 0.933.

Quinta: Se afirma que, respecto al cuarto objetivo específico, existe mayor prevalencia del nivel medio en cuanto a la Comunicación (51.4%) y mayor significancia en el nivel medio del Desempeño Docente (55.7%). Asimismo, se corroboró la presencia de una conexión significativa entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una relación positiva un Rho de Spearman de 0.889.

Sexta: Se llega a la conclusión que, respecto al quinto objetivo específico, existe mayor prevalencia del nivel medio en cuanto al contexto donde llevan a cabo sus actividades (44.3%) y mayor significancia en el nivel medio del Desempeño Docente (55.7%). De igual manera, se corroboró la presencia de una conexión significativa entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una relación positiva un Rho de Spearman de 0.903.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Directora la IE José Carlos Mariátegui que evalúe las políticas que conforman la estructura organizacional de su centro educativo, con el fin de promover lineamientos más flexibles, los cuales optimicen el desempeño docente.

Segunda: Se recomienda a la Directora de la IE José Carlos Mariátegui que implemente medidas que promuevan la participación y autorrealización de los docentes, las cuales pueden basarse en actividades más polifuncionales y menos jerárquicas.

Tercera: Se recomienda a la Directora de la IE José Carlos Mariátegui que gestione y promueva espacios de integración y esparcimiento, con la finalidad de que se refuerce la compenetración entre los docentes y se identifiquen mejor con la institución educativa.

Cuarta: Se recomienda a la Directora de la IE José Carlos Mariátegui que promueva políticas de supervisión, las cuales permitan a los docentes afianzar su trabajo en el aula y alcanzar los objetivos establecidos por la institución.

Quinta: Se recomienda a la Directora de la IE José Carlos Mariátegui que establezca canales de comunicación más efectivos para que los docentes no solo intervengan como agentes pasivos, sino como elementos activos en la difusión de la información.

Sexta: Se recomienda a la Directora de la IE José Carlos Mariátegui que evalúe las condiciones laborales existentes, en la actualidad, con la finalidad de promover medidas que motiven más a los docentes y estos puedan desempeñar sus funciones de mejor forma.

Referencias

- Alcántara, Y. (2019). Clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 82553 Chilete – Contumazá – Cajamarca. Universidad César Vallejo. Perú.
- Atarama Mesones, U. D. J. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la Escuela de Comunicaciones–2017. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Armenteros, A. L. (2015). Generalidades del clima organizacional. Scielo, versión On-line ISSN 1727-897X.
- Bansal, S. (2016). Attitude of Teachers towards Inclusive Education in Relation to their Professional Commitment. *Indian Journal of Educational Studies: An Interdisciplinary Journal*, 98.
- Cesário, F. &. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 152-158.
- Chiavenato, I. (2008). Administración de recursos humanos. México: Prentice-Hill
- Falcón, R. (2018). El clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ocoruro, provincia de Espinar, Cusco. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa
- Fox, L. O.-K. (2018). Teaching interprofessional teamwork skills to health professional students: A scoping review [Enseñar habilidades de trabajo en equipo interprofesional a estudiantes profesionales de la salud: una revisión del alcance]. *Journal of interprofessional care*, 127-135.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cali –Colombia: Universidad del Valle Sede San Fernando
- García, R. (2018). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational School Climate as Perceived by Teachers in the Philippines. *ProQuest LLC*, Ed.D. Dissertation, St. John's University New York
- Guerra, J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019. Univeridad Continental, Huancayo.
- Goncalves, Antonio (1999), Dimensiones del Clima Organizacional. <http://www.Calidad.org/articles/dec97/2de97.htm>. Consulta: 23-10-1999.
- Góngora, E (2008). Clima organizacional. Curitiba- Brasil.

- Gutiérrez Cabezudo, L. M. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huacón, B. (2019). Clima laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018. Universidad César Vallejo. Lima.
- Huerto, E. (2018). Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018. Universidad César Vallejo, Lima.
- Isea, J. (2013). Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. México: Academia Española
- Kose, A. (2016) *The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate*. Educational Faculty, Kahramanmaras Sutcu Imam University
- Laura, E., & Caycho, M. (2018). Clima Organizacional y Desempeño del Docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa. Universidad César Vallejo.
- Leon, R. (2018). Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Privada Quillabamba. Universidad César Vallejo.
- Linda Darling-Hammond, M. E. (2017). Effective Teacher Professional Development. Learning policy institute
- Maestre, J. G. (2020). *Compromiso docente en la formación de la ciudadanía desde el movimiento pedagógico comunitario*. Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativo, 103-121
- Martínez, E. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del distrito de El Tambo Huancayo – 2017. Universidad César Vallejo, Huancayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31005/martinez_ye.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martín M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Madrid, España.

Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdfValdes
2004

- Martínez, J. (2021). Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021. Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61495/Chavez_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, E. D. (2018). introducción a la metodología de la investigación científica. Sangolquí: ESPE.
- MINEDU (2012). Marco del buen desempeño docente. Biblioteca Nacional del Perú: N° 2014-04604 Impreso por: Corporación gráfica Navarrete
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Bogota.
- Nartgün, S (2017). Relationship between Teacher Views on Levels of Organizational Support--Organizational Identification and Climate of Initiative. Universal Journal of Educational Research.
- Ortega, T. J. M. (2020). Clima organizacional de la escuela y mejoramiento del desempeño docente. Ciencia y Educación-Revista Científica, 1(5), 6-19.
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017. Gaceta Científica, 6(1), 07-16.
- Pajuelo, J. (2018). Clima organizacional y la gestión de desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres. Universidad Peruana de las Américas.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (2011). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Pinedo Dávila, C. J. (2021). Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral, Centro de Desarrollo Integral de Familias Yurimaguas 2020. Universidad César Vallejo.
- Pozo, J. et al (2006). Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. Barcelona.
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.

- Ramos Mallqui, E. N. (2018). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01. Universidad César Vallejo.
- Riego, E (2020) Supervisory Relationship, Organizational Climate and Satisfaction of Employees in a Local Community College. *International Journal of Academic Management Science Research*.
- Rios Ramirez, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez-Mantilla, J. M., & Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education. *Psicothema*, 370-377.
- Saavedra, C. Clima organizacional en la gestión educativa de las instituciones educativas del Perú.
- Saccca, (2010), Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño Académico Docente de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sezer, K.(2019). School Administrators' Opinions on Professional Values and Professional Skills Required To Be Gained to Classroom Teachers In Service Training Process. *Journal of Theoretical Educational Science*.
- Scielo. (2015). Generalidades del clima organizacional. Scielo, versión On-line ISSN 1727-897X.
- Tuto, C. (2020). Desafios Éticos e Deontológicos no Exercício das Funções dos Docentes do Ensino Superior Percepções dos Docentes da Escola Superior de Gestão Ciências e Tecnologias (ESGCT). *Revista Electrónica de Investigación e Desenvolvimento*.
- UNESCO (2015). Foro mundial sobre el rol de la enseñanza docente para una enseñanza eficaz en cada nivel educativo
- Valarezo, C. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil.
- Velázquez, G. (2013). Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI.

- Una visión empresarial de la administración. España: Academia Española.
- Yoon, J. (2018). Determinants of organizational performance: some implications for top executive leadership in Korean firms. *Asia Pacific Business Review*, 251-272.
- 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 - Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zaya, M. (2011), Relación del clima organizacional con el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno, en la Escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Juliaca, Puno.
-

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Clima organizacional	Comprende el ambiente estructural único que existe y se desarrolla en una determinada institución. De igual forma, implica diferentes aspectos del contexto, como la organización, el conjunto de técnicas, políticas, objetivos operativos, valores y comportamiento social (Chiavenato, 2011, citado en Romero, 2021).	Esta variable presenta cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Chiavenato, 2011, citado en Romero, 2021). Estas variables se medirán por medio de la aplicación de un cuestionario de escala Likert que será procesado, estadísticamente, en el software SPSS versión 26	Autorrealización	Oportunidad de logro Buen ambiente Formación Desarrollo personal	Ordinal
			Involucramiento laboral	Participación Valoración Funcionamiento Mejoramiento Reconocimiento Colaboración	
			Supervisión	Respaldo Agradecimiento Control Superación Innovación	

			Comunicación	Acceso Fluidez Armonía Suficiencia Interacción Valores Conocimiento	
			Condiciones laborales	Mejoramiento Administración Protocolos Remuneración Realización Modificación	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2. Desempeño Docente	Consiste en el logro de los docentes dentro de su programación ejecución y valoración del aprendizaje. También se considera al compromiso que muestra el docente al desarrollar el rol proveniente de su formación profesional, experiencia, capacitación e identidad basada en sus competencias Kesumawati & Kristiawan .(2018)	El desempeño docente está conformado por cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad. También contempla 11 indicadores. Chávez (2021) Estas dimensiones se medirán por medio de la aplicación de un cuestionario de escala ordinal de tipo Likert que luego será procesado, estadísticamente, en el software SPSS versión 26	Preparación para el aprendizaje	Características de estudiantes Planificación curricular Clima estudiantil	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	Contenidos disciplinares Procesos pedagógicos Toma de decisiones Estrategias metodológicas Evaluación	
			Participación en la gestión	Actitud democrática Corresponsabilidad familiar	

			Desarrollo de la profesionalidad	Práctica y experiencia ética	
--	--	--	----------------------------------	------------------------------	--

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos Cuestionario para medir el clima organizacional

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui- Antabamba, Apurímac2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Ítem	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Percibo que existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	En la institución donde laboro, se reconocen los niveles de logro.					
3.	En la institución donde laboro, existen retos y objetivos a cumplir en el trabajo establecido.					
4.	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme.					
5.	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten mi desarrollo laboral.					
6.	En la institución donde laboro, existen actividades que me estimulan a mejorar mi labor.					
7.	En la institución donde laboro, existe promoción de desarrollo personal					
8.	En donde laboro, existe relación entre el trabajo con la visión y misión de la institución.					
9.	En la institución donde laboro, se reconoce el trabajo bien realizado.					

10	En la institución donde laboro, es posible alcanzar la calidad de vida laboral.					
11	En donde laboro, existe compromiso con el éxito de la institución.					
12	En la institución donde laboro, existe cooperación entre compañeros de trabajo..					
13	En la institución donde laboro, existe participación para definir objetivos y actividades.					
14	En la institución donde laboro, existe consideración por los trabajadores.					
15	En la institución donde laboro, puedo tomar decisiones por mi cuenta.					
16	En donde laboro, existe compromiso con los trabajadores de la institución.					
17.	En la institución donde laboro, existe responsabilidad laboral del equipo.					
18.	En la institución donde laboro, existe una mejora continua.					
19 .	En la institución donde laboro, siento orgullo por el trabajo que realizo.					
20 .	En la institución donde laboro, existe colaboración de los trabajadores de las áreas.					
21 .	En la institución donde laboro, existe apoyo para superar obstáculos.					
22 .	En la institución donde laboro, existe interés de mis superiores por mis logros.					
23 .	En la institución donde laboro, el trabajo es evaluado para realizar mejoras.					
24 .	En la institución donde laboro, se valoran a los trabajadores por su nivel de desempeño.					
25 .	En la institución donde laboro, los supervisores reconocen mis logros.					
26 .	En la institución donde laboro, existe un seguimiento y control de las actividades realizadas.					
27 .	En la institución donde laboro, se superan obstáculos.					
28 .	En la institución donde laboro, se tiene la capacitación necesaria para supervisión del trabajo.					

29 .	En la institución donde laboro, la dirección escucha los planes o aportes que se hace.					
30 .	En la institución donde laboro, se promueve la generación de nuevas ideas para el proceso de supervisión.					
31 .	En la institución donde laboro, tengo acceso a la información necesaria para realizar mi trabajo.					
32 .	En la institución donde laboro, la información fluye adecuadamente.					
33 .	En la institución donde laboro, existe comunicación asertiva entre grupos de trabajo.					
34 .	En la institución donde laboro, existen canales de información.					
35 .	En la institución donde laboro, las responsabilidades están definidas.					
36 .	En la institución donde laboro, puedo interactuar con la dirección.					

37.	En la institución donde laboro, se promueve la comunicación interna.					
38.	En la institución donde laboro, los objetivos están claramente difundidos.					
39.	En la institución donde laboro, la misión, visión y valores están difundidos.					
40.	En la institución donde laboro, se conocen los avances de las demás áreas.					
41.	En la institución donde laboro, existe capacitación continua de los procesos de trabajo.					
42.	En la institución donde laboro, existe preparación adecuada para realizar el trabajo.					
43.	En la institución donde laboro, existe oportunidad para realizar el trabajo a mi manera.					
44.	En la institución donde laboro, los recursos laborales son administrados correctamente.					
45.	En la institución donde laboro, existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
46.	En la institución donde laboro, tengo una remuneración adecuada en relación a otras instituciones.					
47.	En la institución donde laboro, el trabajo es realizado en base a lo planificado.					
48.	En la institución donde laboro, cuenta con la tecnología adecuada para facilitar el trabajo.					
49.	En la institución donde laboro, existe un trato justo hacia los trabajadores.					
50.	En la institución donde laboro, mi remuneración es adecuada con respecto a los demás					

Cuestionario para medir el desempeño docente

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui-Antabamba, Apurímac 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Ítem	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Conozco sobre las necesidades de mis estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.					
2.	Diseño mi programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
3.	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de mis estudiantes.					
4.	Elaboro creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes.					
5.	Contextualizo el diseño de aprendizaje, tomo en cuenta los estilos personales e identidad cultural de mis estudiantes.					
6.	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
7.	Planifico y organizo mis actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
8.	Fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre mis estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto					

	mutuo y la colaboración.					
9.	Promuevo en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10.	Resuelvo conflictos dialogando con mis estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.					
11.	Organizo el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.					
12.	Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.					
13.	Constato que todos mis estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
14.	Desarrollo las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos mis estudiantes.					
15.	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes, y que los motiven a seguir aprendiendo.					
16.	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17.	Sistematizo y valoro los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18.	Evalúo el aprendizaje de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
19.	Interactúo con mis pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.					
20.	Participo, activamente, en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de					

	los planes de mejora continua.					
21	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.					
22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.					
23	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y progresos.					
25	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de mis estudiantes.					
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis intereses y necesidades.					
27	Participo, activamente, en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
28	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					

Anexo : Población

Cálculo de la muestra

	Z	Nivel de confianza (95%)	1.96	
	p	Probabilidad favorable	0.5	
	q	Probabilidad desfavorable	0.5	
	e	Error muestral	0.09	
	n	Muestra	?	
		n	70	

$$n = \frac{Z^2 p q}{e^2}$$

$$n = 70$$

ANEXO 4

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Con respecto a la validez del instrumento, el instrumento para el recojo de datos de la presente investigación será validado por el juicio de expertos, el cual estará constituido por los catedráticos de la Universidad César Vallejo. Los criterios de calificación a tomar en cuenta para la aprobación de las variables en estudio serán la pertinencia, relevancia y claridad. Hernández & Mendoza (2018) señalan que la verificación del nivel de medición de la herramienta, en función a la variable que concita el interés del investigador, debe efectuarse en correspondencia con el tema asignado dentro del proyecto (p.204). Esto quiere decir que un instrumento mide la variable que realmente se desea medir. Entonces, la encuesta utilizada fue evaluada por los siguientes especialistas en el tema:

Validez de contenido

Expertos	Opinión
Dr. Alejandro Ramírez Ríos	Aplicable
Dra. Ana María Polack Peña	Aplicable
Dr. Robert Manguinuri Chota	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Percibo que existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
2	En la institución donde laboro, se reconocen los niveles de logro.	x		x		x		
3	En la institución donde laboro, existen retos y objetivos a cumplir en el trabajo establecido.	x		x		x		
4	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme.	x		x		x		
5	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten mi desarrollo laboral.	x		x		x		
6	En la institución donde laboro, existen actividades que me estimulan a mejorar mi labor.	x		x		x		
7	En la institución donde laboro, existe promoción de desarrollo personal	x		x		x		
8	En donde laboro, existe relación entre el trabajo con la visión y misión de la institución.	x		x		x		
9	En la institución donde laboro, se reconoce el trabajo bien realizado.	x		x		x		
10	En la institución donde laboro, es posible alcanzar la calidad de vida laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	En donde laboro, existe compromiso con el éxito de la institución.	x		x		x		
12	En la institución donde laboro, existe cooperación entre compañeros de trabajo..	x		x		x		
13	En la institución donde laboro, existe participación para definir objetivos y actividades.	x		x		x		
14	En la institución donde laboro, existe consideración por los trabajadores.	x		x		x		
15	En la institución donde laboro, puedo tomar decisiones por mi cuenta.	x		x		x		
16	En donde laboro, existe compromiso con los trabajadores de la institución.	x		x		x		
17	En la institución donde laboro, existe responsabilidad laboral del equipo.	x		x		x		
18	En la institución donde laboro, existe una mejora continua.	x		x		x		

19	En la institución donde laboro, siento orgullo por el trabajo que realizo.	x		x		x		
20	En la institución donde laboro, existe colaboración de los trabajadores de las áreas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Supervisión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	En la institución donde laboro, existe apoyo para superar obstáculos.	x		x		x		
22	En la institución donde laboro, existe interés de mis superiores por mis logros.	x		x		x		
23	En la institución donde laboro, el trabajo es evaluado para realizar mejoras.	x		x		x		
24	En la institución donde laboro, se valoran a los trabajadores por su nivel de desempeño.	x		x		x		
25	En la institución donde laboro, los supervisores reconocen mis logros.	x		x		x		
26	En la institución donde laboro, existe un seguimiento y control de las actividades realizadas.	x		x		x		
27	En la institución donde laboro, se superan obstáculos.	x		x		x		
28	En la institución donde laboro, se tiene la capacitación necesaria para supervisión del trabajo.	x		x		x		
29	En la institución donde laboro, la dirección escucha los planes o aportes que se hace.	x		x		x		
30	En la institución donde laboro, se promueve la generación de nuevas ideas para el proceso de supervisión.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Comunicación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En la institución donde laboro, tengo acceso a la información necesaria para realizar mi trabajo.	x		x		x		
32	En la institución donde laboro, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En la institución donde laboro, existe comunicación asertiva entre grupos de trabajo.	x		x		x		
34	En la institución donde laboro, existen canales de información.	x		x		x		
35	En la institución donde laboro, las responsabilidades están definidas.	x		x		x		
36	En la institución donde laboro, puedo interactuar con la dirección.	x		x		x		
37	En la institución donde laboro, se promueve la comunicación interna.	x		x		x		
38	En la institución donde laboro, los objetivos están claramente difundidos.	x		x		x		
39	En la institución donde laboro, la misión, visión y valores están difundidos.	x		x		x		
40	En la institución donde laboro, se conocen los avances de las demás áreas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41	En la institución donde laboro, existe capacitación continua de los procesos de trabajo.	x		x		x		
42	En la institución donde laboro, existe	x		x		x		

	preparación adecuada para realizar el trabajo.						
43	En la institución donde laboro, existe oportunidad para realizar el trabajo a mi manera.	x		x		x	
44	En la institución donde laboro, los recursos laborales son administrados correctamente.	x		x		x	
45	En la institución donde laboro, existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
46	En la institución donde laboro, tengo una remuneración adecuada en relación a otras instituciones.	x		x		x	
47	En la institución donde laboro, el trabajo es realizado en base a lo planificado.	x		x		x	
48	En la institución donde laboro, cuenta con la tecnología adecuada para facilitar el trabajo.	x		x		x	
49	En la institución donde laboro, existe un trato justo hacia los trabajadores.	x		x		x	
50	En la institución donde laboro, mi remuneración es adecuada en relación a las demás áreas.	x		x		x	

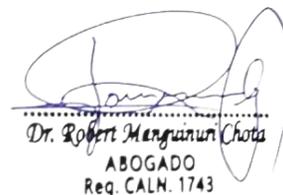
PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Robert Manguinuri Chota
DNI: 06739917
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 12 de noviembre de 2021


Dr. Robert Manguinuri Chota
ABOGADO
Reg. CALM. 1743

Firma del experto informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conozco sobre las necesidades de mis estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
2	Diseño mi programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	x		x		x		
3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de mis estudiantes.	x		x		x		
4	Elaboro creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes.	x		x		x		
5	Contextualizo el diseño de aprendizaje, tomo en cuenta los estilos personales e identidad cultural de mis estudiantes.	x		x		x		
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.	x		x		x		
7	Planifico y organizo mis actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre mis estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	x		x		x		
9	Promuevo en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales	x		x		x		
10	Resuelvo conflictos dialogando con mis estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.	x		x		x		
11	Organizo el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.	x		x		x		
12	Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.	x		x		x		
13	Constato que todos mis estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	x		x		x		
14	Desarrollo las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos mis estudiantes.	x		x		x		
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes, y que los motiven a seguir aprendiendo.	x		x		x		
16	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de	x		x		x		

	aprendizaje.							
17	Sistematizo y valoro los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x		x		x		
18	Evalúo el aprendizaje de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Interactúo con mis pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.	x		x		x		
20	Participo, activamente, en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	x		x		x		
21	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.	x		x		x		
22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.	x		x		x		
23	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x		
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y progresos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de mis estudiantes.	x		x		x		
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis intereses y necesidades.	x		x		x		
27	Participo, activamente, en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	x		x		x		
28	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	x		x		x		

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Robert Manguinuri Chota

DNI: 06739917

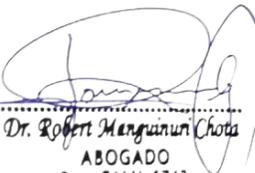
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 12 de noviembre de 2021


.....
Dr. Robert Manguinuri Chota
ABOGADO
Reg. CALH. 1743

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Percibo que existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	En la institución donde laboro, se reconocen los niveles de logro.	X		X		X		
3	En la institución donde laboro, existen retos y objetivos a cumplir en el trabajo establecido.	X		X		X		
4	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme.	X		X		X		
5	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten mi desarrollo laboral.	X		X		X		
6	En la institución donde laboro, existen actividades que me estimulan a mejorar mi labor.	X		X		X		
7	En la institución donde laboro, existe promoción de desarrollo personal	X		X		X		
8	En donde laboro, existe relación entre el trabajo con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
9	En la institución donde laboro, se reconoce el trabajo bien realizado.	X		X		X		
10	En la institución donde laboro, es posible alcanzar la calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	En donde laboro, existe compromiso con el éxito de la institución.	X		X		X		
12	En la institución donde laboro, existe cooperación entre compañeros de trabajo..	X		X		X		
13	En la institución donde laboro, existe participación para definir objetivos y actividades.	X		X		X		
14	En la institución donde laboro, existe consideración por los trabajadores.	X		X		X		
15	En la institución donde laboro, puedo tomar decisiones por mi cuenta.	X		X		X		
16	En donde laboro, existe compromiso con los trabajadores de la institución.	X		X		X		
17	En la institución donde laboro, existe responsabilidad laboral del equipo.	X		X		X		
18	En la institución donde laboro, existe una mejora continua.	X		X		X		
19	En la institución donde laboro, siento orgullo por el trabajo que realizo.	X		X		X		
20	En la institución donde laboro, existe colaboración de los trabajadores de las áreas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Supervisión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	En la institución donde laboro, existe apoyo para superar obstáculos.	X		X		X		

22	En la institución donde laboro, existe interés de mis superiores por mis logros.	X		X		X		
23	En la institución donde laboro, el trabajo es avaluado para realizar mejoras.	X		X		X		
24	En la institución donde laboro, se valoran a los trabajadores por su nivel de desempeño.	X		X		X		
25	En la institución donde laboro, los supervisores reconocen mis logros.	X		X		X		
26	En la institución donde laboro, existe un seguimiento y control de las actividades realizadas.	X		X		X		
27	En la institución donde laboro, se superan obstáculos.	X		X		X		
28	En la institución donde laboro, se tiene la capacitación necesaria para supervisión del trabajo.	X		X		X		
29	En la institución donde laboro, la dirección escucha los planes o aportes que se hace.	X		X		X		
30	En la institución donde laboro, se promueve la generación de nuevas ideas para el proceso de supervisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunicación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En la institución donde laboro, tengo acceso a la información necesaria para realizar mi trabajo.	X		X		X		
32	En la institución donde laboro, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
33	En la institución donde laboro, existe comunicación asertiva entre grupos de trabajo.	X		X		X		
34	En la institución donde laboro, existen canales de información.	X		X		X		
35	En la institución donde laboro, las responsabilidades están definidas.	X		X		X		
36	En la institución donde laboro, puedo interactuar con la dirección.	X		X		X		
37	En la institución donde laboro, se promueve la comunicación interna.	X		X		X		
38	En la institución donde laboro, los objetivos están claramente difundidos.	X		X		X		
39	En la institución donde laboro, la misión, visión y valores están difundidos.	X		X		X		
40	En la institución donde laboro, se conocen los avances de las demás áreas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41	En la institución donde laboro, existe capacitación continua de los procesos de trabajo.	X		X		X		
42	En la institución donde laboro, existe preparación adecuada para realizar el trabajo.	X		X		X		
43	En la institución donde laboro, existe oportunidad para realizar el trabajo a mi manera.	X		X		X		
44	En la institución donde laboro, los recursos laborales son administrados correctamente.	X		X		X		

45	En la institución donde laboro, existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X	
46	En la institución donde laboro, tengo una remuneración adecuada en relación a otras instituciones.	X		X		X	
47	En la institución donde laboro, el trabajo es realizado en base a lo planificado.	X		X		X	
48	En la institución donde laboro, cuenta con la tecnología adecuada para facilitar el trabajo.	X		X		X	
49	En la institución donde laboro, existe un trato justo hacia los trabajadores.	X		X		X	
50	En la institución donde laboro, mi remuneración es adecuada en relación a las demás áreas.	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Alejandro Ramírez Ríos

DNI: 07191553.

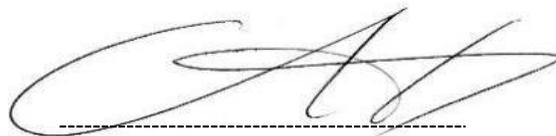
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

11 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Conozco sobre las necesidades de mis estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseño mi programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		
4	Elaboro creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualizo el diseño de aprendizaje, tomo en cuenta los estilos personales e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifico y organizo mis actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
8	Fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre mis estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promuevo en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
10	Resuelvo conflictos dialogando con mis estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organizo el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.	X		X		X		
12	Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Constato que todos mis estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X		
14	Desarrollo las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos mis estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes, y que los motiven a seguir	X		X		X		

	aprendiendo.							
16	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematizo y valoro los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúo el aprendizaje de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Interactúo con mis pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.	X		X		X		
20	Participo, activamente, en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
23	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y progresos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis intereses y necesidades.	X		X		X		
27	Participo, activamente, en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
28	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alejandro Ramírez Ríos

DNI: 07191553.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

11 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Percibo que existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	En la institución donde laboro, se reconocen los niveles de logro.	X		X		X		
3	En la institución donde laboro, existen retos y objetivos a cumplir en el trabajo establecido.	X		X		X		
4	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme.	X		X		X		
5	En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten mi desarrollo laboral.	X		X		X		
6	En la institución donde laboro, existen actividades que me estimulan a mejorar mi labor.	X		X		X		
7	En la institución donde laboro, existe promoción de desarrollo personal	X		X		X		
8	En donde laboro, existe relación entre el trabajo con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
9	En la institución donde laboro, se reconoce el trabajo bien realizado.	X		X		X		
10	En la institución donde laboro, es posible alcanzar la calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	En donde laboro, existe compromiso con el éxito de la institución.	X		X		X		
12	En la institución donde laboro, existe cooperación entre compañeros de trabajo..	X		X		X		
13	En la institución donde laboro, existe participación para definir objetivos y actividades.	X		X		X		
14	En la institución donde laboro, existe consideración por los trabajadores.	X		X		X		
15	En la institución donde laboro, puedo tomar decisiones por mi cuenta.	X		X		X		
16	En donde laboro, existe compromiso con los trabajadores de la institución.	X		X		X		
17	En la institución donde laboro, existe responsabilidad laboral del equipo.	X		X		X		
18	En la institución donde laboro, existe una mejora continua.	X		X		X		
19	En la institución donde laboro, siento orgullo por el trabajo que realizo.	X		X		X		
20	En la institución donde laboro, existe colaboración de los trabajadores de las áreas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Supervisión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	En la institución donde laboro, existe apoyo para superar obstáculos.	X		X		X		

22	En la institución donde laboro, existe interés de mis superiores por mis logros.	X		X		X		
23	En la institución donde laboro, el trabajo es avaluado para realizar mejoras.	X		X		X		
24	En la institución donde laboro, se valoran a los trabajadores por su nivel de desempeño.	X		X		X		
25	En la institución donde laboro, los supervisores reconocen mis logros.	X		X		X		
26	En la institución donde laboro, existe un seguimiento y control de las actividades realizadas.	X		X		X		
27	En la institución donde laboro, se superan obstáculos.	X		X		X		
28	En la institución donde laboro, se tiene la capacitación necesaria para supervisión del trabajo.	X		X		X		
29	En la institución donde laboro, la dirección escucha los planes o aportes que se hace.	X		X		X		
30	En la institución donde laboro, se promueve la generación de nuevas ideas para el proceso de supervisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunicación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En la institución donde laboro, tengo acceso a la información necesaria para realizar mi trabajo.	X		X		X		
32	En la institución donde laboro, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
33	En la institución donde laboro, existe comunicación asertiva entre grupos de trabajo.	X		X		X		
34	En la institución donde laboro, existen canales de información.	X		X		X		
35	En la institución donde laboro, las responsabilidades están definidas.	X		X		X		
36	En la institución donde laboro, puedo interactuar con la dirección.	X		X		X		
37	En la institución donde laboro, se promueve la comunicación interna.	X		X		X		
38	En la institución donde laboro, los objetivos están claramente difundidos.	X		X		X		
39	En la institución donde laboro, la misión, visión y valores están difundidos.	X		X		X		
40	En la institución donde laboro, se conocen los avances de las demás áreas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41	En la institución donde laboro, existe capacitación continua de los procesos de trabajo.	X		X		X		
42	En la institución donde laboro, existe preparación adecuada para realizar el trabajo.	X		X		X		
43	En la institución donde laboro, existe oportunidad para realizar el trabajo a mi manera.	X		X		X		
44	En la institución donde laboro, los recursos laborales son administrados correctamente.	X		X		X		

45	En la institución donde laboro, existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X	
46	En la institución donde laboro, tengo una remuneración adecuada en relación a otras instituciones.	X		X		X	
47	En la institución donde laboro, el trabajo es realizado en base a lo planificado.	X		X		X	
48	En la institución donde laboro, cuenta con la tecnología adecuada para facilitar el trabajo.	X		X		X	
49	En la institución donde laboro, existe un trato justo hacia los trabajadores.	X		X		X	
50	En la institución donde laboro, mi remuneración es adecuada en relación a las demás áreas.	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [x]
Aplicable después de corregir []
No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador Dra. / Mg.: Ana María Polack Peña
DNI: 10536922.
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de noviembre de 2021


 Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conozco sobre las necesidades de mis estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseño mi programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		
4	Elaboro creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualizo el diseño de aprendizaje, tomo en cuenta los estilos personales e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifico y organizo mis actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre mis estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promuevo en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
10	Resuelvo conflictos dialogando con mis estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organizo el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.	X		X		X		
12	Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Constato que todos mis estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X		
14	Desarrollo las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos mis estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes, y que los motiven a seguir	X		X		X		

	aprendiendo.							
16	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematizo y valoro los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúo el aprendizaje de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Interactúo con mis pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.	X		X		X		
20	Participo, activamente, en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
23	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y progresos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis intereses y necesidades.	X		X		X		
27	Participo, activamente, en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
28	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. / Mg: Ana María Polack Peña

DNI: 10536922.

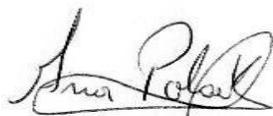
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IE "José Carlos Mariátegui"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Consuelo Flor Moscoso Mendoza	DNI: 23952676

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Organizacional y desempeño docente en la IE José Carlos Mariátegui, Antabamba - Apurímac 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Rebeca Indira Moscoso Figueroa	DNI: 09988211

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Antabamba, 03 de diciembre de 2021



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE JOSÉ CARLOS MARIATEGUI- ANTABAMBA , APURIMAC 2021", cuyo autor es MOSCOSO FIGUEROA REBECA INDIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 14-01-2022 18:23:24

Código documento Trilce: TRI - 0264812