



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Percepción del clima organizacional y labor docente en una institución
de educación técnico productiva pública, Villa Mría del Triunfo, Lima,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Guillen Lopez, Iraida Simona (orcid.org/0000-0001-5665-3121)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

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

2023

Dedicatoria:

A Dios por darme la fe para este logro
A mi madre cuyo ser extraño tanto
A mi familia por su apoyo incondicional,
por darme sus fortalezas para obtener mi
meta.

Agradecimiento:

A mis docentes por su enseñanza y motivación para concluir esta investigación.

A mis estimados compañeros por su apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Percepción del clima organizacional y labor docente en una Institucion de educacion tecnico productiva publica

Villa Mria del Triunfo,Lima, 2023

", cuyo autor es GUILLEN LOPEZ IRAIDA SIMONA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 13- 08-2023 10:45:17

Código documento Trilce: TRI - 0648568



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUILLEN LOPEZ IRAIDA SIMONA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Percepción del clima organizacional y labor docente en una Institucion de educacion tecnico productiva publica

Villa Mria del Triunfo,Lima, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUILLEN LOPEZ IRAIDA SIMONA DNI: 08886157 ORCID: 0000-0001-5665-3121	Firmado electrónicamente por: IGUILLENL el 15-08-2023 12:12:17

Código documento Trilce: INV - 1241428

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del autor.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable Clima organizacional y sus dimensiones	27
Tabla 2 Nivel de la variable labor docente y sus dimensiones.....	28
Tabla 3 Contrastación de hipótesis general	29
Tabla 4 Correlación hipótesis específica 1.....	30
Tabla 5 Correlación hipótesis específica 2.....	30
Tabla 6 Correlación hipótesis específica 3.....	31

Índice de figuras

Figura 1 Diseño no experimental correlacional transversal	22
Figura 2 Clima organizacional y labor docente.....	74

Resumen

El presente trabajo de investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y labor docente en una institución de educación técnico-productiva pública en Villa María del Triunfo, Lima, 2023. tipo de estudio básico, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental transversal y el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 95 docentes de CETPROS. Se utilizó la técnica de encuestas, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los colaboradores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y confiabilidad. Como instrumento de recolección de información se utilizó un cuestionario para la variable clima organizacional y otro para labor docente con 20 ítems de escala Likert., cada instrumento utilizó alfa de Cronbach que arrojó una alta fiabilidad en ambas variables: 0,845 para las variables clima organizacional, y 0,810 para la variable labor docente. Se concluyó una correlación positiva considerable entre Clima organizacional y Labor docente en una institución de educación técnico-productiva pública en Villa María del Triunfo, Lima, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, labor docente, CETPRO.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and teaching work in a public technical-productive education institution in Villa Maria del Triunfo, Lima, 2023. The type of basic study, the level of research was descriptive correlational, the research design was non-experimental cross-sectional, and the approach was quantitative. The sample consisted of 95 CETPROS teachers. The survey technique was used; these data collection instruments were applied to the collaborators. For the validity of the instruments, expert judgment and reliability were used. A questionnaire was used as a data collection instrument for the organizational climate variable and another for teaching work with 20 Likert scale items, each instrument used Cronbach's alpha which showed a high reliability for both variables: 0.845 for the organizational climate variables and 0.810 for the teaching work variable, concluding a considerable positive correlation between organizational climate and teaching work in a public technical-productive education institution in Villa Maria del Triunfo, Lima, 2023.

Keywords: Organizational climate, teaching work, CETPRO.

I. INTRODUCCIÓN

Organización Panamericana de la Salud (2022) precisó el valor y fuerza de trabajo en América representado cerca del 50% (460 millones) en base a un muestreo total de la región, siendo esto primordial fuente de rendimiento y desarrollo. América Latina y el Caribe contribuyo con 60% la fuerza de trabajo estando presente en varios ámbitos económicos, Así en el Clima Organizacional, para asegurar un mejor rendimiento y productividad se necesitan, situaciones de trabajo seguras, saludables, satisfactorias y adecuadas situaciones de trabajo equitativas y honestas. En otras palabras, así se obtendrá un trabajo decente, que conlleve al desenvolvimiento y productividad individual, sectorial y regional. Es decir, las condiciones de trabajo que no brindan seguridad, inadecuados o peligrosas ocasionan accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo. Significa que el trabajo y el empleo se reconocen como concluyentes de salud.

Los problemas que conllevaron a la demanda de profesores de formación técnica, para atender una población creciente que necesita una educación de calidad fue investigado en África y el sur de Asia, donde los dígitos de matrícula están elevándose a consecuencia del cambio demográfico y de los denodados esfuerzos por incentivar una mayor equidad, (UNESCO,2022).

Según el Ministerio de Educación (2021, p.1), los colegios denotan importancia en la evaluación del clima organizacional, ya que ésta proporciona vitalidad a las organizaciones, y, por ende, mayor proactividad en el trabajo del maestro. De esta manera, en el Perú, el clima laboral no solo se limita a mantener un espacio ideal para desarrollar las actividades requeridas, sino que se compone de factores extrínsecos e intrínsecos que favorecieron el correcto desarrollo y ejecución de estas en las instituciones.

El presente trabajo investigó en Centros de Educación Técnico-Productiva CETPRO, ubicados en Villa María del Triunfo. Se puede apreciar una buena infraestructura, y una buena ubicación, lo que los hace de fácil acceso, ello supone una solución asequible para el sector poblacional que desea adquirir conocimientos para poder iniciar algún emprendimiento o insertarse en el mundo laboral. No obstante, no se tiene un conocimiento claro sobre el clima organizacional y cómo este puede influir en la labor docente.

En este orden de ideas los CETPROS tienen profesores que muchas veces desconocen sus derechos y obligaciones y no tienen oportunidad de estrechar vinculo de tal manera no se identificaron con la Institución, Por esto , es necesario conocer la interrelación que existió entre clima organizacional y labor docente ejercida por profesores en los CETPROS en mención, esta investigación realizada resulta relevante, ya que podrá profundizar el estudio del clima organizacional, evidenciar su interrelación con la labor docente y plantear mejoras o recomendaciones para ofrecer un mejor servicio educativo, traducido en su calidad.

En los CETPROS de Villa María del Triunfo, existen problemas por diferentes factores entre ellos falta de dialogo, comunicación asertiva, falta de motivación, participación y coordinación con personal administrativo, Así mismo Clima organizacional y labor docente de CETPRO tiene dificultades en resolverse. Siendo necesario la presencia de un buen Líder para un buen clima organizacional, un ambiente agradable para desarrollar una buena labor docente se tiene que aplicar las normativas vigentes con Marco del buen desempeño docente.

Clima organizacional tuvo relevancia importante en toda institución, busco elevar sus estándares de calidad. La labor docente no es ajena a este concepto, Así la percepción que puede tener un docente o formador respecto a la organización para la cual ofrece sus servicios, puede influir directamente en su desempeño, traduciéndose en calidad educativa hacia el estudiante. El educador es el principal responsable de que la organización alcance sus objetivos, respaldados en su misión y visión. Se puede evidenciar que esta característica organizacional tiene su alcance en el sistema educativo.

Problema general se considera ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la labor docente en una institución de educación técnico-productiva de Villa María del Triunfo? consideramos los problemas específicos siguientes ¿Cuál es la relación entre las dimensión comunicación en una institución de educación técnico-productiva de Villa María del Triunfo?¿Cuál es la relación entre las dimensiones, motivación en una institución de educación técnico-productiva de Villa María del triunfo ¿Cuál es la relación entre las

dimensión participación en una institución de educación técnico-productiva de Villa María del Triunfo?

La justificación teórica que realizó en la presente investigación se pudo profundizar más los conceptos teóricos de las variables estudiadas, los cuales significarán un aporte valioso en el clima organizacional y labor docente de una institución de educación técnico-productiva de Villa María del Triunfo. Por otra parte. La justificación metodológica, pudo hacer la validación de un instrumento de medición acorde a las exigencias del Ministerio de Educación para un buen desempeño docente, y ayudo a futuros estudios vinculados a la institución. La justificación práctica, encontró resultados importantes para las autoridades administrativas del CETPRO en mención, ya que sirvió como un punto de partida para iniciar acciones de mejoras en este aspecto organizacional, que fue traducido en una labor docente más eficiente.

Objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y labor docente en un CETPRO de Villa María del Triunfo. En consecuencia, se presentó el objetivo específico determinar la relación entre comunicación en un CETPRO de Villa María del Triunfo. Determinar la relación que existe entre la motivación en un CETPRO de Villa María del Triunfo. Determinar la relación entre participación en un CETPRO de Villa María del Triunfo.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y labor docente en un CETPRO de Villa María del Triunfo. Asimismo, las hipótesis específicas si existe relación significativa entre comunicación, en un CETPRO de Villa María del Triunfo. Si existe relación significativa entre motivación en un CETPRO de Villa María del Triunfo. Si existe relación significativa entre participación en un CETPRO de Villa María del Triunfo.

II. MARCO TEÓRICO

Nivel nacional Huaita y Luza (2018), tuvo como propósito establecer Como influye el clima, satisfacción profesional en trabajo del profesor en el centro educativo básico de secundaria de Lima. Esto refleja diseño básico, y de corte transversal, la metodología analizó las conexiones motivadas entre variables en base a planteamientos de hipótesis causales. La muestra probabilística, la dimensión del muestreo tuvo a 103 maestros de centros educativos públicos del distrito de Lima. Para apreciar variables se aplicó Cuestionario como instrumento y otro para satisfacción laboral y cuestionario del ejercicio del profesor y fue sustentados. Fue deliberada mediante alfa de Cronbach consiguió en el orden dado. El grado de pronóstico de 2 variables articuladas referente a labor profesional en grado estadístico fue revelador así mismo, el valor R² de Nagelkerke logrado preciso la guía propuesta explica el 86,6% variable dependiente (0.866). Conclusión determino que clima y el gozo laboral inciden notoriamente en el trabajo docente del nivel secundaria.

Carrasco (2018), investigo Liderazgo de la mujer en las compañías de confección del imperio comercial de Gamarra, Lima 2017 exteriorizó como propósito del proyecto, temas de liderazgo llevando a perfeccionar el desempeño de la fémima con percepción en la compañía en el imperio comercial de Gamarra, 2017. El análisis fundamenta sus bases en dos perspectivas mixtas, tomando como metodología el desempeño de dos enfoques, se solicitó la colaboración a tres emprendedoras con sustento a siete Ítem de hondura. El enfoque cuantitativo por tanto destinó el recurso de encuesta, así mismo el instrumento del cuestionario fue compuesto de cincuenta y cuatro ítems con sustento a tres subcategorías o dimensiones, él enfoque mixto posteriormente trabajó en la programación Excel y SPSS 23. Así consiguió averiguar las categorías y posiciones críticas representadas en tablas y gráficos de frecuencia. El informe Cuantitativo se conjuga con la información Cualitativa teniendo como resultado una valoración real y concreta. El producto de la síntesis, el dominio cuyo desempeño en el imperio comercial de Gamarra indica dificultad, a causa del ocultamiento de tareas, la iniciación de resolución o la injerencia de varios componentes no resuelve las dificultades con rapidez e inteligencia, los empleados no son proactivos y el líder

ni se inmuta, no promueve a sus empleados para ser proactivos. considerando el punto de vista cualitativo, como resultado, Asimismo, la conclusión fue conllevar al bien y mejoramiento, se necesita preparar un instrumento de progreso organizacional cuyo objetivo será lograr variaciones adecuadas al clima laboral e identidad institucional.

Sánchez (2021), investigó el enlace entre clima organizacional y ejercicio ocupacional, incidió en plantear lo siguiente ¿Cuál sería la conexión presente entre el clima organizacional y ejercicio ocupacional del profesor de la Institución pública? El propósito fue como establecer un clima organizacional ayudando a desarrollar servicios adecuados eficientes en el ejercicio ocupacional de los formadores. La metodología que utilizó fue significativa para el ejercicio de un maestro en colegio público. Determinando conexión existente entre clima organizacional en ejercicio ocupacional del profesor en el centro educativo. Observación, el modelo no experimental – transversal, el diseño implica la adquisición de información en el tiempo apreciando el prodigio que se suscitan en un único tiempo, sin intervención en su incremento; el diseño de la investigación es: descriptivo, correlacional. Entrevistados están conformados por 70 profesores donde la muestra es de 40 maestros en los cuales se aplicaron instrumentos para recolectar datos.

Castillo et al. (2019), investigó a un gerente del centro de salud como funcionario, encargado de gerenciar y ejercer acciones integradas dentro del centro, lo cual el prototipo de liderazgo que desarrollaron sus empleados pudo influir en el clima organizacional y en el servicio brindado al paciente. Objetivo: Determinaron relación entre liderazgo y clima organizacional en trabajadores del centro de Salud. Método: Estudio descriptivo transversal y correlacional aplicado a empleados del centro de salud. Se utilizó dos cuestionarios legítimos y confiables en ámbito, pudo obtener datos de interés. El análisis de correlación se realizó con el estadista de Spearman (rh) con un nivel de significancia del 5 %. Resultados: Del total de 88 trabajadores, 54,5 % presentaron liderazgo transaccional y 55,7 % transformacional alto y bajo, respectivamente. El nivel de liderazgo del funcionario de la Microred fue medio (50 %) y el clima organizacional de los empleados fue por mejorar (68,2 %). El coeficiente de Correlación de

Spearman (rh) evidenció relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional ($rh = 0,644$; $p = 0,000$) y transformacional ($r h = 0,660$; $p = 0,000$). Conclusiones: La relación entre los modelos de liderazgos y clima organizacional de empleados es significativa, entonces a mejor liderazgo, óptimo clima organizacional.

Rojas (2022) investigó propósito de cómo establecer relación entre el soporte educativo, en competencias socioemocionales y conjuntos de enseñanzas en los profesores de una escuela. Se utilizó enfoque cuantitativo, básico y correlacional llevo a cabo el análisis. Los encuestados fueron 215 maestros, Asimismo la muestra era 138 entrevistados. La investigación indico como el soporte educativo en las agrupaciones de enseñanzas obtuvieron niveles eficientes (76,1% y 73,9%) y regulares (19,6%), por lo tanto, las competencias emocionales y las agrupaciones de enseñanzas de ubicaron en niveles competentes (76,1% y 56,5%) y regulares (19,6% y 37%). Se concluyó que hubo una relación adecuada entre soporte educativo y las agrupaciones de enseñanza ($Rho=0,765$) de la misma forma se apreció una aseveración afirmativa entre habilidad emocional y el grupo de enseñanza ($Rho=0,764$).

En ámbito internacional, Delgado y Sanmiguel (2020) realizó un análisis acerca del gozo laboral en una Institución Universitaria Industrial en Colombia. Esta investigación tuvo como propósito de estudio a instructores y trabajadores administrativos, para averiguar alternativas de soluciones que fortalezcan el clima organizacional, como parte de un plan de crecimiento universitario 2019-2030. Con una metodología de enfoque mixto, se elaboró un cuestionario con interrogantes abiertas y cerradas. Estas entrevistas fueron aplicadas a lo largo del segundo semestre del año 2018, a 28 docentes de hora cátedra, 6 docentes con contrato por horas completas y 17 administrativos. El resultado, concerniente a los aspectos sociales y el área profesional, demostró una relativa satisfacción por parte de los encuestados. Este estudió concluyo a la mejora de programas ofrecidos por la universidad, de tal forma que se decidió iniciar una cooperativa para los docentes y empleados eventuales, que pueda administrar los asuntos económicos de los trabajadores. De la misma manera, el tema del tiempo de ocio

supuso un descontento, por lo que se planteó la apertura de áreas deportivas para el sector universitario, como una forma de ayudar a la salud de cuerpo y mente.

Parisaca (2021) determinó a clima organizacional en colegios como propósito de análisis fue descriptivo con diseño de campo, Muestreo fue conformado por seis instituciones educativas públicas básicas primarias situadas en Colombia. Las unidades presentaron a 6 rectores y 83 profesores. Como metodología aplicaron dos instrumentos de obtención de datos, tipo escala Lickert. Método Alfa de Cronbach obteniendo así estuvo direccionado a docentes la respuesta a veces refleja mayor porcentaje al grupo de rectores; de esta manera para los profesores la alta cantidad de resultados estuvo orientada siempre. En conclusión, se indicó que clima organizacional se situó en un grado medianamente acorde, extremo inferior.

Souto (2020), tesis investigo Clima Organizacional desempeño del maestro se desarrolló en un colegio de Argentina, muestra un análisis del clima organizacional en el colegio e incide en desempeño laboral de los profesores. Sustentó el objetivo y propuso el estudio del clima organizacional, Tomó en consideración la exigencia es satisfactoria, motivación profesional, , por lo cual se aplicó encuestas que fueron realizadas presencialmente para recolectar información.

González (2022), investigó al clima organizacional y satisfacción laboral planteó 25 ítems, partidas en dos dimensiones, la primera dimensión es clima organizacional tomó variables liderazgo y participación con 10 ítems, y una segunda dimensión que es satisfacción profesional, asume como variables con 15 ítems clima organizacional refiere, específicamente, al ambiente como organización, Esto fue un producto y una sensación del entrevistado y sus colegas, acorde a cláusulas que afloran en el entorno físico, la correlación que estas tuvieron, tanto de objetivos de la organización, como de aspiraciones. El cuestionario utilizó escala de Likert, Las encuestas usaron enlace a través de la plataforma Google Forms enviados a empleados, la misma fue enviada en 2 oportunidades esperando las respuestas, en un periodo de 3 semanas

comprendido entre el 20 de junio y el 11 de julio, hasta que se obtuvieron 20 respuestas, siendo el 57% de los 35 empleados que trabajan en el hotel.

Niebles et al. (2019), investigo Clima organizacional y desempeño docente en universidades de Barranquilla. Como metodología implementó enfoque cuantitativo, con paradigma positivista, con diseño no experimental, transeccional y de campo, La muestra abarcó 107 maestros universitarios, se desempeñó como maestro en universidades de Barranquilla, sistematizado con escala tipo Likert, los cuales conformaron 30 preguntas, criterio de 5 expertos, Descriptivo, esto “busco especificar propiedades, características propias, perfiles de individuos, grupos y comunidades

Para Sotelo y Figueroa (2017) la síntesis del clima organizacional está en correlación directa con la disposición de poder ablandar y responder a las variantes de los procedimientos de gestión organizacional, hecho que brindara complacencia al beneficiario final de la utilidad obtenida, así mismo se requiere que tenga situaciones favorables para alcanzar su objetivo. Se contempla preciso el desempeño del líder directivo, en sus resultados llevando a un clima organizacional no evidenciable para obtener objetivos de la organización; normalmente los inconvenientes son ocasionados por causas de presión que son expuestos, los profesores en su desempeño y obtener resultados de aprendizajes óptimos, generando así un clima institucional inadecuado en el proceso laboral, conllevando al docente a un desempeño productivo limitado, conduciendo a un perjuicio en la calidad del servicio.

Enfoque de investigación es cuantitativo con recolección y análisis de datos. La variable clima organizacional estuvo conceptualizado como el espacio intrínseco entre los individuos de una compañía y al mismo tiempo están ligados por el grado de motivación actual. Este interés que conlleva a la estimulación entre los individuos de la compañía, debiendo ser propicio cuando las exigencias son complacidas y desfavorable así mismo se observa frustrados sus necesidades e intereses a su vez se puede decir que, la situación motivacional del individuo se exterioriza la influencia del clima organizacional. Es favorable satisfacción moral de los integrantes, y desaprobó no logrando satisfacer las necesidades

(Chiavenato, 2017). El clima organizacional se entiende como la percepción que tiene un colaborador o trabajador de una institución, por ende, se trata de un concepto subjetivo. Dicho esto, se puede distinguir que un buen clima organizacional afecta directamente en el estado anímico de un trabajador, y de esta forma, a su productividad.

Hincapié et. al (2019) destacó la significancia del clima organizacional en colegios de Colombia para mejorar desempeño laboral de su personal, así aumento sus capacidades en la resolución de problemas cada vez más complicados y pudo adaptarse a su responsabilidad laboral y al ambiente donde desarrollan su trabajo.

Chiavenato (2017), afirmó a comunicación como procesos específico desplazándose e intercambiando información entre personas de una organización, Chiavenato (2017) sostuvo que motivación es una evolución que apertura con déficit fisiológico o psicológica, una escasez que direcciona una conducta o un impulso direccionado a objetivo o incentivo. Clave para comprender el análisis de motivación incide en el significado y relación entre obligación y compromiso, La participación refirió Chiavenato (2017) que es desarrollo de análisis con distintas alternativas, para determinar un curso a seguir

La primera Dimensiones Comunicación es todo proceso mediante el cual hay una transmisión de información, sentimientos, pensamiento y todo elemento que puede ser compartido. En el ámbito organizacional Castro (2014) refirió comunicación como aquella que se estableció en las instituciones como parte de sus normas. Debido a ello, la comunicación entre los funcionarios de diferentes niveles

La variable Labor Docente se definió necesariamente como “labor”, y se entiende como grupo de trabajos, actividades y prácticas organizadas, que son realizados por una persona, profesión u organismo. Para entender mejor el concepto, Davini (2015) menciona “Cuando hablamos de “prácticas” no necesariamente esto refirió, a técnicas del “hacer”, a la intervención y competencia didáctica en complejos contextos reales en diferentes dimensiones a menudo,

incluso los retos contextualizados en entornos sociales e interinstitucionales. En otras palabras, esto se ocupan de situaciones genuinas y problemas”

Vergara (2016), aseveró que, además de ser hábil, contextualizada y compleja, esta práctica tiene un ámbito típico “una persona que realiza la actividad en una definida situación. El concepto de labor docente es importante conocer también el significado de “desempeño” ya que es la principal característica medible dentro de esta variable. Al respecto, Sacristán Vergara (2005) afirma que: “Cuando se habla de significados no se hace referencia a la teoría, sino a los conocimientos, creencias, valores que ayudan a prefigurar la forma en que un docente realiza el trabajo, ya que se puede decir que, según cómo el educador “comprende” su práctica, es forma en que la realiza.” En el mismo sentido.

Minedu (2012), Dominios de acuerdo con el desempeño docente, son cuatro que se tomó como instrumento de medición. La primera dimensión fue Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se considera la planificación del trabajo docente, mediante la elaboración de un programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, enmarcados en un enfoque intercultural e inclusivo. De igual forma se refirió también al saber de principales caracteres sociales, culturales y cognitivas del educando, así como el dominio del contenido pedagógico y disciplinario. El segundo dominio fue Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, hace referencia a la conducción del proceso de enseñanza, a través de enfoques que resaltaron la inclusión y sus diversas en cada expresión. También trata de la mediación pedagógica del profesor para el desarrollo de un clima que sea propicio para el aprendizaje, manejo de contenidos, motivación de los estudiantes, que facilitaron identificación del logro y el desafío que suponga el proceso de aprendizaje, junto con sus mejoras.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Esta dimensión significa la participación en la gestión de la escuela o red de escuelas, desde una posición democrática y poder establecer comunidades de aprendizajes, clima institucional favorable también están en referencia (MINEDU, 2012).

Cuarta dimensión fue Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente hace comprensión del desarrollo y las prácticas que son características

de la instrucción y desarrollo de la comunidad profesional de profesores. Es la reflexión sistemática sobre su ejercicio pedagógico, de colaboradores, trabajo en equipo colaboración con los pares y la colaboración en actividades de desarrollo profesional., De esta forma, estos dominios del desempeño docente resultan un punto de medición relevante para el instrumento propuesto, ya que la métrica cuantitativa se basa en las recomendaciones del (MINEDU 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

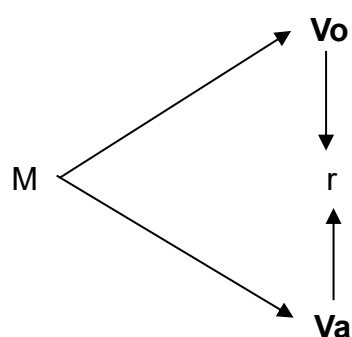
La investigación fue básica y conllevó al investigador a profundizar conceptos de clima organizacional, sustentando como elementos principales a los empleados, de acuerdo con resultados de sus desempeños, Para Ñaupas et al. (2018). Así mismo esta investigación fue de enfoque cuantitativo porque los datos obtenidos se procesaron estadísticamente y se midió y analizó pruebas estadísticas para explicar los fenómenos y contrastar las hipótesis que se han formulado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Este trabajo tuvo diseño no experimental. Las 2 variables no fueron manipuladas, por lo tanto, la investigación solo se limitó a observar la situación sin direccionar a los integrantes del estudio. Este sistema garantizó métodos y técnicas propias de recopilación de información, procedimientos y representaciones de estas. (Fuster, 2019). Asimismo, fue de nivel correlacional simple, cuya dirección se orientó en la creación de vínculos e interconexiones estadísticas positivas, (Sanchez,2021).se acoplo el siguiente diagrama.

Figura 1

Diseño no experimental correlacional transversal



Dónde:

M: muestra

Vo: Clima organizacional

Va: Labor docente

R: Coeficiente de correlación

(Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Clima organizacional

Definición conceptual: Clima organizacional se conceptualizo como cualidad o propiedad del área de trabajo laboral siendo percibidas o experimentadas por los

integrantes de la compañía y que tienen incidencia directamente en las conductas de los trabajadores, (Chiavenato, 2017).

Definición operacional: Este estudio midió y tomó en cuenta dimensiones obtenidas de cuestionario clima organizacional y se obtuvo como resultado de la encuesta a profesores que consiste en 20 ítems, con 5 tipos de respuestas (escala Likert) preciso al clima organizacional, tomo en cuenta dimensiones determinadas: comunicación, motivación, participación.

Indicadores: Respeto, dialogo, condiciones laborales

Escala de medición: Ordinal

Variable 2 Labor docente

Definición conceptual: Grupo de actos concretos que comprende el quehacer y actuar del maestro se comprende como el quehacer de su actuar; predeterminado por acciones ligadas al mismo profesor, estudiante y al contexto. El desarrollo profesional se desarrolla en varios aspectos en ámbito socio cultural, institucional, ambiente del taller (MINEDU, 2012).

Definición operacional: En este estudio se midió, tomando en cuenta las dimensiones obtenidas del cuestionario de labor docente el cual se obtuvo como resultado de la encuesta a profesores que consiste en 20 ítems, con 5 tipos de respuestas (escala Likert) preciso nivel de Labor docente en base a cuatro dominios denominadas: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores: Planificación, diversidad, participación.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Lakens, (2022), Profesores encuestados reflejó uno o varios tipos de respuestas en las entidades que fueron posible medir, cumplieron con criterios de legitimidad para alcanzar datos. Este trabajo, fue conformada por 95 docentes de la Red de CETPROS de Villa María del Triunfo.

Criterios de inclusión: Profesores de los CETPROS de sexo femenino y masculino

Criterios de exclusión: maestros que faltaron por problemas personales de CETPROS de Villa María del Triunfo.

3.3.2 Muestra

Selecciona muestra representativa estadísticamente de individuos y la población de interés. Ante ello, se delimitaron un muestreo probabilístico simple, es decir, para discriminación, las unidades de análisis se utilizarán parámetros distintos al azar, por el contrario, obedecen al interés de la investigadora (Lakens,2022) (Anexo 12).

3.3.3 Unidad de análisis

Como unidad de análisis se consideró a profesores de CETPROS.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los ítems que aplico de forma fija sistematizada en la secuencia de operacionalización en cada variable (Hernández y Mendoza, 2018).

Encuesta es forma de investigación y mostro la obtención de datos de una muestra o población. Estos ítems fueron cerrados y abiertos y se aplicó para obtener datos, ideas, opiniones, características (Ñaupas et al., 2018). Cuestionarios son instrumentos de estudio que tienen una secuencia de preguntas ordenadas que recopilan información necesaria en temas determinados, estos se utilizaron normalmente y aseguran su confiabilidad validando los resultados (Agreda et al. 2020). Validez es empleado para exteriorizar validez de contenido. Confiabilidad viene hacer la consistencia de resultados alcanzados por la herramienta SPSS, (Ávila et al.2020). (Anexo 2)

La técnica que se aplico fue encuesta, de igual, manera aplique cuestionario de interrogantes en dos variables Clima Organizacional y labor docente, presentó dimensiones que tuvo 20 ítems y califico basado en escala de respuestas tipo Likert (Hernández y Mendoza, 2018), Se apreció, como resultado un valor de .845, indicando que este instrumento tuvo un grado de confiabilidad, validando su utilización de datos en la investigación. (Anexo 11)

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que realizó, el presente estudio fue revisión de antecedentes nacionales e internacionales primeramente así mismo se consideró las bases teóricas referente a Clima organizacional y Labor docente, también se solicitó permiso a directores para la aplicación de las encuestas fue en 05 CETPROS del distrito de Villa María del Triunfo.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó análisis descriptivo e inferencial y permitió la demostración de resultados por intermedio de índices de frecuencia y gráficos de variables y dimensiones, (Devore, 2019). Con el contraste de hipótesis se realizó la demostración mediante encuestas de normalidad por medio de la prueba piloto por medio de Kolmogorow-smimow con 15 docentes, se encontró la prueba estadística para conocer el contraste de cada una de las hipótesis para análisis de resultados, (García et al., 2021).

3.7. Aspectos éticos

Esta tesis se aplicó acorde al código de ética de la UCV basado en tres principios éticos y morales, de acuerdo con los autores número uno respeto a los individuos, la caridad y la justicia. Consentimiento informado de los participantes (Ruiz, 2020) para escribir artículos académicos, se redactó de acuerdo con las normas de la 7ma edición. Confidencialidad y protección de la información no revelando ni exponiendo los datos por la integridad y seguridad de los encuestados no exponiéndolos.

IV. RESULTADOS

En este sector se presentó resultados de análisis descriptivos de tabulación cruzada a nivel de variables y dimensión asimismo el coeficiente de rho Spearman se utilizó en estadística inferenciales para constatar hipótesis de investigación general y específico

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia para variable clima organizacional y sus dimensiones

Variables y dimensiones		Clima organizacional	Comunicación	Motivación	Participación
Bueno	fi	51	58	47	60
	hi	53,7	61,1	49,5	63,2
Regular	fi	31	24	32	22
	hi	32,6	25,3	33,7	23,2
Malo	fi	13	13	16	13
	hi	13,7	13,7	16,8	13,7
Total	fi	95	95	95	95
	hi	100	100	100	100

La tabla 1, muestra las respuestas de los profesores con un 32,6% se observó como dimensión regular, mientras el 13,7% en una dimensión mala y solo el 53,7% están en dimensión buena en Clima organizacional, respecto a comunicación, el 25,3% se localizó en una dimensión regular, mientras el 13,7% en dimensión mala y solo el 61,7% están en una dimensión buena en la investigación y motivación tuvo el 33,7% se localizó en una dimensión regular, mientras el 16,8% en dimensión mala y solo el 49,5% están en una dimensión buena. Por otro lado, referente a la participación el 23,2% se localizó en una dimensión regular, mientras el 13,7% en dimensión mala y solo el 63,2% estuvo en dimensión buena.

Tabla 2*Frecuencia para variable Labor docente y sus dimensiones*

Variables y dimensiones		Labor docente	Preparación para aprendizaje de estudiantes	Enseñanza para aprendizaje de estudiantes	Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente
Bueno	fi	46	38	25	36	42
	hi	48,4	40,0	40,3	38,9	44,2
Regular	fi	37	24	32	22	27
	hi	38,9	37,3	33,7	29,2	28,4
Malo	fi	12	33	38	37	26
	hi	12,6	25,7	23,0	23,9	27,4
Total	fi	95	95	95	95	95
	hi	100	100	100	100	100

La tabla 2, muestra las respuestas de los profesores con un 38,9% se observó en dimensión regular, mientras el 12,6% en una dimensión mala y solo el 48,4% están como Labor docente bueno, respecto a preparación para el aprendizajes de los estudiantes, el 37,3% se localizó en una dimensión regular, mientras el 25,7% en dimensión mala y solo el 40,0% están en una dimensión buena en la investigación y Enseñanza para aprendizaje de estudiantes tuvo el 33,7% se localizó en una dimensión regular, mientras el 23,0% en dimensión mala y solo el 40,3% están en una dimensión buena. Por otro lado, referente a Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad el 29,2% se localizan en una dimensión regular, mientras el 23,9% en dimensión mala y solo el 38,9% están en dimensión buena, Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente se localizó 28,4 % en una dimensión regular, mientras el 27,4% en dimensión mala y solo el 44,2% estuvo en una dimensión buena.

4.2 Resultado Inferencial

4.2.1 Contrastación de Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre Clima Organizacional y Labor Docente en el CETPRO Villa María del Triunfo

H_a: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Labor Docente en el CETPRO Villa María del Triunfo

Tabla 3

Correlación para la hipótesis general

			Clima organizacional	Labor docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Labor docente	Correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

La tabla 3, indica un Rho de Spearman de 0.970, existe una correlación positiva considerable a través de clima organizacional y resultados de Labor docente. Además, se encontró un $p=0,000 < a 0,05$, por ende, se rechazó la H_0 y se aprobó la H_a , esto indica que Clima organizacional se relaciona con Labor docente.

4.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre Clima Organizacional y comunicación en el CETPRO Villa María del Triunfo

H_a: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y comunicación en CETPRO Villa María del Triunfo.

Tabla 4*Correlación para la hipótesis específica 1*

			Clima organizacional	Comunicación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Comunicación	Correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

La tabla 4 refleja una significancia bilateral fue Rho de Spearman =8,82 encontrando correlación positiva considerable. Además, se encontró un $p = 0,00$ ($p < 0,05$) rechazando la H_0 y se aprueba H_a . Finalmente, se llegó a concluir que Clima organizacional tiene correlación con comunicación.

4.2.3 Contrastación de Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre Clima Organizacional y motivación en el CETPRO Villa María del Triunfo

H_a : Existe relación significativa entre Clima Organizacional y motivación en CETPRO Villa María del Triunfo

Tabla 5*Correlación para la hipótesis específica 2*

			Clima organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Motivación	Correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

La tabla 5 refleja una significancia bilateral fue Rho de Spearman = 8,36 encontrando correlación positiva considerable. Además, se encontró un $p = 0,00$ ($p < 0,05$) rechazando la H_0 se aprueba H_a . Finalmente, se llegó a concluir que cuanto mejor sea el clima organizacional, mayor será la motivación.

4.2.4 Contrastación de Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre Clima Organizacional y participación en el CETPRO Villa María del Triunfo

H_a: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y participación en CETPRO Villa María del Triunfo

Tabla 6

Correlación para la hipótesis específica 3

			Clima organizacional	Participación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Correlación	1,000	,285**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Participación	Correlación	,285**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

La tabla 6 refleja una significancia bilateral fue Rho de Spearman = 2,85 encontrando correlación positiva débil. Además, se encontró un $p = 0,00$ ($p < 0,05$) rechazando la H_0 se aprueba H_a . Finalmente, se llegó a concluir que cuanto mejor sea el clima organizacional, mayor fue la relación con participación.

V. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación reflejó resultados obtenidos durante el recojo de información y el análisis realizado a las dos variables de manera descriptiva e inferencial se consideró como propósito describir que variable fue la predominante de acuerdo con el problema general y específicos, objetivo general y objetivos específicos. En lo referente al objetivo general, se obtuvo como efecto del estadista Rho-Spearman la correlación fue ,970 cuyo resultado indicó lo siguiente conforme al estadista Rho de Spearman, por medio del SPSS, dispuso a Clima organizacional con Labor docente ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), correlación fue positiva considerable. Alfa de Cronbach se utilizó como guía de confiabilidad, El resultado es congruente y determino variable clima organizacional condujo transformaciones en Labor docente.

Los resultados que se observan con la tesis de Huaita y Luza (2018) analizó las conexiones motivadoras entre variables en base a planteamientos de hipótesis causales. La muestra probabilística, la dimensión del muestreo, tuvo a 103 maestros de centros educativos públicos de la zona de Barrios Altos. Aplicó tres instrumentos: Cuestionario de clima laboral, se aplicó cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario del ejercicio profesional y fue sustentado. La credibilidad fue deliberada mediante el coeficiente alfa de Cronbach consiguiendo como resultados 0,79, 0.87 y 0.86 en el articuladas sobre labor profesional en grado estadístico es revelador así mismo, el valor R^2 de Nagelkerke logrado preciso la guía propuesta (0.866). Con lo obtenido, determina clima y el gozo laboral inciden notoriamente en el trabajo docentes en la educación del nivel secundaria.

La investigación básica se denominación auténtica porque en efecto toma interés en Dimensión Comunicación, motivación y participación, refleja un análisis descriptivo mencionando como rango alto a la comunicación, esto demuestra que a una comunicación efectiva mejor Clima Organizacional, donde los profesores desempeñan un trabajo acorde, participativo, colegiado. El gran placer de investigar futuros saberes, hay que mencionar que es, el amor de la sabiduría por la sabiduría.

Debe agregar que es primordial y significativa para ayudar al cimiento del análisis aplicado o técnico y es primordial así mismo es necesario por el progreso del saber (Esteban N,2018).

En la Tesis de Sánchez (2021), se justifica porque se intentó establecer un clima organizacional ayudando a desarrollar servicios adecuados-eficientes en el ejercicio ocupacional de los formadores. La hipótesis relevante indica existe vínculo significativo entre el clima organizacional y ejercicio del maestro en colegio público Pachacútec de Villa El Salvador–2018. Determino vínculo existente entre clima organizacional y ejercicio ocupacional del profesor en un centro educativo Pachacútec 6069 de Villa El Salvador – 2018. Observación, el modelo no experimental – transversal, el diseño implica la adquisición de información en el tiempo apreciando el prodigio que se suscitan en un único tiempo, sin intervención en su incremento; el diseño de la investigación es: descriptivo, correlacional. Los entrevistados están conformados por profesores de la muestra es de 40 maestros en ellos se aplicó instrumentos.

En Hipótesis general, el estadista Rho de Spearman, por medio del SPSS, se decretó al clima organizacional y Labor docente en ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación de clima organizacional fue de 0.970 correlación positiva muy fuerte. Así mismo, reflejo significancia bilateral. Por consiguiente, Fue resultado preciso con se concluyó que valor de variable se obtuvo a raíz del coeficiente de Spearman, indicando inclinación positiva a Clima organizacional y tiene un resultado beneficioso mejorando los niveles de Labor docente. Además, obtuvo un grado alto de significancia de 0,01.

En la tesis de Carrasco (2018), investigo Liderazgo de la mujer en las compañías de confección del imperio comercial y exteriorizó como propósito del proyecto, temas de liderazgo llevando a perfeccionar el desempeño de la fémina

con percepción en la compañía en el imperio comercial. El análisis fundamenta sus bases en dos perspectivas mixtas. El enfoque cuantitativo por tanto aplico encuestas, así mismo el instrumento del cuestionario fue compuesto de cincuenta y cuatro ítems con sustento a tres subcategorías o dimensiones, el enfoque mixto posteriormente trabajó en la programación SPSS 23. Asimismo, la conclusión fue conllevar al bien y mejoramiento, se necesita preparar un instrumento de progreso organizacional cuyo objetivo será lograr variaciones adecuadas al clima laboral e identidad institucional.

Hipótesis específica 1, el estadista Rho de Spearman, por medio del SPSS, se decretó al clima organizacional y comunicación en ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación fue de 0.882 positiva considerable. Así mismo. Por consiguiente, Fue resultado preciso con se concluyó que valor de variable se obtuvo a raíz del coeficiente de Spearman fue 0,00 indicando inclinación positiva. Es decir, Clima organizacional tiene un resultado beneficioso mejorando los niveles de Labor docente. Además, obtuvo un grado alto de significancia de 0,01. Esta es una prueba de alineación directa entre variables de investigación, representando por clima organizacional y es distinguido por áreas en que se desarrollan los profesores con empatía, respeto y honestidad. En la variable Labor docente tuvo desempeños adecuados y necesarios.

Se evidencio como dimensión comunicación de la variable Clima Organizacional, tiene relación con los indicadores, de acuerdo con la correlación entre dimensión comunicación y la variable Clima Organizacional con una correlación alta, resultado de la aplicación del estadista Spearman, se incide que a más comunicación mejor será el buen Clima Organizacional

En su tesis Castillo et al. (2019), Determinó relación entre liderazgo y clima organizacional en trabajadores Método: Estudio descriptivo transversal y correlacional aplicado a empleados. Se utilizo dos cuestionarios legítimos y confiables en ámbito, pudo obtener datos de interés. El análisis de correlación se

realizó con el estadista de Spearman (Rh) con un nivel de significancia del 5 %. Resultados: Del total de 88 trabajadores, 54,5 % presentaron liderazgo transaccional y 55,7 % transformacional alto y bajo, respectivamente. El nivel de liderazgo del funcionario fue medio (50 %) y el clima organizacional de los empleados fue por mejorar (68,2 %). El coeficiente de Correlación de Spearman (Rh) evidenció relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo fue significativa, entonces a mejor liderazgo, óptimo clima organizacional.

Hipótesis específica 2, el estadista Rho de Spearman, por medio del SPSS, se decretó al clima organizacional y motivación en ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación fue positivo considerable de 0.836. Así mismo. Por consiguiente, Fue resultado preciso y se concluyó que valor de variable se obtuvo a raíz del coeficiente de Spearman fue 0,00 indicando inclinación positiva, Es decir, Clima organizacional acorde tiene un resultado beneficioso mejorando los niveles de motivación. Además, obtuvo un grado alto de significancia de 0,01. Los agentes que inciden en dimensión motivación acorde a lo obtenido de las correlaciones entre la dimensión motivación y la variable Clima Organizacional refleja una correlación positiva, como resultado del estadista Spearman 0,646 a una sigma de 0,000 y se concluyó que existe relación significativa, según verificación de hipótesis.

En la hipótesis específica 3, el estadista Rho de Spearman, por medio del SPSS, se decretó al clima organizacional con Participación ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación fue positiva débil de 2,85. Así mismo, Lache (2020), Por consiguiente, localizo correlación Rho Spearman positiva débil entre las variables correlacionadas. Siendo resultado consistente con se concluyó que el valor de la variable obtenido a raíz del coeficiente de Spearman. Es decir, Clima organizacional acorde tiene un resultado beneficioso mejorando los niveles de participación. Además, alcanzó un nivel de significación de 0,01

Se evidencio finalmente que la dimensión participación tiene relación significativa débil con la variable Clima Organizacional como demuestra la correlación 0,000 esto refleja según el estadista Spearman que a mayor

participación de los trabajadores acrecentaron sus actividades diarias la eficacia en Clima Organizacional será conveniente.

A la luz de los resultados encontrados en la presente tesis según Sotelo y Figueroa (2017) resultó para un buen clima organizacional la correlación directa con la disposición de poder sensibilizar respondiendo a las variantes de los procedimientos de gestión organizacional, conllevando esto en beneficio para obtener un desempeño agradable, así mismo se requiere que tenga situaciones favorables para alcanzar su objetivo. Es preciso señalar que el buen desempeño del líder directivo, basado en una comunicación asertiva direcciona a tener un Clima Organizacional agradable asimismo los inconvenientes son ocasionados por causas de presión que son exteriorizados, en desempeño de profesores se obtuvo resultados óptimos.

La tabla indica que hay similitud en los dominios preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en procesamiento de casos, conllevando todas estas dimensiones a una similitud en sus porcentajes de acorde a los 95 entrevistados con cuestionarios, siendo ellos de más de una Institución del distrito de Villa María del Triunfo. La labor docente es una actividad que se desarrolla en cualquier sociedad. Según Fullan (2011), la labor docente consiste en crear condiciones que permitan a los estudiantes ser coautores activos de su propio aprendizaje (p.31). Es decir, el docente tiene como objetivo facilitar la adquisición de conocimientos de los estudiantes e instruirlos en su formación. En conclusión, la labor docente y el clima organizacional están estrechamente relacionados, clima organizacional positivo puede aportar en el desarrollo profesional de los maestros, así mismo la motivación y satisfacción de estos, lo que se traduce en una mayor calidad educativa.

En el presente trabajo tuvo dificultades en la aplicación del Instrumento por que se tuvo que realizar en más de un CETPRO del distrito de Villa María del Triunfo, Asimismo esto permitió conocer diferentes realidades de Clima Organizacional y

Labor docente que se evidencio al aplicar los instrumentos en este caso fueron encuestas, primero solicitando permiso a los directores de los CETPROS para aplicar dichas encuestas de las dos variables clima organizacional y labor docente con sus dimensiones e indicadores asimismo se evidencio falta de proactividad en algunos docentes ya que no toman iniciativa para presentar proyectos que mejoren las relaciones interpersonales, siendo este un importante punto de partida en toda institución.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Como resultado del estadístico Rho de Spearman, determinó que existe correlación positiva muy fuerte de 0.970 entre Clima Organizacional y labor Docente ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$).
- Segunda:** Como resultado en la actual investigación se indica que clima organizacional se relaciona con la comunicación ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación positiva considerable fue 0. 882.
- Tercera:** Como resultado en la actual investigación se indica que clima organizacional se relaciona con la motivación ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación fue positiva considerable fue 0. 836.
- Cuarta:** Como resultado en la actual investigación se indica que clima organizacional se relaciona con la participación ($p\text{-valor}=0.000 < 0,05$), y el coeficiente de correlación positiva débil fue 0. 285.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a directivos y administrativos en CETPROS de Villa María del Triunfo suscitar el progreso en clima organizacional a través de programas, Estructuras de comunicación asertiva manteniendo así unidos a los directivos, administrativos y profesores, brindándolo a través de herramientas virtuales
- Segunda:** Se recomienda a directivos de CETPROS de Villa María del Triunfo, impulsar y fomentar canales de comunicación asertiva en competencias laborales optimizando la productividad de comunidad educativa, la comunicación es primordial e importante en el clima organizacional
- Tercera:** Se recomienda a directivos de CETPROS de Villa María del Triunfo, aplicar Sistemas de Motivación manteniendo el interés permanente en los maestros, en su desenvolvimiento laboral, preservando así un agradable clima laboral e institucional
- Cuarta:** Se recomienda a docentes de CETPROS de Villa María del Triunfo, aplicar diferentes estrategias en su labor docente mejorando así su desempeño a través de diferentes actividades organizadas, programadas reflejándose esto en su enseñanza basado en valores en la Institución.

REFERENCIAS

- 1.- Agreda, A. & Pérez, M. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. *Espacios en blanco. Revista de Educación*, 2(30), 219-232. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- 2.- Álvarez, N. M., Ruiz-Requies, I., & Díaz, N. Á. (2021). Programa de orientación entre iguales en Educación Superior para la adquisición de competencias instrumentales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(1), 132-149. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.1.2021.30745>
- 3.- Andrejić, M., Pajić, V., & Kilibarda, M. (2020) Stress and communication as quality indicators of a working environment in logistics companies: A case study in the logistics sector in Serbia. *International Journal for Traffic & Transport Engineering*, 10(3), 309-322. [https://doi.org/10.7708/ijtte.2020.10\(3\).05](https://doi.org/10.7708/ijtte.2020.10(3).05)
- 4.- Aránega, Y., Del Val, T., & Castaño, R. (2020) Mindfulness as an intrapreneurship tool for improving the working environment and self-awareness. *Journal of Business Research*, 115, 186-193. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.022>
- 5.- Ávila, H., González, M., & Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62–79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- 6.- Bamidele, M. & Charity, M. (2020). Conflicts and Its Management in An Organization: A Theoretical Review. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(5), 540-545. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.05.2020.p10162>
- 7.- Belsuzarri, A. & Acosta, P. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una PYME contratista en ingeniería, Lima 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de

Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/47c2a554-64d5-466c-8762-64d37c88afa8>

- 8.- Carrasco, P. (2018). Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra – Lima, 2017 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19656>
- 9.- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2): e1351. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37332>
- 10.- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de Las Organizaciones (10.^a ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- 11.- Davini, M. (2015). La formación en la práctica docente (1.^a ed.). Editorial Paidós SAICF. <https://iesmc-tuc.infod.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/05/3%C2%B0-PEP-PRACTICA-3-La-Formaci%C3%B3n-en-la-Pr%C3%A1ctica-Docente-Cap.3-M.C.-Davini.pdf>
- 12.- De Castro, A. (2014). Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias (1.^a ed.). Editorial Universidad del Norte. <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-comunicacion-organizacional.html>
- 13.- Delgado, D., & Sanmiguel, A. Estudio de la felicidad laboral en la Universidad Industrial de Santander –UIS sede Málaga [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/22344>
- 14.- Deshpande, S., & Munshi, M. M. (2020). The Impact of soft skills training on the behavior and work performance of employees in service organizations. *IUP Journal of Soft Skills*, 14(1), 7-25. <https://www.proquest.com/openview/e78a6f5ff61214391f5a8957dab836>

3d/1?pqorigsite=gscholar&cbl=2029989#:~:text=Learning%20soft%20s
kills%20improves%20employees,admiration%20from%20others%2C%
20increases%20imagination

- 15.- Devore, J. (2019). *Introducción a la Probabilidad y Estadística*. (1.^a ed.). Cengage. <https://latam.cengage.com/libros/introduccion-a-la-probabilidad-y-estadistica-2/>
- 16.- Drago, A., Rheinheimer, D. C., & Detweiler, T. N. (2018) Effects of locus of control, academic self-efficacy, and tutoring on academic performance. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 19(4), 433-451
- 17.- Fitri, Z., & Widuri, E. (2021). Effect between Big Five Personality and Gender on Assertive Behavior in Students. *International Conference of Psychology*, 1(1), 67–75. <http://www.seminar.uad.ac.id/index.php/ICMPP/article/view/8778>
- 18.- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201–229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- 19.- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- 20.- García-Ros, R. Pérez-González & Tomás (2018) Development and Validation of the Questionnaire of Academic Stress in Secondary Education: Structure, Reliability and Nomological Validity. *International journal of environmental research and public health*, 15(9), 2023
- 21.- Gaviria, J. & López, E. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams. *European Research Studies Journal*, 22(3), 68-82. https://www.researchgate.net/publication/337060631_Transformational_Leadership_Organizational_Climate_and_Job_Satisfaction_in_Work_Teams

- 22.- Gertrude, M., & Muathe, S. (2021). Organizational Conflict Management: The All-Important Public Universities Performance Strategy Under Neglect in Kenya. *European Scientific Journal, ESJ*, 17(12), 181-209. <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n12p181>
- 23.- Goicochea, D. (2019). The Organizational Climate Laboral Performance of The Personnel of The Human Resources Area. Case: International Outsourcing. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 87–99. https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/download/1566/2241
- 24.- González, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral. Caso de estudio: Hotel Land Plaza. La Plata provincia de Buenos Aires [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de La Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/146226>
- 25.- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology* 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- 26.- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta (1.ª ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- 27.- Hincapié, N., Orellana, E., & Orellana, C. (2019). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores*, 9(9), 34–57. <https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>
- 28.- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima y la satisfacción laborales en el desempeño docente de Instituciones educativas públicas. *INNOVA Reearcj Journal*, 7(8.1), 271-286. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25788>

- 29.- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2022). Essentials of organizational behavior. Pearson Education (us). <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000007044/9780137687206>
- 30.- Kronrod, A., Grinstein, A., & Shuval, K. (2022). Think positive! Emotional response to assertiveness in positive and negative language promoting preventive health behaviors. *Psychology & Health*, 37(11), 1309–1326. <https://doi.org/10.1080/08870446.2021.1942876>
- 31.- Lakens, D. (2022). Sample Size Justification. *Collabra: Psychology*, 8(1) : 33267. <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>
- 32.- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(8), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- 33.- Ministerio de Educación. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- 34.- Ministerio de Educación. (2021). Informe del plan de acción del clima organizacional 2021 del programa nacional de infraestructura educativa. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%200acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf)
- 35.- Niebles-Núñez, W., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- 36.- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5.ª ed.). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

- 37.- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (4 de octubre de 2022). La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes. <https://www.unesco.org/es/articulos/la-unesco-da-la-voz-de-alarma-sobre-la-crisis-mundial-de-escasez-de-docentes>
- 38.- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- 39.- Parisaca, E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019 [Tesis de licenciatura]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16171>
- 40.- Rojas, B. (2022). Acompañamiento pedagógico y competencias emocionales en las comunidades de aprendizaje en docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2021 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77693>
- 41.- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque - Perú, 2019 [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico] <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- 42.- Sánchez, B. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa el Salvador - 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1458>
- 43.- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 582 - 609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- 44.- Souto, M. V. (2020) Clima organizacional: el desempeño del personal [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Salta].

http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=72304

- 45.- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72-80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6220297>
- 46.- Torlak, N., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management* 68(2), 276-295.
https://www.researchgate.net/publication/327103946_Leadership_job_satisfaction_and_performance_links_in_private_education_institutes_of_Pakistan
- 47.- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (1.ª ed.). Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
<https://books.google.com.ec/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- 48.- Van de Braam, M. (2020). Integrating Mental Skills in Training: A Practical Approach. *ITF Coaching & Sport Science Review*, 28(80), 20-22.
<https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v28i80.64>
- 49.- Vergara, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Revista Cumbres*, 2(1), 73-99.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6550779>
- 50.- Wingerden, J., & Poell, R. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PIOS ONE*, 14(9), e0222518.
https://www.researchgate.net/publication/335937907_Meaningful_work_and_resilience_among_teachers_The_mediating_role_of_work_engagement_and_job_crafting

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala
Clima organizacional	Clima organizacional se conceptualiza como cualidad o propiedad del área de trabajo laboral siendo percibidas o experimentadas por los integrantes de la compañía y que tienen incidencia directamente en las conductas de los trabajadores Chiavenato (2017)	Puntuaciones obtenidas del cuestionario de clima organizacional nos brindara un diagnóstico de la impresión a los individuos que consiste en 20 preguntas, con 5 tipos de respuestas (escala Likert), para precisar el grado de clima organizacional tomando en cuenta cuatro dimensiones, determinadas comunicación, motivación, participación en la toma de decisiones.	Comunicación	Respeto	1,2,7,8,13,14	Ordinal
			Motivación	Dialogo	3,4,9,10,15,16,17	
			Participación	Condiciones laborales	5,6,11,12,18,19,20	
Labor docente	Conjunto de actos concretas. El ejercicio del maestro se comprende como el quehacer de su actuar; éste se halla predeterminado por acciones ligadas al mismo profesor, estudiante y al contexto. Labor docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el entorno socio cultural, institucional, ambiente del taller y sobre el mismo profesor a través de una actuación critica (MINEDU,2012)	Puntuaciones obtenidas del cuestionario Labor docente para realizar un juicio percibido por los individuos que constan de 18 preguntas, con 5 tipos de respuestas (escala Likert), para determinar el nivel de Labor docente en base a tres dimensiones denominadas: conocimientos, competencias, Nivel de iniciativa	Conocimientos	Planificación	1,2,7,8,13,14	Ordinal
			Competencias	diversidad	3,4,9,10,15,16	
			Nivel de iniciativa	participación	5,6,11,12	

Anexo 2. Instrumentos

FICHA N° 01 FICHA DE AUTO EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

El presente instrumento es parte de la investigación de la tesis Percepción del clima organizacional y la labor docente en una institución pública de Villa María del Triunfo- Lima 2023

Indicaciones: El Cuestionario propuesto es anónimo y sus respuestas a las interrogantes son confidenciales por consiguiente agradezco de antemano su participación y sinceridad al responder marcando con un (X) la alternativa que crea conveniente.

	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
N	Ítems				1	2	3	4	5
Dimensión comunicación									
1	Existe comunicación asertiva basado en respeto entre los miembros administrativos y docentes del CETPRO								
2	Las reuniones de trabajo cuentan con un clima basado en el respeto								
3	Se incentiva a un dialogo fluido entre docentes de los diferentes turnos								
4	Se trabaja colegiadamente entre docentes manteniendo dialogo adecuado								
5	Las condiciones laborales son adecuadas para el trabajo en equipo								
6	Los directivos y docentes se desenvuelven en condiciones laborales adecuadas								
Dimensión motivación									
7	La Institución Educativa fomenta el respeto entre docentes y personal administrativo								
8	Cumple con sus funciones en el CETPRO mostrando respeto en su desempeño.								
9	Se siente identificado con el éxito de la Institución fomentado a través del dialogo								
10	Mantiene un dialogo alturado entre colegas del CETPRO y directivos								
11	Tu remuneración te incentiva a desempeñarte en condiciones laborales adecuadas								
12	Las condiciones laborales impulsan al desarrollo de tus habilidades								
Dimensión participación									
13	Se incentiva al respeto entre el personal de las distintas áreas								
14	Recibes capacitación permanentemente para el cumplimiento de las tareas en un clima de respeto								
15	Existe dialogo permanente en el desarrollo de sus actividades								
16	A través del dialogo brindas tu opinión para la realización de actividades Institucionales								
17	A través del dialogo brindas tu opinión para la realización de actividades calendarizadas								
18	Las condiciones laborales son propicias para tomar acuerdos pedagógicos en bien de la Institución								
19	En el Cetpro se incentiva a capacitaciones de acuerdo con sus condiciones laborales								
20	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo integrado en condiciones laborales adecuadas								

Anexo 3. Autorización para publicar identidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20610733990
CETPRO SAN GABRIEL	
Nombre del Titular o Representante legal:	ELIZABETH VERÓNICA SANTIAGO DELGADO
Nombres y Apellidos	DNI:
Elizabeth Veronica Santiago Delgado	08744745

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	
Percepción del clima Organizacional y labor docente en una	
Nombre del Programa Académico: Institución de Educación Técnico Productiva	
Maestría en Administración Pública Villa María del Triunfo, Lima 2023	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Traida Simona Guillen Lopez.	08886157

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.



Lic. Elizabeth V. Santiago Delgado
DIRECTORA CETPRO SAN GABRIEL

Lugar y Fecha:

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 el tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí es necesario describir sus características.

Anexo 4. Certificados por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. José Mercedes, Valqui Oxolón

Presente:

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi 1 Variable es: Clima Organizacional. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El nombre de mi 2 Variable es: Labor docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Iraida S. Guillen Lopez', written over a dotted line.

IRAIDA SIMONA GUILLEN LOPEZ

D.N.I. 08886157

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Percepción del clima organizacional y labor docente en una institución de educación técnico-productiva pública, Villa María del Triunfo, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Mercedes, Valqui Oxolón			
Grado profesional:	Maestría	()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(X)	Organizacional	()
Área de experiencia profesional:	Temático			
Institución donde labora:	U.C.V.			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años			
	Más de 5 años			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	IRAIDA SIMONA GUILLEN LOPEZ
Procedencia:	LIMA
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Red de CETPROS de Villa María del Triunfo

Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)
-----------------------	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación 2. Motivación 3. Participación 	Clima organizacional se conceptualiza como cualidad o propiedad del área de trabajo laboral siendo percibidas o experimentadas por los integrantes de la compañía y que tienen incidencia directamente en las conductas de los trabajadores Chiavenato (2017)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Labor docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación 2. Enseñanza 3. Participación 4. Profesionalidad 	Conjunto de actos concretas. El ejercicio del maestro se comprende como el quehacer de su actuar; éste se halla predeterminado por acciones ligadas al mismo profesor, Minedu (2012)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario Percepción del clima organizacional y labor docente en una institución de educación técnico-productiva pública, Villa María del Triunfo, Lima 2023. Adaptado por Iraida Simona Guillén Lopez en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

PRIMERA VARIABLE

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como influye la comunicación en clima organizacional

Indicadores	Ítems	N° Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Existe comunicación asertiva basado en respeto entre el personal administrativos y docentes del CETPRO	1	X	X	X	

Respeto	Las reuniones de trabajo cuentan con un clima basado en el respeto	2	X	X	X	
Dialogo	Existe dialogo fluido entre docentes de los diferentes turnos	3	X	X	X	
Dialogo	Existe dialogo permanente entre docentes del CETPRO	4	X	X	X	
Condiciones Laborales	Las condiciones laborales son adecuadas para el trabajo en equipo	5	X	X	X	
Condiciones Laborales	Los directivos y docentes se desenvuelven en condiciones laborales adecuadas	6	X	X	X	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir como influye la motivación en clima organizacional

Indicadores	Ítems	N° ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	La Institución Educativa fomenta el respeto entre docentes y personal administrativo	7	X	X	X	
Respeto	Cumple y respeta sus funciones laborales en el CETPRO	8	X	X	X	
Dialogo	Se siente identificado con el éxito de la Institución fomentado a través del dialogo	9	X	X	X	
Dialogo	Mantiene un dialogo alturado entre colegas del CETPRO y directivos	10	X	X	X	
Condiciones laborales	Tu remuneración te incentiva a desempeñarte	11	X	X	X	

	en condiciones laborales adecuadas					
Condiciones laborales	Las condiciones laborales impulsan al desarrollo de tus habilidades	12	X	X	X	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como influye la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Indicadores	Ítems	N° Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se siente identificado con el éxito de la Institución fomentado a través del respeto	13	X	X	X	
Respeto	Recibes capacitación permanentemente para el cumplimiento de las tareas en un clima de respeto	14	X	X	X	
Dialogo	Existe dialogo permanente en el desarrollo de sus actividades	15	X	X	X	
Dialogo	Participas en la toma de decisiones de planes estratégicos con un dialogo alturado y adecuado	16	X	X	X	
Dialogo	A través del dialogo brindas tu opinión para la realización de actividades Institucionales	17	X	X	X	
Condiciones laborales	Las condiciones laborales son propicias para tomar acuerdos	18	X	X	X	

	pedagógicos en bien de la Institución					
Condiciones laborales	En el Cetpro se incentiva a capacitaciones de acuerdo con sus condiciones laborales	19	X	X	X	
Condiciones laborales	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo integrado en condiciones laborales adecuadas	20	X	X	X	

SEGUNDA VARIABLE

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como influye la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítems	N° Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivo	Es proactivo aplicando planes de estudio acorde a las necesidades de los estudiantes	1	X	X	X	
Proactivo	Participa proactivamente en la elaboración de los programas de estudio de la institución educativa	2	X	X	X	
Equipo de trabajo	En equipos de trabajo deciden brindar una educación de calidad	3	X	X	X	
Equipo de trabajo	En equipos de trabajo desarrollan estrategias innovadoras en el CETPRO	4	X	X	X	

Toma de decisiones	Toma decisiones para la aplicación de metodologías innovadoras	5	X	X	X	
--------------------	--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como influye la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítems	N° Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivo		7	X	X	X	
Proactivo	Evalúo proactivamente si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes	8	X	X	X	
Equipo de trabajo	Promueven actividades innovadoras, proactivas para una mejor enseñanza	9	X	X	X	
Equipo de trabajo	Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación con equipos de trabajo	10	X	X	X	
Toma de decisiones	Por equipos de trabajo se acuerda aplicar metodología activa y participativa en el CETPRO	11	X	X	X	

- **Tercera dimensión:** Nivel de iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como influye el Nivel de iniciativa en la labor docente

Indicadores	Ítems	N° ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivo	Tomo la decisión de sistematizar los resultados del diagnóstico	13	X	X	X	
Proactivo	Toma decisión de emplear materiales considerando los aprendizajes previstos, estilos de aprendizaje	14	X	X	X	
Equipo de trabajo	Soy proactivo en las sesiones de aprendizaje utilizando materiales innovadores	15	X	X	X	
Equipo de trabajo	Toma la decisión de fomentar actividades de cuidado del medio ambiente	16	X	X	X	
Toma de decisiones	En equipos de trabajo manifestamos los problemas de los estudiantes	17	X	X	X	

	para resolverlos en comunidades de aprendizajes					
--	---	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir como influye la Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores	Ítems	N° Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivo	Con los equipos de trabajo se acuerda desarrollar actividades físicas	13	X	X	X	
Proactivo	Escucho y respeto opiniones de resultados de aprendizajes de sus estudiantes	14	X	X	X	
Equipo de trabajo	En su práctica pedagógica trabaja colegiadamente con sus colegas	15	X	X	X	
Equipo de trabajo	En la planificación de actividades toma decisiones para el cumplimiento de estas	16	X	X	X	
Toma de decisiones	Dentro del aula toma decisiones para la mejora del aprendizaje de los estudiantes	17	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: José Mercedes Valqui Oxolón
Especialidad del validador: Educación / Administración e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 de mayo del 2023



José Mercedes, Valqui Oxolón

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Daniel S. Silva Nieves

Especialidad del validador: Docente

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 de mayo del 2023



Nieves

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aldo Fernando Rejas de la Peña

Especialidad del validador: Educación / Administración e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 de mayo del 2023



Aldo Fernando Rejas de la Peña
DNI 43246299

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 5

The image shows a Google Docs interface with a Turnitin Draft Coach sidebar. The document is titled "Documento sin título" and is open in a browser window. The Turnitin sidebar displays an overall similarity score of 17%, last checked on August 2, 2021, at 2:21 AM -05. The sidebar also lists two sources: "repositorio.ucv.edu.pe" with a 4% similarity and "Universidad Cesar Valle..." with a 2% similarity. The document content includes a table of contents on the left and two paragraphs of text in the main editor. The first paragraph discusses labor levels and significance, while the second paragraph discusses Spearman's Rho correlation and SPSS results.

Documentos sin título

Archivo Editar Ver Insertar Formato Herramientas Extensiones Zotero Ayuda

100% Texto nor... Arial 12 B I U A

Resumen +

Esquema

- I. INTRODUCCIÓN
- II. MARCO TEÓRICO
- III. METODOLOGÍA
 - 3.1. Tipo y diseño de investiga...
 - 3.1.1 Tipo de investigación
- IV. RESULTADOS
- VI. DISCUSIÓN

beneficioso mejorando los niveles de Labor docente. Además, obtuvo un grado alto de significancia de 0,01.

En la hipótesis específica 3, el estadista Rho de Spearman, por medio del SPSS, se decretó al clima organizacional con Participación ($p\text{-valor}=0.000 < 0.05$), y el coeficiente de correlación fue de 0.97 moderada. Así mismo, Lache (2020), Por consiguiente, localizo correlación Rho Spearman positiva moderada y directa de 0.653 entre las variables correlacionadas. Siendo resultado consistente con se concluyó que el valor de la variable obtenido a raíz del coeficiente de Pearson es

Turnitin Draft Coach

Details Similarity Citations Grammar

17%

Overall Similarity
Last checked: Aug 2 2:21 AM -05

What should I do with my score?

- 1 repositorio.ucv.edu.pe 4%
INTERNET
- 2 Universidad Cesar Valle... 2%
SUBMITTED_WORK

You can run 2 more similarity checks.

Run New Similarity Check

View Full Report

How should I use these checks?

ESP LAA 02:22 2/08/2023

ANEXO 7

Tabla 7

Clima organizacional y labor docente

Baremos Clima organizacional

Clima				
Organizacional Niveles	D1	D2	D3	
74-100	23-30	23-30	30-40	Alto
47-73	14-22	14-22	19-29	Medio
20-46	6-13	6-13	8-18	Bajo

Tabla 8

Labor Docente

Baremos Labor Docente

Labor					
Docente	D1	D2	D3	D4	Niveles
74-100	19-25	19-25	19-25	19-25	Alto
47-73	12-18	12-18	12-18	12-18	Medio
20-46	5-11	5-11	5-11	5-11	Bajo

Anexo 8

Tabla 9

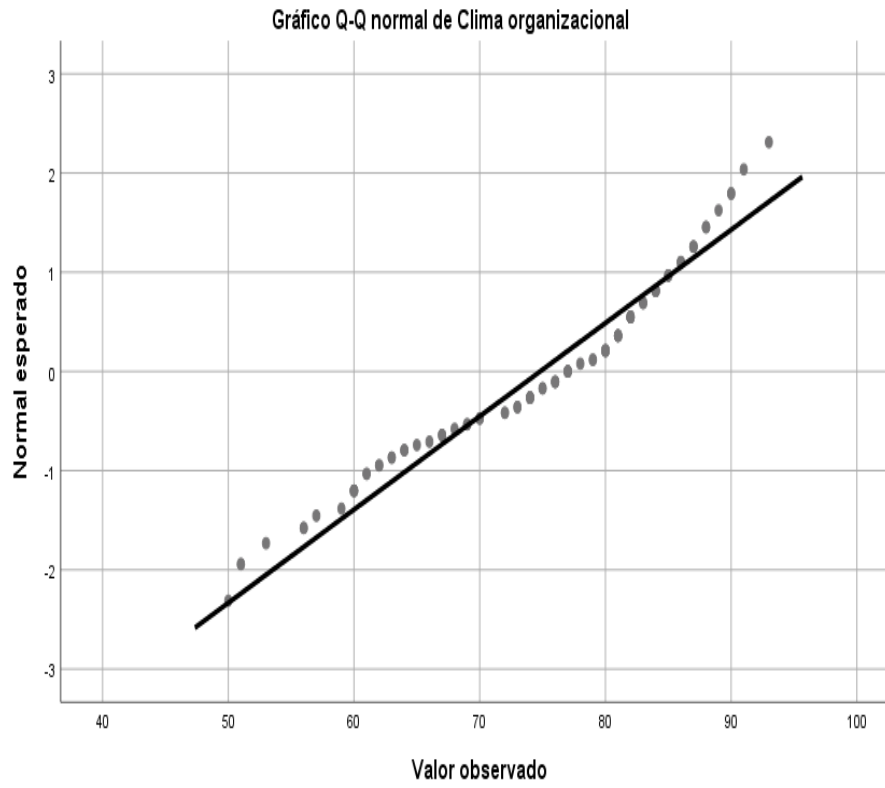
Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcent	N	Porcent	N	Porcent
Clima organizacional	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Motivación	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Comunicación	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Participación	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Labor Docente	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	95	96,9%	3	3,1%	98	100,0%

ANEXO 9

Figura 2

V1 Clima organizacional



ANEXO 10

Tabla 10

Estadísticos descriptivos Variable1 Clima organizacional dimensiones

	Media	Desv. Desviación	N
Clima organizacional	74,8105	10,63344	95
Labor Docente	73,9895	9,45706	95
Motivación	22,3263	4,88254	95
comunicación	24,4632	6,04559	95
participación	28,1579	2,92209	95

Anexo 11 Confiabilidad de Variable Clima organizacional

VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL																								
N°	COMUNICACIÓN						D1	MOTIVACION						D2	PARTICIPACION						D3	V1		
1	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	5	4	3	3	4	4	5	3	30	87
2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	4	3	3	4	4	5	4	32	91
3	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	5	5	29	5	1	3	3	3	3	4	5	27	74
4	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	5	4	3	3	4	4	5	4	32	90
5	3	2	3	3	2	3	16	3	5	4	5	4	5	26	5	4	3	3	4	4	5	4	32	74
6	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	5	4	3	3	3	4	5	3	30	87
7	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	3	4	4	23	5	4	3	3	3	3	5	4	30	83
8	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	3	4	4	23	5	3	3	3	3	3	5	3	40	93
9	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	3	4	4	23	5	3	3	3	4	2	5	4	29	82
10	4	4	5	4	4	4	25	3	3	4	3	4	4	21	5	3	3	3	3	5	4	4	30	76
11	4	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	3	4	20	5	3	5	3	4	4	4	4	32	75
12	5	5	5	5	5	5	30	2	5	4	3	4	4	22	5	3	3	3	3	2	4	4	27	79
13	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	2	3	2	16	5	4	5	3	4	4	4	1	30	63
14	5	2	2	2	5	2	18	2	2	1	5	5	2	17	5	3	3	3	2	2	2	2	21	56
15	5	1	5	5	5	5	26	5	2	5	1	5	1	19	4	4	5	3	2	3	5	3	29	74
16	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	4	4	2	2	5	2	5	2	26	84
17	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	5	29	4	4	3	3	3	4	5	1	27	86
18	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	4	3	4	5	4	3	4	3	30	88
19	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	4	4	3	3	3	5	4	5	31	88
20	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	4	4	3	3	3	2	4	4	27	84
21	3	5	5	5	5	5	28	3	5	4	5	5	4	26	4	4	3	3	3	2	4	5	28	82
22	4	3	5	5	3	5	25	3	5	4	5	5	4	26	4	5	3	2	2	4	2	4	24	75
23	4	5	5	4	5	5	28	3	3	4	3	4	5	22	4	3	5	3	4	3	4	5	31	81
24	4	5	5	4	5	5	28	3	3	4	3	4	5	22	4	3	4	3	3	5	4	4	30	80
25	4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	3	3	5	4	4	30	74
26	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	3	3	5	4	4	30	73
27	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	3	3	5	22	4	3	4	3	3	5	4	4	30	82
28	4	3	3	4	4	3	21	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	3	2	5	4	4	29	70
29	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	4	20	4	3	5	3	4	3	4	4	30	73
30	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	2	3	5	21	4	4	5	3	4	4	4	3	31	82
31	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	2	3	5	21	4	4	5	3	4	4	4	3	31	82
32	3	2	2	1	2	2	12	3	1	1	2	4	2	13	4	3	4	3	3	2	4	2	26	51
33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	2	3	3	5	2	27	87
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	2	3	2	3	4	26	86
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	4	3	4	2	3	2	3	4	25	84
36	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	2	3	2	2	2	23	81
37	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	4	3	3	3	4	1	2	2	22	80
38	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	2	3	2	2	1	22	80
39	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	3	4	5	2	4	32	90
40	5	4	5	5	4	5	28	5	3	5	3	5	5	26	4	4	3	3	2	5	4	5	32	86
41	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	4	3	3	2	2	4	5	27	85
42	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29	4	4	3	3	3	2	4	4	27	80
43	4	4	3	3	4	4	22	4	5	5	5	5	5	29	4	4	3	3	2	2	4	4	26	77
44	5	5	5	3	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	3	3	3	3	2	4	4	26	81
45	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	3	4	4	24	4	4	5	4	3	2	5	30	84	
46	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	3	3	2	4	26	74
47	2	3	3	3	3	2	16	4	3	3	3	4	3	21	4	4	5	3	3	3	2	4	26	63
48	2	3	3	2	3	2	15	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	3	4	2	2	4	26	62
49	3	2	3	3	3	3	17	4	3	3	2	3	2	17	4	4	5	3	3	3	2	3	27	61
50	3	2	3	3	3	3	17	4	2	3	1	3	2	15	4	4	5	3	3	3	2	3	27	59
51	3	2	3	3	3	3	17	4	2	3	1	3	2	15	4	4	4	5	5	4	1	3	30	62
52	2	2	3	3	2	2	14	4	2	3	1	3	1	14	4	2	4	3	4	3	5	3	28	56
53	2	2	2	2	2	2	12	4	2	3	1	3	1	14	4	4	3	3	3	1	4	2	25	51
54	4	5	5	5	4	5	28	4	4	3	3	2	4	20	4	4	5	3	4	3	4	1	28	66
55	3	4	3	3	3	4	20	3	5	5	5	5	5	28	4	4	4	5	5	4	5	3	34	82
56	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	27	4	5	4	3	3	4	3	31	89	
57	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	4	4	3	3	3	4	4	28	85	
58	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	4	4	3	4	3	3	4	3	28	85
59	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	4	5	26	4	4	3	3	3	3	4	3	27	83
60	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	4	5	26	4	4	3	3	3	3	4	1	25	81
61	4	2	3	3	3	3	18	3	5	4	4	4	2	22	4	2	3	3	5	4	3	29	69	
62	4	2	3	3	5	4	21	3	3	4	3	4	5	22	4	3	3	2	3	1	4	2	22	65
63	4	4	3	4	4	4	23	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	2	4	3	3	5	28	72
64	4	4	3	4	4	4	23	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	2	4	2	3	4	26	70
65	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	2	4	5	3	3	29	69
66	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	3	4	2	19	4	3	4	2	4	3	2	2	24	60
67	4	5	5	5	5	5	29	3	4	4	4	3	5	23	4	3	4	2	4	3	2	2	24	76
68	4	5	5	5	5	5	29	3	4	4	4	3	5	23	4	3	4	2	4	3	2	4	25	77
69	4	5	4	5	3	5	26	3	4	4	4	3	5	23	4	4	3	3	3	2	4	4	27	76
70	4	5	4	5	3	5	26	3	3	4	3	3	5	21	4	4	3	3	3	2	4	2	25	72
71	4	5	4	4	4	3	24	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	4	4	5	3	5	33	77
72	4	5	5	4	5	28	3	4	3	3	2	4	19	3	4	3	4	4	5	3	4	30	67	
73	4	5	5	4	5	28	3	4	3	3	2	4	19	3	4	3	4	4	5	3	4	30	77	
74	4	5	5	4	5	28	3	4	3	3	2	4	19	3	4	3	4	4	5	3	4	30	77	
75	5	3	2	4	4	3	21	3	4	3	2	2	4	18	3	4	3	3	4	5	3	3	28	67
76	4	3	2	2	4	2	17	3	4	3	2	2	2	16	3	4	3	4	3	3	2	5	27	60
77	4	3	2	2	4	2	17	3	4	3														

ANEXO 12

Tabla 11

Fiabilidad de Resumen de procesamiento de casos V1 Clima organizacional
Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Validos	95	100.0
Casos Excluidos	0	0
Total	95	100.0

a.- Eliminación por lista basad en todas las variables del procedimiento

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N elementos
,845	20

VARIABLE 2 LABOR DOCENTE																									
N°	CONOCIMIENTOS				D1	COMPETENCIA				D2	NIVEL DE INICIATIVA				D3	V2									
1	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	5	4	3	27	3	4	3	4	5	3	5	5	32	86	
2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	3	27	3	4	4	4	4	5	4	5	5	34	90
3	3	3	3	4	5	5	23	5	5	5	5	1	3	24	3	3	4	3	4	5	3	3	28	75	
4	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	4	3	27	3	4	4	4	4	5	4	5	5	34	89
5	2	3	3	3	5	4	20	5	4	5	5	4	3	26	3	4	2	4	5	4	3	2	27	73	
6	5	5	5	3	5	4	27	3	4	5	3	2	3	20	3	3	4	4	5	3	5	5	32	79	
7	5	5	5	3	5	4	27	3	4	4	5	4	3	23	3	3	2	3	5	4	5	5	30	80	
8	5	5	5	3	5	4	27	3	4	4	5	3	3	22	3	3	4	3	5	3	5	5	31	80	
9	5	5	5	3	5	4	27	3	4	4	5	3	3	22	3	4	3	2	5	4	5	5	31	80	
10	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	5	3	3	22	3	3	3	5	4	4	4	4	30	74	
11	4	4	4	3	3	4	21	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	4	4	4	4	31	75	
12	5	5	5	2	5	4	26	3	4	4	5	3	3	22	3	3	3	2	4	4	5	5	29	77	
13	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	5	4	5	22	3	4	4	4	4	1	3	3	26	64	
14	2	2	2	2	2	1	11	5	5	2	5	3	3	23	3	3	4	2	2	2	5	2	23	57	
15	2	5	5	5	2	5	24	1	5	1	4	4	5	20	3	2	4	3	5	3	5	1	26	70	
16	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	2	25	2	5	2	2	2	5	5	5	28	81	
17	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	5	4	4	25	4	3	4	4	5	1	5	5	31	84	
18	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	4	3	4	26	5	4	2	3	4	3	5	5	31	85	
19	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	4	4	3	26	3	3	4	5	4	5	5	5	34	87	
20	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	4	4	3	26	3	3	3	2	4	4	5	5	29	82	
21	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	4	4	3	25	3	3	3	2	4	5	3	5	28	80	
22	3	5	5	3	5	4	25	5	5	4	4	5	3	26	2	2	4	2	4	2	4	3	23	74	
23	5	5	5	3	3	4	25	3	4	4	4	3	5	23	3	4	3	3	4	5	4	5	31	79	
24	5	5	5	3	3	4	25	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	5	4	4	4	5	32	79	
25	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	5	4	4	4	4	31	74	
26	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	5	4	4	4	4	31	74	
27	5	5	5	3	5	3	26	3	3	5	4	3	4	22	3	3	2	5	4	4	5	5	31	79	
28	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	4	20	3	2	4	5	4	4	4	3	29	69	
29	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	4	2	4	4	4	4	3	28	70	
30	5	5	5	3	5	3	26	2	3	5	4	4	5	23	3	4	4	4	4	3	5	5	32	81	
31	5	5	5	3	5	3	26	2	3	5	4	4	5	23	3	4	3	4	4	3	5	5	31	80	
32	2	1	2	3	1	1	10	2	4	2	4	3	4	19	3	3	3	2	4	2	3	2	22	51	
33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	4	26	2	3	4	3	4	5	5	5	31	87	
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	2	3	3	2	3	4	5	5	27	84	
35	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	3	4	25	2	3	4	2	3	4	5	5	28	83	
36	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	4	26	2	3	4	2	2	2	5	5	25	80	
37	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	3	3	24	3	4	4	1	2	2	5	5	26	79	
38	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	4	26	2	3	2	2	2	1	5	5	22	77	
39	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	5	5	28	3	4	4	5	2	4	5	5	32	89	
40	4	5	5	3	5	5	27	3	5	5	4	4	3	24	3	2	2	5	4	5	5	4	30	81	
41	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	3	26	3	2	4	2	4	5	5	4	29	83	
42	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	4	27	3	3	3	2	4	4	5	4	28	82	
43	4	3	4	4	5	5	25	5	5	5	4	4	3	26	3	2	3	2	4	4	5	4	27	78	
44	5	3	5	4	5	4	26	5	4	5	4	3	3	24	3	3	4	2	4	4	5	5	30	80	
45	5	5	5	4	5	4	28	3	4	4	4	4	5	24	4	3	3	3	2	5	5	5	30	82	
46	3	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	3	2	4	3	3	25	66	
47	3	3	2	4	3	4	19	3	4	3	4	4	5	23	3	3	4	3	2	4	2	3	24	66	
48	3	2	2	4	3	4	18	3	4	3	4	4	3	21	3	4	4	2	2	4	2	3	24	63	
49	2	3	3	4	3	3	18	2	3	2	4	4	5	20	3	3	2	3	2	3	3	3	22	60	
50	2	3	3	4	2	3	17	1	3	2	4	4	4	19	3	3	4	3	2	3	3	3	24	60	
51	2	3	3	4	2	3	17	1	3	2	4	4	4	18	5	5	2	4	1	3	3	3	26	61	
52	2	3	2	4	2	3	16	1	3	1	4	2	4	15	3	4	4	3	5	3	2	3	27	58	
53	2	2	2	4	2	3	15	1	3	1	4	4	3	16	3	3	3	1	4	2	2	2	20	51	
54	5	5	5	4	4	3	26	3	2	4	4	4	5	22	3	4	3	3	4	1	4	5	27	75	
55	4	3	4	3	5	5	24	5	5	5	4	4	4	27	5	3	4	4	5	3	3	4	31	82	
56	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	4	3	3	3	4	3	5	5	30	87	
57	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	4	4	3	26	3	3	4	3	4	4	5	5	31	84	
58	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	4	4	3	26	4	3	4	3	4	3	5	5	31	84	
59	5	5	5	3	5	4	27	5	4	5	4	4	3	25	3	3	4	3	4	3	5	5	30	82	
60	5	5	5	3	5	4	27	5	4	5	4	4	3	25	3	3	2	3	4	1	5	5	26	78	
61	2	3	3	3	5	4	20	4	4	2	4	2	2	18	3	3	4	5	4	3	4	2	28	66	
62	2	3	3	3	3	4	20	3	4	5	4	3	3	22	2	3	2	1	4	2	4	2	20	62	
63	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22	2	4	4	3	3	5	4	4	29	73	
64	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22	2	4	3	2	3	4	4	4	26	70	
65	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	4	4	22	2	4	3	5	3	3	4	4	28	71	
66	2	3	3	3	3	4	18	3	4	2	4	3	4	20	2	4	4	3	2	2	3	2	22	60	
67	5	5	5	3	4	4	26	4	3	5	4	3	4	23	2	4	4	3	2	2	4	5	26	75	
68	5	5	5	3	4	4	26	4	3	5	4	3	4	23	2	4	4	3	2	4	4	5	28	77	
69	5	5	3	3	4	4	24	4	3	5	4	4	3	23	3	3	4	2	4	4	4	5	29	76	
70	5	4	3	3	3	4	22	3	3	5	4	4	3	22	3	3	4	2	4	2	4	5	27	71	
71	5	5	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	4	5	3	4	5	34	78	
72	5	5	4	3	4	3	24	3	2	4	3	4	3	19	3	4	2	5	3	4	4	5	30	73	
73	5	5	4	3	4	3	24	3	2	4	3	4	3	19	3	4	4	5	3	4	4	5	32	75	
74	5	4	4	3	4	3	23	3	2	4	3	4	3	19	4	4	3	5	3	4	4	5	32	74	
75	3	4	4	3	4	3	21	2	2	4	3	4	3	18	3	4	3	5	3	3	5	3	29	68	
76	3	2	4	3	4	3	19	2	2	2	3	4	3	16	4	3	4	3	2	5	4				

ANEXO 14

Tabla 12

Fiabilidad de Resumen de procesamiento casos Variable Labor docente

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Validos	95	100.0
Casos Excluidos	0	0
Total	95	100.0

a.- Eliminación por lista basad en todas las variables del procedimiento

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N elementos
,810	20
