



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y desempeño docente en una I. E. de Ate-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Marticorena Canchumuni, Hector (orcid.org/0000-0003-1564-2172)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Mgr. Medina Escobar, Doris Otilia (orcid.org/0000-0003-3185-2735)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-2931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este humilde estudio está realizado con la ayuda de Dios todo poderoso, quien ilumina mi sendero y que me ha regalado una hermosa familia, quienes son mi soporte emocional para progresar y cumplir con la meta trazada.

A mi esposa Sandra, quien es un ser excepcional y me inspira a seguir desarrollándome como profesional y servir a la educación.

Al tesoro más preciado que tengo, mi hijo Jean, quien es mi motivación para alcanzar las metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Un eterno agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, que me concedió tener excelentes docentes con alta calidad investigativa que aportaron a desarrollar mis sapiencias, he influyeron y motivaron para culminar con éxito este periplo.

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima laboral y desempeño docente en una I. E. de Ate-2023", cuyo autor es MARTICORENA CANCHUMUNI HECTOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08-08- 2023 17:04:41

Código documento Trilce: TRI - 0638465

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARTICORENA CANCHUMUNI HECTOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Clima laboral y desempeño docente en una I. E. de Ate-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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
HECTOR MARTICORENA CANCHUMUNI DNI: 20075698 ORCID: 0000-0003-1564-2172	Firmado electrónicamente por: HMARTICORENA el 03-08-2023 14:24:09

Código documento Trilce: TRI - 0638468

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Población, muestra, muestreo	18
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Rigor científico	20
3.7. Metodo de analisis de datos	20
3.8. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez de los instrumentos	20
Tabla 2 Niveles de la variable 1	22
Tabla 3 Niveles de las dimensiones variable 1	23
Tabla 4 Niveles de la variable 2	24
Tabla 5 Niveles de las dimensiones variable 2	24
Tabla 6 Pruebas de normalidad	26
Tabla 7 Correlaciones	27
Tabla 8 Correlaciones	28
Tabla 9 Correlaciones	29
Tabla 10 Correlaciones	30
Tabla 11 Correlaciones	31
Tabla 12 Correlaciones	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles porcentuales variable 1	22
Figura 2 Niveles porcentuales dimensiones variable 1	23
Figura 3 Niveles porcentuales variable 2	24
Figura 4 Niveles porcentuales	25

RESUMEN

El objetivo de esta pesquisa fue implantar la relación entre los niveles de clima laboral y desempeño docente de una institución educativa de Ate, en el año 2023. El enfoque fue cuantitativo, el método empleado fue hipotético-deductivo, diseño correlacional, transversal. La muestra fue censal, de 70 profesores que laboran en la Educación Básica Regular; se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario validado por juicio de tres expertos, como instrumento; para la interpretación de los datos, el SPSS versión 25. En conclusión, existe una relación significativa de 0,003, según Rho de Spearman. Por lo tanto, a mejor clima laboral, mejor desempeño docente.

Palabras Clave: Desempeño docente, clima laboral, relación.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between the levels of work environment and teaching performance in an educational institution in Ate, in the year 2023. The approach was quantitative, the method used was hypothetical-deductive, correlational, cross-sectional design. The sample was a census sample of 70 teachers working in Regular Basic Education; the survey was used as a technique and the questionnaire validated by the judgment of three experts as an instrument; for data interpretation, SPSS version 25 was used. In conclusion, there is a significant relationship of 0.003, according to Spearman's Rho. Therefore, the better the work climate, the better the teaching performance.

Keywords: Teaching performance, work climate, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

La educación a nivel mundial siempre estuvo expuesta a cambios; por ende, todo el aparato educativo peruano está en un trance sincrónico y variable, que se nota en la elaboración de saberes nuevos y desarrollo de nuestra humanidad; la política educativa tiene que ir a la par con la evolución. Para una gestión exitosa, se necesita un clima laboral muy estable que refuerce la fluidez, la transformación; los gestores de la variación deben tomar parte como miembros diligentes que utilicen el recurso humano para que sea cooperante en los diferentes espacios a los cuales se desenvuelve para lograr los objetivos diseñados sin mayores objeciones, tratando de adaptarse a posturas inconstantes.

Las últimas décadas, a nivel mundial, se observa el enorme alcance de trabajar en instituciones de educación donde se vive un ambiente favorable, que haya condiciones de una convivencia sana que favorezcan la comunicación dinámica entre sus componentes y sea fructífera. Algunos informes transmitidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2022) indican que la prelación de tener como una iniciativa mundial el propósito de reconsiderar cómo la doctrina puede moldear la formación de las hombres y del universo probo por intermedio de una educación transformacional que brinde a los educandos el puente a la educación en órbitas seguras y sanas, separados de intimidación y exclusión, como también debe haber un clima laboral muy asertivo para el buen desarrollo profesional de los profesores y directivos. Cabe indicar que algunos estudios muestran que las I. E. europeas los docentes del nivel primario y secundario se encuentran formados en un buen clima organizacional.

Que a diferencia en Latinoamérica esta formación es muy limitada. Se observa que las naciones que conforman este continente están en plena brega para alejarse del mal llamado países de tercer mundo; tratando de trabajar muy articuladamente para mejorar la educación y los demás sectores. Todo se tendrá que lograr a base de una labor competente y vigorosa, esto se desarrollará con un buen desempeño en todos los campos del quehacer, en especial en el sector educación, luego dependerá de las interrelaciones que existen entre compañeros, el que haya un buen clima laboral.

También a nivel nacional se ve el trabajo que hace el Minedu para fortalecer esta situación en la I. E. a través de diferentes programas. Estos diseñan y aplican estrategias para mejorar. En esa política educativa se han diseñado retos muy interesantes con la única finalidad de fortalecer un clima adecuado entre los estudiantes, docentes y directivos. Esto forma parte de una convivencia escolar sana y saludable. Pero también hay que tener en cuenta que se vive una etapa de postpandemia y esto vierte un estrés personal y profesional muy alto, relaciones intrapersonales desgastadas, más aún con el poco conocimiento y manejo de conflictos. Todo acarrea un clima laboral desfavorable.

A nivel nacional la educación, en el Perú, se relacionó a lo que pasa a nivel mundial, que está sufriendo variaciones en el sistema de la didáctica, debido a rezagos de la pandemia. En tal sentido, se tuvo que recurrir a algunas nuevas formas de trabajo y que hasta hoy se practica; por ejemplo, las reuniones colegiadas se desarrollan en forma virtual, pero esta situación ocasiona estrés laboral, ya que muchos de los profesionales educativos no tenían el conocimiento suficiente para usar el entorno virtual e, incluso, algunos no contaban con las herramientas necesarias.

En el contexto regional, la educación casi está diseñada directamente por el Minedu y luego la DRELM, toda vez que Lima Metropolitana no cuenta con un Gobierno Regional. Las UGEL solo cumplen el rol de transmisores de las normas diseñadas a nivel nacional. Por ello es necesario un esquema de desarrollo regional para coadyuvar y facilitar a los docentes y directivos un trabajo asertivo. Toda vez que se ha evidenciado en esta vuelta a lo presencial, la alta desmotivación, en algunos casos, un poco interrelación personal hasta llegar a enfrentamientos entre directivos y docentes.

En lo que se refiere a nivel local, y después de un análisis de lo mencionado, se destaca que la labor que la labor docente es muy compleja, más aún de quienes laboran en zonas como Huaycán, se evidencia que hay muchas dificultades; por ejemplo, el transporte, la inseguridad ciudadana, la mínima cooperación de los padres de familia y otros, lo que hace que el profesor no pueda desarrollarse con plenitud, si a eso lo agregamos las deficiencias que tiene la Institución Educativa, como falta de materiales, mobiliario desfasado, sobrecarga de documentos entre otros; por ello, estos profesionales tienen un alto

grado de estrés que acarrea muchas veces el rompimiento de relaciones humanas incluso con los directivos. Y ello mella el trabajo planificado dentro del aula y no se logra avanzar con lo esperado. Todo esto genera mucho malestar dentro de los actores educativos y restan la motivación necesaria e identificación a su lugar de trabajo (actas del área de Tutoría y Convivencia, 2022)

El clima institucional siempre esté sujeto a muchos factores, pero lo que más determina son los aspectos internos como, por ejemplo: las magnitudes de estrés laboral, las grandes necesidades económicas de las familias, problemas familiares de los docentes, pero también hay aspectos externos como: la inestabilidad económica y política está sumergido nuestros Perú, la falta de voluntad de una política educativa viable para una educación de calidad, todo esto tiene mucha repercusión como: aceptación, insatisfacción, compromiso en los actores educativos. También podemos mencionar que la competencia dentro de los docentes genera una desintegración del ambiente laboral.

Por esto deriva imprescindible tener en cuenta el apreciar del prójimo que recurren a un organismo educativo, teniendo en cuenta sus ideales de ellos mismos, quiénes son, qué valen, qué son competentes de plasmar y hacia que, está diseñado su PEI y hacia donde marchan como I.E. Después de un largo análisis de la situación problemática, nuestra investigación planea el problema general: ¿Existe relación entre el clima laboral y desempeño docente en una I.E. de Ate-2023?

En esa línea, la justificación de nuestra investigación se basa en averiguar sobre la percepción del clima laboral que vive el profesor en su institución con respecto al producto de los aprendizajes de los educandos y estancia en su centro de labor; ya que, identificándolo, se podrán fortificar y promover todos los aspectos auténticos que se encuentren, suplir los negativos y acceder a fórmulas que resulten en beneficio de los profesionales de la educación de la I.E. y por consecuencia en la mejora del servicio educativo y la eficacia educativa.

En lo que se narró en el objetivo principal, planteamos: Determinar el clima laboral y su relación con el desempeño de los docentes de una I. E. de Ate y por consecuencia en la mejora del servicio educativo y la calidad educativa. Como también los objetivos específicos serían: Identificar la relación que existe entre el rendimiento laboral y el ambiente laboral en los profesores de la institución.

Identificar la relación que existe entre el rendimiento laboral y la motivación en los educadores de la institución. Identificar la relación que existe rendimiento laboral y el liderazgo en los docentes de la institución.

Por lo que la hipótesis general será: Existe relación excelente entre clima laboral y el desempeño docente en el personal de una I. E. de Ate - 2023, por ende, su rendimiento es muy óptimo. Y las hipótesis secundarias será: Existe relación muy marcada entre el rendimiento laboral y el ambiente en los docentes. Hay una relación entre el rendimiento laboral y la motivación entre los docentes. Existe relación entre el rendimiento laboral y el liderazgo de los docentes y los directivos de la institución.

II. MARCO TEÓRICO

Chipana (2023), en su estudio, tuvo el objetivo de establecer si existe una conexión del clima laboral (CL) y desempeño de profesores (DD) de instituciones educativas públicas. El método utilizado es básico, enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional. Los instrumentos se aplicaron a una población conformada por 80 educadores. El resultado demuestra una relación según Spearman de 0,743 y nivel de significancia 0,000. Y su conclusión determina que, a mejor CL, hay mayor DD.

También, Donayre (2021) en su trabajo investigativo apeló como principal objetivo el determinar el nexo que existe entre el CL y DD en una I. E. Su enfoque fue cuantitativo, básico y descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Su población estuvo conformada por 42 maestros. Los hallazgos demuestran un valor de 0,626 según Spearman con un nivel de sig. 0,000. Teniendo como conclusión que hay una relación significativa, positiva y moderada entre sus variables de estudio.

Así mismo, Reto (2018) manifiesto en su tesis, donde estableció como objetivo primordial delimitar la relación del CL en el (DD), según el sentir de los docentes, de la UCV, del distrito más grande de Lima metropolitana. Su metodología del estudio mencionado fue de diseño no experimental, descriptivo y de un corte transversal. Las conclusiones más notables fue el estudio con la base de la teoría de las variables del CL y el DD. Estos resultados ayudaron a recoger la información necesaria. Lo cual ayudó a determinar que hay incidencia muy marcada. Según el valor igual a 0,65% teniendo así un nexo positivo moderado y un nivel de significancia de $p=0,000$ menos a $\alpha 00,5$, este desenlace ayudó desestimar la hipótesis absurda, y se reconoció la hipótesis específica. Al concluir se asevera que el CL incide con una línea bien marcada en el DD.

En tanto en su tesis: Buitrón (2021) se planteó como objetivo esencial de establecer la relación que hay entre clima laboral(CL) y el desempeño docente(DC) de la empresa arriba mencionada. Para este estudio utilizo el método descriptivo correlacional. En la investigación se usó variables con escalas del 1 al 5. Para la primera variable se usó la evaluación de desempeño. Al concluir obtuvimos estos resultados, dando valor a la hipótesis general del estudio

y se consolida que, a más estable sea la percepción del CL por parte de los participantes, mejor será el DC de la parte operativa de la empresa.

En lo que Barboza (2022) refiere en el objetivo principal de su pesquisa que está encaminado a estar al tanto de la semejanza que existe el clima laboral(CL) y el desempeño docente(DD) en la I. E. arriba mencionada. Para ello ha aplicado el método hipotético – deductivo. En el resultado del estudio rechaza la hipótesis nula. Y concluye que es consentida la hipótesis alterna, en donde afirma que el CL esta relaciona muy directa y con una significancia muy alta con el DD de la institución en estudio.

En su tesis, Leandro (2020) realizo una investigación con como objetivo principal establecer el nexo entre clima laboral(CL) y desempeño docente(DD) en docentes de una I. E. de Huacho el año 2019. En este estudio uso el método cuantitativo, básico, descriptivo-correlacional. Para esta exploración participaron 46 docentes a quienes desarrollaron dos listas de cotejo que fueron validadas y confiables. En ello llego a una conclusión que, si existe un enlace absoluto y muy significativo entre CL y DD en profesores de la institución educativa arriba mencionada.

También, Matencio (2022) en su investigación apeló como objetivo principal de constatarse el nexo de la motivación laboral(ML) y el trabajo en equipo en los profesores de primario. Se ha empleado la metodología cuantitativa y con un alcance descriptivo-correlacional. Se obtuvo en los frutos de la motivación laboral, según la utilidad del instrumento, un nivel bajo. Al finalizar se concluyó que hay una relación muy significativa y objetiva muy alta entre la ML y el trabajo en equipo de los profesores.

En su investigación, Mamani (2019) su principal objetivo fue estipular la relación que hay entre el clima laboral (CL) con el desempeño docente (DD) y el interés clásico de los educandos de la institución ya mencionada el año 2019. Tuvo una metodología básica, descriptiva – correlacional, como también es de característica no experimental. Su población estuvo conformada por 50 educadores. Los resultados obtenidos para ambas variables tienen un valor de 0,702 según Spearman y sig. menor a 0,05. Llegando a la conclusión que si hay una conformidad de media alta entre CL y el DD.

También, Acosta (2017) realizó una investigación, con un claro propósito de comprobar la relación que hay entre el desempeño docente(DD) y el Aprendizaje de Matemáticas en los educandos de primaria de la Red 14 de un distrito de Lima el año 2016. Ha usado el método hipotético deductivo. Llegando a hallar en sus resultados una credibilidad con el KR20 y que según la teoría que se usó que es de la enseñanza constructivista, en la se resalta que las elaboraciones de los conceptos deben ser coherentes y ordenados. Finalizando con unas conclusiones que, si hay una similitud muy marcada de moderada a positiva, por lo que contradice a la hipótesis planteada.

Para Benavides (2020) en su publicación evidencio como objetivo primordial determinar el nexo entre las competencias digitales (CD) y desempeño docente (DD). Teniendo como dirección el método cuantitativo, no experimental correlacional, transversal. Los instrumentos se llevaron a cabo en una población conformada por 70 educadores. En la cual el resultado fue de 0,586 según Spearman y una significancia de 0,000. Por lo que concluye una aceptación de la hipótesis que se encontraba como alternativa a la principal y desestimando la hipótesis nula.

En tanto, Chicani (2022) en su trabajo investigativo diseño su objetivo principal de comprobar el vínculo que consta entre clima laboral(CL) y desempeño docente(DD), realizado en el semestre académico 2022-I. Su metodología usada fue descriptivo correlacional, eso va a facultar apuntar si hay una similitud entre las variables del presente. Los resultados del trabajo investigativo demostraron un coeficiente de adecuación que se identificó como una la correlación pragmática muy delineada entre las variables del estudio. Esta investigación llega a un desenlace que el CL se articula muy significativamente con el DD, en donde su coeficiente de conformidad es muy alto en el estudio.

También, Escriba (2018) en su tesis, hizo una investigación con el objetivo de establecer el clima laboral (CL) y su semejanza con el desempeño docente (DD). Su metodología es correlacional, descriptiva. Mostrando resultados valiosos son alcanzados a partir del ensayo de hipótesis donde demuestran que, si hay una relación entre el CL y DD en la institución educativa ya mencionada anteriormente, en esa razón determina que se decline la hipótesis nula y recibir,

en donde su nivel de correlación es muy bueno. En esta conclusión se determina que si hay una relación muy alta.

Para Huacon (2019) se propuso investigar el Clima laboral(CL) y desempeño docente(DD) en un aparato educativo de Guayaquil, Guayas, Ecuador el año 2018. Su propósito primordial fue asentar la concordancia entre el CL y el DD de la institución arriba mencionado del presente trabajo de investigación. En la investigación desarrollada uso la metodología cuantitativa, transversal. Teniendo como efecto más saltante fue el descriptivo donde los docentes califican el CL como inadecuado al mismo tiempo que el DD es muy regular. Llegando a una terminación que si hay relación muy significativa en ambas variables.

Mientras tanto, Gómez (2020) en su tesis tuvo como objetivo general precisar la similitud entre el clima laboral(CL) y desempeño docente(DD) en la institución ya mencionada que pertenece a Tarapoto. El método usado por el investigador es cuantitativo, correlacional –transversal no experimental. Por lo que tuvo resultados importantes como que fue que el horizonte de CL en la institución en investigación de Tarapoto, fue calificado como inadecuado. Finalmente, llegamos a una conclusión, donde se logró delimitar el nivel de conexión entre el CL y DD en la I. E.

Para Loor (2021) en la investigación realizada, tenía como objetivo principal plasmar el nexo entre el clima laboral(CL) y desempeño docente(DD) de una Institución, año 2021. Para ello esta investigación uso la metodología no experimental, correlacional-transversal, básica, cuantitativo. Los resultados más saltantes se delimitaron que la dimensión más significativa fue la claridad organizacional y seguido de la dimensión de sistemas de recompensas e incentivos, lo cual si hay una relación altamente significativa con el DD. Por lo que finalmente se concluye que si hay nexo claramente marcado entre la CL y el DD en la I. E. que fue motivo del estudio.

En su tesis Sánchez (2021) tuvo como inspiración principal el de determinar cómo es la concordancia del clima laboral(CL) y el desempeño docente(DD) en los momentos de pandemia que pasaron en la Institución Educativa y motivo de estudio. Para ello el investigador uso la metodología Básica No experimental, correlacional descriptivo con corte transversal. El resultado final entre la información más importante ser tabulada y reflejar en la conclusión y analizar el

nexo entre el CL y el DD, la investigación demuestra que los profesores muestran un nivel por lo que, los profesores que también logran el mismo nivel en su desempeño como profesores; por lo opuesto, un buen CL u organizacional se tiene sobre el grupo de profesores que logran un DD que obtiene un nivel aceptable. Para la conclusión se visualiza que los maestros que muestran tener un buen clima laboral, son aquellos profesores que logran contar con un DD alto.

Para Villalva (2021) en su tesis tuvo como objetivo establecer la concordancia que hay entre el clima laboral(CL) y el desempeño docente(DD) de la unidad mencionada. En esta investigación se usó la metodología cuantitativa, no experimental, correlacional. Obteniendo un resultado más valioso, el CL se correlaciona con el DD, ya hemos logrado alcanzar un nivel significativo inferior a 0,05, en ese sentido se demuestra que el CL en la unidad educativa en estudio tiene relación con el desempeño de los profesores que trabajan en la misma. Para finalizar, en conclusión, hemos logrado establecer que si existe una relación entre CL y DD en una Unidad Educativa mencionada. Con el resultado se concluye una afirmación de similitud directa y moderada con un grado de significancia, estos éxitos se fundamentan también que en la institución el CL es favorable y esto está acorde con el nivel eficiente en el DD.

También Vivanco (2022) en su tesis tuvo como premisa determinar la conexión entre la gerencia educativa (GE) y el desempeño docente(DL). El método fundamentado es cuantitativo, aplicado y no experimental correlacional simple. Los resultados más importantes determinaron que existe relación significativa Es imprescindible destacar que la gestión se encuentra en una etapa regular, también lo relacionan muy directamente con el DL. Finalmente se concluye que la plana jerárquica de las I. E. deben vigorizar la GE y DL, modulando las normas y los procesos pedagógicos.

Para Vera (2019) en un estudio realizado, su principal objetivo que motivó fue: Precisar el nexo que sea de mucha significancia entre el clima laboral(CL) y el desempeño docente(DD) de la unidad educativa mencionada de Ecuador el año 2018. Por lo que escogió usar una metodología la Investigación no experimental – transversal; siendo la investigación descriptiva-correlacional. Después de tabular y expresar los fundamentos obtenidos se llegó a una recapitulación que, la relación que hay entre el CL y el DD, donde se resalta que

los maestros tienen un rango intermedio de relación como también en su desempeño laboral.

Cito a Ruíz (2021) quien también investigó y tuvo como objetivo el presente estudio de prosperó para constatar la relación que hay entre el clima laboral(CL) y el cometido de los trabajadores civiles, que se encuentra ubicado en el norte del país. La metodología usada fue no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. En donde obtuvo como resultado que si hay un nexo preciso y positivo de condición baja entre el CL y el desempeño. Para recordar que la asociación que hay CL y la dimensión de una de las variables como es el desempeño no existe, esto nos sugiere determinar que del CL y lo recomendado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). En tanto el clima laboral se muestra favorable según el estudio. Al concluir esta investigación luego de tabular las deducciones del trabajo investigativo, se construyó una alternativa de supuesto tanto en lo descriptivos como en los correlacionales, siguiendo los lineamientos de SERVIR.

Por otra parte, también Rubio (2020) su principal objetivo del estudio ha sido examinar la incidencia del clima laboral(CL) en el desempeño docente(DD) de los colaboradores que labora en los institutos mencionados. En este estudio desarrollo la metodología descriptiva, no experimental. Teniendo como resultados al examinar las encuestas de la del estudio propuesto a los profesores del Instituto en mención, ellos fueron mirados como ejemplo mediante una muestra probabilística regulada, de forma muy cuidadosa. Se obtuvo resultados, y se evidencio que el CL, incide en el DD del Instituto mencionado, asimismo se identificó que los espacios inciden en su mayoría y cuales no tienen ninguna importancia. Finalmente llegamos a una conclusión que las dimensiones de CL que se correlacionan en un nivel muy bajo a medio con el DD en relación a los datos tabulados, por lo que podemos decir que, su crecimiento profesional dentro de los salones es muy alentador, y esto lo determina el estudio, pero algunos no se sienten comprometidos.

También Campos (2019) en su tesis realiza una investigación, en donde lanza como objetivo principal de expresar que, si hay cierta relación entre el clima laboral(CL) y la calidad de desempeño docente(CDD), para lo cual realizó un profundo análisis en la unidad educativa arriba mencionada, que brinda servicio

en el turno de la noche. Para este trabajo investigativo ha utilizado el método cuantitativo. En donde obtuvo resultados más saltantes a raíz del estudio del ensayo de correlación para las variables, en donde se visualiza una correlación negativa, por ende, niega la relación significativa que se planteaba entre el CL y la CDD de una unidad educativa de Ecuador el año 2018. Al concluir este estudio confirmamos que se refuta la conjeturas planteada ya que había otras causas que originan cambios en el obrar de los profesores.

En su tesis de Orejuela (2019). En este estudio diseñó el objetivo de examinar la medida de predominio del clima laboral (CL) en el desempeño docente(DD). Uso la metodología que está cimentada, transaccional, descriptiva y correlacional. En sus resultados finales de esta investigación manifiestan que si hay una relación muy positiva y valiosa entre el CL en el DD y materia de estudio. Por tanto, se concluye en el actuar del guía fue defectuoso, principalmente al instante de asignar sus actividades a individuos que no plasman con su responsabilidad, realidad que incomoda y causa un periodo de descontento entre los docentes.

En la investigación realizada por Herrera (2019). Planteo un objetivo primordial que es determinar los factores que participan en el CL que tienen influencia en el manejo de los colaboradores del estado. El método empleado para este estudio es cuantitativo y cualitativo. Como resultado del estudio se obtuvo hallazgos que evidencian una correlación mínima entre las variables de investigación, en tanto podemos afirmar que el CL no influye en la labor de los servidores públicos de esta área en estudio. Ya en la conclusión podemos decir según los productos que se atinan en un nivel de riesgo muy crítico y por lo que se debe plantear planes de acción.

También, Navas (2019) en su tesis planteo como premisa principal de esta investigación se describió la impresión que tiene el clima laboral(CL) como soporte estratégico de la Práctica Docente dentro de este estudio se fundamentó el resultado muy positivo que se da al tener un CL apropiado, y por ende la práctica docente será mejor en gran manera en toda la sucesión de enseñanza-aprendizaje de la Escuela de la ciudad de Guayaquil. Aquí se implementó una metodología de campo. Para esta investigación el resultado más saltante fue que

se realizó en forma sistemática donde participaron todos los docentes y directivos, quienes estaban muy complacidos y animosos en dicha investigación, en donde se pudo encontrar la inexactitud y como determina el CL dentro de la práctica docente. Por lo que concluimos que el CL de la institución materia de estudio se presenta muy tirante frente a los diversos hechos que tienen en la práctica docente.

Según Ortiz y Quilligana (2022) en su estudio realizado propone como objetivo inicial el de indagar la analogía entre el clima laboral(CL) y el desempeño laboral docente(DLD) del personal que labora en la unidad educativa y desarrollada en los años 2022- 2023. En ella los investigadores usaron los métodos inductivos, deductivos, lógico y matemático. En ello obtuvieron resultados en la muestra de las hipótesis dieron como resultado las variables CL y DLD que incide la una en la otra. Finalmente, se llega a una conclusión que se pudo deducir que es trascendental trabajar por un CL adecuado, en donde que se vaya el impacto de lo positivo o negativo, influye en el desempeño del docente.

Para Ferragud (2019) en su investigación propuso un objetivo muy esencial en un plan de mejorar el clima laboral(CL) apoyado en la observación y gestión de la complacencia laboral de los servidores en la Dirección General de Administración del Poder Judicial de una ciudad de Argentina. Teniendo como resultado todo relacionado con la impresión de los jerárquicos, resultan un autocontrol general en sus habilidades en la gestión, lo cual nos ayuda a inferir que hay irregularidad de directivos relacionados directamente con el CL que trasciende a su vez en la naturaleza del trabajo administrativo. Para su conclusión manifiesta, a la percepción de la parte jerárquica, que existen habilidades anexadas con el aspecto de forma personal dentro del cumplimiento de sus funciones, todo esto relacionado con las capacidades y habilidades personales.

En el trabajo investigativo que realizó Ortega (2020). Con un objetivo claro que es identificar si hay o no similitud entre las directrices de la formación de organización con las alineaciones del clima organizacional en un sector de profesores de la institución arriba mencionada. Usando la metodología no experimental. En la cual se obtuvo como resultado del estudio, que se evidenció que si hay una relación muy marcada entre las disposiciones de cultura y clima organizacional(CCO) en las instituciones que participan del estudio. En su

conclusión recomienda plantear la necesidad de continuar investigando todo lo vinculado al objetivo y sea afianzado en toda organización, y así mostrar cambios que estén orientados a grandes desafíos.

También Jordán (2020) en su tesis marcó un objetivo de esta investigación en examinar la relación que hay en las variables del clima laboral como causa clave y su impresión en el crecimiento evolutivo de la innovación y sostenibilidad de las empresas en estudio de la parte comercial de Cúcuta. En este proceso investigativo se usó la metodología descriptiva, complementado con un diseño metodológico transaccional correlacional-causal. En el desenlace de este trabajo muestra que, si hay una brecha en la sabiduría del invento, por lo que se debe coadyuvar a sostenerlas empresas reforzando las partes de las habilidades blandas y siempre promoviendo momentos que ayuden a generar nuevas ideas. Por lo que pudo deducir la importancia de enlazar estrategias que encaminan a su fortificación de la cultura de innovación, y esto se debe hacer a través de la implementación de variables asociadas con el CL.

También, según González y Figueroa (2017). Donde dilucidaron el objetivo principal el establecer la concordancia entre clima laboral(CL) y bienestar docente(SD) que sirve de base para la investigación. Para ello lo trabajo en su metodología el enfoque cuantitativo, por lo que es una indagación aplicada de grado descriptivo correlacional. En su desenlace se encontró que si hay una relación bien marcada entre el CL y la SD. Todo esto después de analizar las dimensiones en estudio. Por lo que concluye que se halló la relación bien directa entre los profesores de la institución en estudio.

En cuanto a las bases teóricas en este estudio, López et al. (2021) afirmaron que el clima organizacional predispone en el hábito de los colaboradores y que algunos estilos para dirigir son importantísimos al momento de delimitar el medio en la estructura. Este predominio que engloba, también, a las cualidades de la organización y que alcanza al tamaño y estructura organizada son muy marcados para valorar el ambiente y clima laboral. Por su parte Carhuaz, (2020) puntualizo que el clima organizacional es una señal abstracta, que no se ve, tampoco se toca, pero este aparece en la apreciación de los trabajadores y a su vez cuando este latente en las ficciones, incurre en todos las partes.

De acuerdo con lo manifestado por Armenteros & Esperón (2018) las dimensiones de clima organizacional son particularidades mensurables en una empresa, las que inciden en la conducta de las personas o la forma como los colaboradores perciben la organización o liderazgo; a modo que se menciona en distintas investigaciones se utiliza los hitos que se crean pertinentes, pero para el proceso de esta pesquisa se toman en cuenta los siguientes pasos, que cada uno logró descubrir cuán deteriorado se encontraba el clima laboral.

La comunicación es una de las dimensiones que puntualiza y junta todos los caminos de comunicación propia y externa que adquieren las instituciones para lograr un contexto adecuado y horizontal que le reconozca a su grupo construirse en todos los espacios, el vital aliado que se centre en esta dimensión es el mensaje para perpetuarse en el período, así lo señalan ensayistas tales como (Campuzano & Caicheb, 2018). Terán (2022). Manifiesto con bastante redundancia a cada uno de sus tácticas que los colaboradores que ayuden para asesorar su labor con relación al producto y finalmente a las claves, de tal forma que adquieran bienestar, así también a las posesiones y distinciones.

Gómez & López (2021) puntualizaron que esta dimensión que es el liderazgo es el más importantes ya que beneficia a echar de ver el bienestar en el trabajo, todo esto es por ya existe una relación bien demarcada con la complacencia del colaborador es indicar, si en la estructura, el liderazgo y sus experiencias son perfeccionadas de forma adecuada, habrá sectores de trabajo propicios y que sean muy motivadores para empleado y esto permitirá crecer como persona y profesional.

Armenteros & Esperón (2018) afirmaron que el compromiso organizacional tiene la perspectiva de lograr a ser uno de los elementos determinantes al camino, el horizonte de legalidad y vinculantes en los colaboradores con su empresa; toda vez que la concordancia organizacional tiene una relevancia directa frente a las cualidades y directivas de los empleados; estos son la aprobación de claves, productos y sapiencia de la estructura, mínimo alejamiento y poco movimiento de los individuos, entre otras.

Murillo (2017). Para ver el ambiente de labores se describió orientaciones tales como: contextos reales y de individuos en las que un colaborador desarrolla su trabajo, aquí se enumeran los lugares materiales, la sociedad común, los

locales de reuniones y los aspectos usuales que aglomera la estructura. Para Aldás & Panchi (2021) existe variables de cómo se agrupa una organización y de su gerencia, elementos de una secuencia, así como las modelos, las decisiones que se toma, estimulaciones, las cualidades, la difusión; inclusive la productividad, los dividendos, como también los déficits en la organización tienen un gran impacto en la apreciación del clima laboral en sus colaboradores, razón por la cual cada organización tiene su modelo de clima considerando el total de variables.

Respecto a la segunda variable desempeño docente, La evaluación del desempeño de los seres humanos siempre otorga soluciones para el ámbito de los recursos de los individuos, en la que se observa itinerarios, lugar de ubicación, labor de contribuyentes, y al mismo tiempo, ayuda a superar la parte conductual por intermedio de una comunicación efectiva y una apropiada estructura del trabajo. (Malpica, Laos, & Silva, 2021). De tal manera en la evaluación del desempeño se indagan todos las propiedades y el carácter de obrar de los trabajadores para posterior indagar un progreso en su despliegue, contexto que coadyuva a visualizar quien se ubica en condiciones de ser escalado, quien necesita una formación profesional o estar capacitado y en que espacios son más notorios los errores (Gómez, 2020). Pero también la evaluación docente es canalizada por un paso ordenado para la creación de datos; realmente, esto nos ayuda sondear y observar el progreso de la planificación realizada para los estudios, la ilustración, el manejo emocional, el compromiso de la labor y las relaciones con que se educan a los estudiantes (Ramírez & Chávez, 2020).

Con referencia al enfoque conceptual de la variable desempeño laboral, para Chiavenato (2017), la practica en la labor puntualizo a la capacidad de los individuos en las labores encomendadas dentro de la entidad. El desenvolvimiento en la labor se precisa por los rendimientos obtenidos por los colaboradores de una corporación, la cual está marcado por una línea de eficiencia, se puede inducir, que para ponderar el desenvolviendo en las labores encomendadas se obtendrá a través de un estándar de desenvolvimiento del personal. La oscilación entre un colaborador estará fundamentada en muchos propósitos, el rendimiento del desenvolviendo se basa primordialmente en de qué actitud el colaborador se desenvuelve en su empleo, también está marcado por

las magnitudes encomendadas que se consigan adquirir, estas están englobadas por: saberes, destrezas, conductas, experiencia, motivaciones, etc; que son mecanismos de apoyo para lograr las metas esperadas y positivas en una compañía.

El desempeño de los colaboradores consiguió organizar o desorganizar una industria. Es la cabeza de la institución la cual tiene que compenetrarse de que su colaborador sea provechoso, preciso y se encuentre muy motivado. La presión, los inconvenientes en el área de desenvolvimiento, la ausencia de interrelación y la falta de conocimiento son algunos de los factores puntualizados que marcan el desempeño en la labor. Ramírez & Chávez (2020) puntualizaron que este proceder puede tomar formas que denotan la misma política, tales como: evaluación del desempeño, valoración de suficiencia individual, capacidad del desempeño, apreciación del colaborador, comprobación del desempeño, informe de progreso; todos ellos se basan en computar el desempeño de un trabajador en el contexto de trabajo. La validación del desempeño es un sistema de evaluación del desempeño de los individuos en su trabajo, motivado o criticado por el aporte, la calidad y en especial la calidad de ser humano que es. (Gómez, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

Para Esta investigación tuvo enfoque cuantitativo con una investigación básica, por ello el desarrollo central estará basada en la aproximación numeraria de variables y dimensiones, teniendo su punto de partida la observación, luego trabajamos compilando datos estadísticos que nos llevara hacia al análisis y además comprobar aparentes es apuntar que se cumplió la compilación de la literatura, donde indico (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

La presente publicación nació del interés de saber el motivo del rompimiento de relaciones y conocer a fondo las dos variables, por ende, ayudar a dar alternativas de solución.

3.1.2 Diseño

La investigación ha sido realizada en un modelo de diseño no experimental, toda vez que fue fragmento del análisis de lo real o apariencia cómo se iban dando el argumento para prontamente realizar el análisis, asimismo se realizó de corte transversal, requerido por esta investigación que tiene características y procederes de lo real o apariencia se desarrolló sin participar en el escenario para modificarla ni direccionar las variables. Transversal toda vez que los testimonios se tomaron con una única aplicación de la herramienta en síntesis de la muestra (Baena, 2017)

También, la investigación se plasmó con el nivel de correlación toda vez que se examinó la adecuación de variables, en tanto fue necesario concluir el nivel de concordancia entre el contexto laboral y el desempeño de los profesionales de la educación (Baena, 2017).

Para realizar esta investigación se ha utilizado la Rho de Spearman, en donde siempre se confrontan las conjeturas y se maneja el enfoque deductivo de hipótesis para sistematizar los resultados (Valderrama, 2019).

3.2. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Está referido a la unión de individuos que tienen las características parecidas y reunidas con un determinado fin (Valderrama, 2019).

3.3.2 Muestra

Se proyectaron algunos puntos de vista de selección para decidir la población: por ejemplo, el criterio de inserción. En el estudio que tomaron parte los maestros que permitieron su anuencia para ser partícipes. Y el criterio de exclusión se tomó a los docentes que se encontraban con licencia por algunos motivos.

3.3.3 Muestreo

En esta investigación vamos utilizar la selección no probabilística por tener acceso del investigador, como también hay proximidad del investigador. Estamos incluyendo docentes de una I. E. de Ate, con un total de 70 docentes.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la obtención de las informaciones se eligió una habilidad que sostenga a un grupo de líneas sutiles que desarrollan misiones concretas para obtener deducciones exactas fundamentadas en el juicio científico.

En este trabajo se manejó como sistema de investigación la encuesta que abarca un conjunto de pasos estandarizados para compilar, resolver y estudiar el total de testimonios manejando procesos (Valderrama, 2019).

Se usaron dos fichas normalizadas para compilar toda la indagación de las dos variables en estudio. La ficha encuestadora de clima laboral perfeccionada y validada tiene de 5 dimensiones, 11 indicadores, haciendo un integral de 22 ítems. La ficha encuestadora de desempeño docente fue perfeccionado de acuerdo con el marco de desempeño docente (Minedu, 2017) y tiene 4 dimensiones, 7 indicadores y 20 preguntas. En el anexo 3 se puede corroborar las dos fichas encuestadoras.

Los instrumentos han sido sometidos a dos (2) procesos: validación y confiabilidad, para poder comprobar su aplicabilidad en la muestra. Para ser validado se tomó en cuenta la coherencia del instrumento, para fijar el instrumento su verdadera dimensión para cual ha sido diseñado, por lo cual se efectuó la validación, discernida mediante sensatez de expertos tales dieron su aprobación de acuerdo con los juicios de claridad, aptitud y excelencia como se observa en la tabla. En el anexo 4 se localizan los certificados de validez formulados por los expertos.

3.5. Procedimientos

Se realizó los siguientes procedimientos para poder conseguir información:

Primero, se tuvo que observar y registrar la incertidumbre a investigar, para luego proceder a la indagación de información de mucha importancia en algunas revistas científicas, repositorios, etc.

Segundo, se procedió a construir la matriz de consistencia en donde consta de 42 interrogantes y luego ellas se procedió a someter a un juicio de técnicos especializados para obtener su autenticidad.

Tercero, se procedió a enviar una solicitud para adquirir la credencial de la dirección para poder realizar el estudio y como también, para luego emplear la encuesta a los docentes de la I. E.

Cuarto, se obtuvo la autorización y la facultad del director de la institución en estudio, luego nos reunimos con los docentes para la sensibilización e incentivar a participar de forma voluntaria.

Quinto, se expuso las finalidades del estudio y el valor de su participación en dicha investigación, para ello se solicitó franqueza y disposición para llenar la encuesta y esto promoverá la mejora y luego dar las precisiones pertinentes a la incertidumbre encontrada.

Sexto, se dio detalles para poder aplicar de los cuestionarios, luego se envió los formularios google a través de los correos electrónicos y WhatsApp de los profesores que participan, para luego pasar a la tabulación de informes.

3.6. Rigor científico

Lo que manifiesta es la exactitud de la herramienta al calcular la variable que el instrumento lo quiere medir en forma objetiva. La cual muestra a estas medidas las preguntas que efectúa a través de la ficha de encuesta, las cuales estarán valoradas por técnicos especializados en la rama (Hernández & Mendoza, 2018).

Las herramientas que utilizamos para poder recolectar los antecedentes fueron validadas por juicio de expertos, por lo que a continuación detallamos en la tabla 1 donde observamos las deducciones de su observación. Ver anexo 5: fichas de validez de los instrumentos.

Tabla 1

Validez de los instrumentos

Nombre de los expertos	Resultado (variable 1)	Resultado (variable 2)
Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos	Aplicable	Aplicable
Dr. Ñahui Cedano, Juan Edgar	Aplicable	Aplicable
Mg. Castillo Arce, Gervis Lizardo	Aplicable	Aplicable

3.7. Metodo de analisis de datos

Las informaciones y los datos que se obtuvieron fueron transportados al programa de Microsoft Excel, para luego consolidar los datos, luego hemos procedido a cruzar y deducir los datos obtenidos en la planificación estadística Spss.v.25 para ser estudiados por dos procedimientos.

El número uno, ha sido un estudio descriptivo, porque se realizó mediante el cálculo del nivel de porcentaje aplicada en forma individual a las variables y a sus correspondientes dimensiones tabulando los antecedentes como sus frecuencias.

3.8. Aspectos éticos

Toda la investigación ha sido realizada por gestión, teniendo documentos con autorización para la implementación de la indagación en la institución educativa respectiva. También se actuó con mucha deferencia la naturaleza de las personas que participantes, extendiendo los documentos directivos para su respectiva refrenda. También, las respuestas han sido usadas según las

intenciones de esta investigación, teniendo en cuenta la protección de la confidencialidad de informaciones otorgadas por los participantes. Se tuvo respeto el derecho de autores bibliográficas usadas de acuerdo a las normas APA; también se cumplió con el reglamento establecido por la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

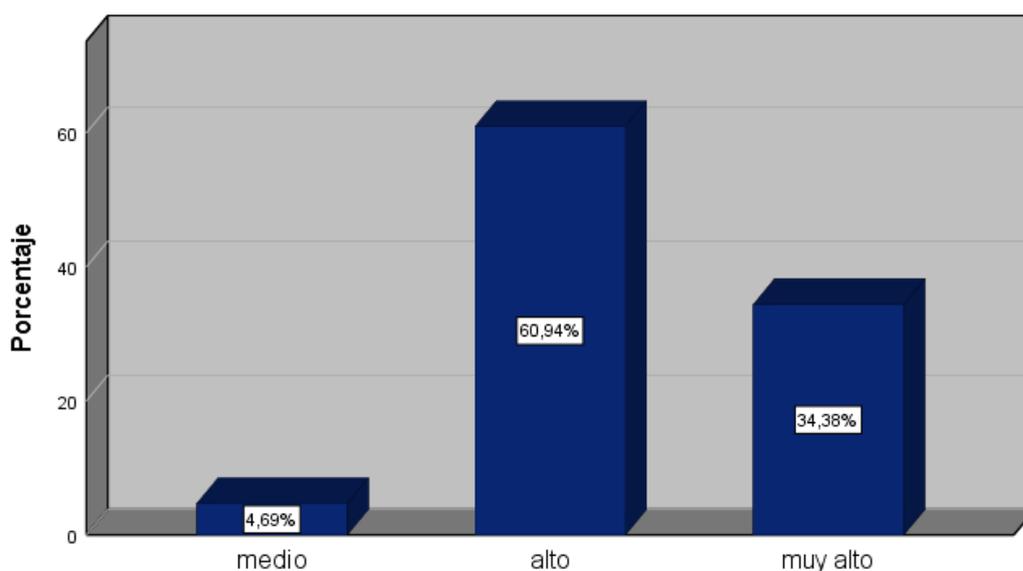
Tabla 2

Niveles de la Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Medio	3	4,7	4,7	4,7
Alto	39	60,9	60,9	65,6
Muy alto	22	34,4	34,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Figura 1

Niveles porcentuales de Clima Laboral

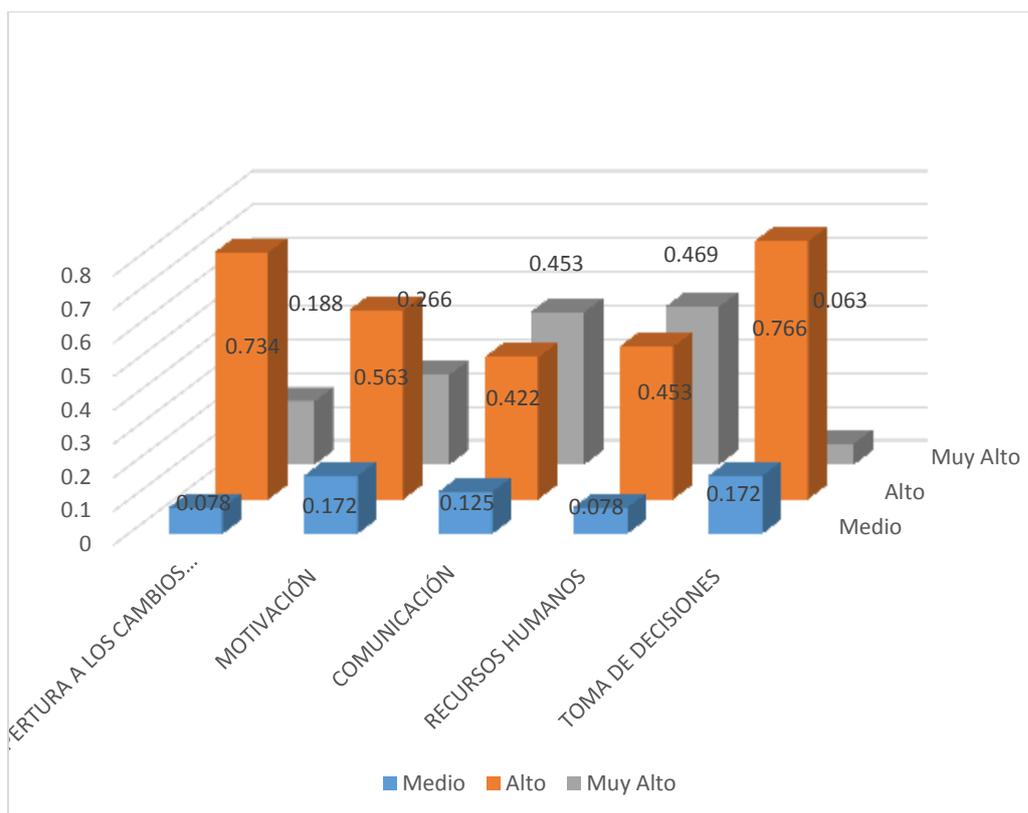


En la tabla y figura se ve que el 4,7 de maestros evaluados menciona que hay un rango medio de clima laboral, el 34,4 de maestros evaluados consideran un rango alto de clima Laboral y un 60,9 % hacen referencia a un clima laboral muy alto.

Tabla 3
Niveles de las dimensiones de Clima laboral

DIMENSIÓN	Medio	%	Alto	%	Muy Alto	%	Total	%
Apertura a los cambios tecnológicos	5	7,8%	47	73,4%	12	18,8%	64	100,0%
Motivación	11	17,2%	36	56,3%	17	26,6%	64	100,0%
Comunicación	8	12,5%	27	42,2%	29	45,3%	64	100,0%
Recursos humanos	5	7,8%	29	45,3%	30	46,9%	64	100,0%
Toma de decisiones	11	17,2%	49	76,6%	4	6,3%	64	100,0%

Figura 2
Niveles porcentuales dimensiones de Clima laboral



En la tabla y figura según los rangos de las dimensiones habilidades blandas, se interpreta que, respecto a la habilidad de liderazgo, el 96,2 %.

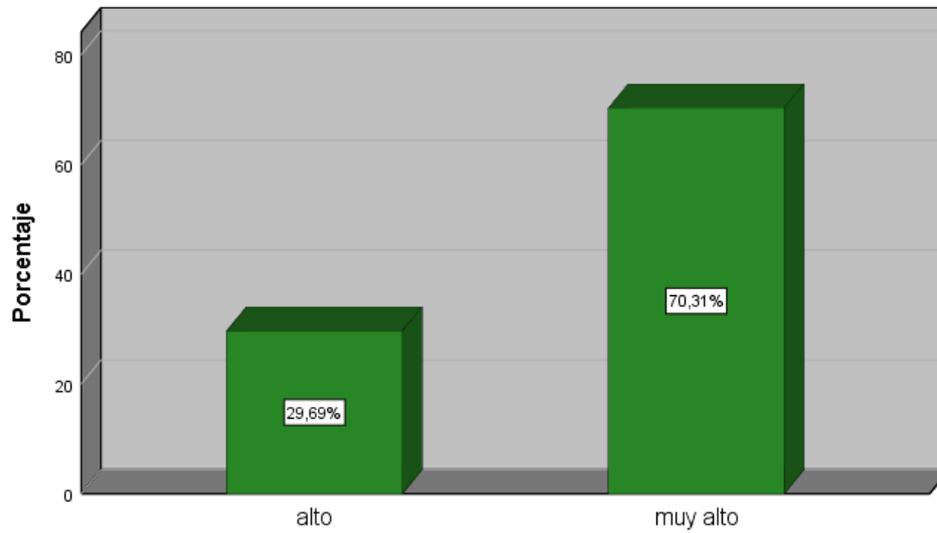
Tabla 4

Niveles de Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
alto	19	29,7	29,7	29,7
muy alto	45	70,3	70,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Figura 3

Niveles porcentuales de Desempeño Docente

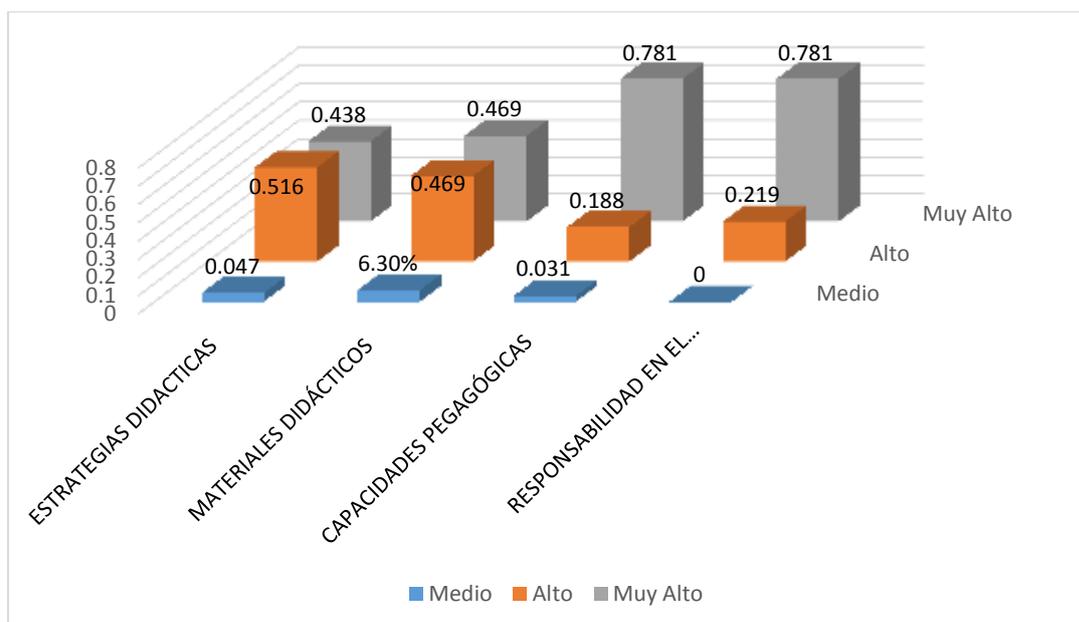


La presente tabla y figura, muestra con bastante satisfacción que el 100% de las y los maestros evaluados de la una I.E. DE ATE-2023, tienen un rango de nivel alto referente al desempeño laboral docente

Tabla 5
Niveles de las dimensiones variable 2

Dimensión	Medio	%	Alto	%	Muy Alto	%	Total	%
Estrategias didácticas	3	4,7%	33	51,6%	28	43,8%	64	100,0%
Materiales didácticos	4	6,3%	30	46,9%	30	46,9%	64	100,0%
Capacidades pedagógicas	2	3,1%	12	18,8%	50	78,1%	64	100,0%
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	0	0	14	21,9%	50	78,1%	64	100,0%

Figura 4
Niveles porcentuales



En la tabla y figura, según los niveles de las dimensiones de desempeño laboral docente, se interpreta que respecto a la dimensión responsabilidad, el 100 % docentes evaluados, las capacidades pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones alcanzó el 78,1%, encontrándose en un nivel alto, en cuanto a los materiales didácticos tuvo un 49,9%, también se encuentra en un nivel alto y las estrategias didácticas alcanzo un 43,8 %, ubicándose también en un nivel alto.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,079	64	,200 [*]	,972	64	,157
Desempeño docente	,067	64	,200 [*]	,981	64	,423

En la tabla se plasman los datos de la prueba de la normalidad, teniendo en cuenta que contamos con una muestra que es mayor a 50 participantes, se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smimov se evidenció que no cumple con la normalidad, se empleó Rho de Spearman, con el objetivo de ver la significancia de la hipótesis.

4.3. Análisis inferencial

Hipótesis General

Hay una relación entre clima laboral y el desempeño muy excelente en el personal docente de una I. E. de Ate - 2023, por ende, su rendimiento es muy óptimo.

Tabla 7
Correlaciones

			Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	N	64	64	
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
	N	64	64	

En la Tabla, se hace mención los resultados Rho de Spearman en la que refiere que consta una correlación significativa de 0,369 entre clima laboral y desempeño docente, concluyendo que existe correlación regular considerable con un grado de significancia 0,003 que es menor a 0,005 , donde se impugna la hipótesis nula y acepta la alterna .

Apertura a los cambios tecnológicos y Desempeño Docente

Hipótesis específica

Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos en los docentes de la institución.

Tabla 8
Correlaciones

			Aper c t	Desempeño docente
Rho de Spearman	Apertura a los cambios tecnológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	64	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	64	64

En la Tabla, se hace mención los resultados Rho de Spearman en la que refiere que existe una correlación significativa de 0,399 entre iniciación a los variaciones tecnológicas y desempeño docente, concluyendo que existe correlación regular considerable con un grado de significancia 0,001 que es menor a 0,005, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna.

Motivación y Desempeño Docente

Hipótesis específica

Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y la motivación en los docentes de la institución.

Tabla 9
Correlaciones

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,291*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,291*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	64	64

En la Tabla, se hace mención los resultados Rho de Spearman en la que refiere que existe una correlación significativa de 0,291 entre motivación y desempeño docente, concluyendo que existe correlación regular considerable con un grado de significancia 0,021 que es menor a 0,005 ,donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna

Comunicación y Desempeño Docente

Hipótesis específico

Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y la comunicación en los docentes de la institución.

Tabla 10
Correlaciones

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,225
		N	64	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,225	.
		N	64	64

En la Tabla, se hace mención los resultados Rho de Spearman en la que refiere que existe una correlación significativa de 0,162 entre comunicación y desempeño docente, concluyendo que existe correlación regular considerable con un grado de significancia 0,225 que es menor a 0,005, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna

Recursos humanos y Desempeño Docente

Hipótesis específica

Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y recursos humanos en los docentes de la institución

Tabla 11
Correlaciones

		R H.	Desempeño docente
Rho de Spearman	Recursos humanos	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
	Desempeño docente	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026
		N	64

En la Tabla, se hace mención los resultados Rho de Spearman en la que refiere que existe una correlación significativa de 0,284 entre recursos humanos y desempeño docente, concluyendo que existe correlación regular considerable con un grado de significancia 0,001 que es menor a 0,005 ,donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna

Toma de decisiones y Desempeño Docente

Hipótesis específica

Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y toma de decisiones en los docentes de la institución

Tabla 12
Correlaciones

		Toma de decisiones	Desempeño docente	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1,000	,240
	Toma de decisiones	Sig. (bilateral)	.	,065
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,240	1,000
		Sig. (bilateral)	,065	.
	N	64	64	

En cuanto a los resultados que se muestra, se hace mención los resultados Rho de Spearman en la que refiere que existe una correlación significativa de 0,240 entre la toma de decisiones y desempeño docente, concluyendo que existe correlación regular considerable con un grado de significancia 0,065 que es menor a 0,005, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general de determinar si existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño docente en una I.E. de Ate - 2023. El valor de Rho de Spearman es 0.369 y el nivel de la significación es $0.000 < 0.05$, lo que muestra que consta una correlación positiva baja entre las variables, por lo que se impugnó la hipótesis general y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede decir que cuanto mejor sea el escenario de trabajo, excelente será el desempeño docente.

Se ajusta a la investigación de Acosta (2017) porque consiguió como deducción según el tipo correlacional un $Rho = ,361$ lo cual muestra que la concordancia entre las variables es moderada positiva. En tal sentido, obtención de opiniones de los actores educativos simboliza la conformidad de querer ser tomados en cuenta y que esto ayudaría a engrandecer el clima dentro de las labores.

Con los resultados de Benavides (2020), hay mucha relación, porque él concluye una correlación módica, en similitud con este trabajo que es también, poco significativa. Por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Con respecto a la investigación que se desarrolló, se averiguo para comprobar la relación que existía entre las, lo cual lo acomodamos con nuestra investigación, teniendo como finalidad primordial determinar la relación de las variables y así ayudar a la Institución mejorar su trabajo en equipo, en ese proceder la concordancia es significativa moderada en ambos estudios

Concuerda con la proposición de Barboza (2022) porque resalto el comportamiento y los ambientes que se tiene para los docentes y con bastante precisión. Porque nuestra investigación tiene en ascendencia y ello refleja en nuestros resultados, de esa forma apoyamos para mejorar el clima

También hay una coincidencia con la investigación de Leandro (2020) donde ostento que los docentes de una institución vivían contentos con el clima de su institución y que ello se reflejó en el diario convivir, y que nuestra investigación también apunta a ese objetivo y que nuestro resultado nos respalda.

En cambio, con el estudio de Chipana (2023), cuyo resultado señala una analogía muy significativa, hay una ligera semejanza con esta investigación, que muestra una correlación poco significativa. Igual que con el estudio de Reto (2021), quien utilizó Spearman y obtuvo resultados positivos e inmediatos con un coeficiente de correlación altamente significativo de 0,765, concluyendo que existe una relación altamente significativa entre sus variables.

La investigación de Buitrón (2021), quien realizó su estudio basado al enlace que existe entre sus dos variables, y encontró una receptibilidad muy buena, por lo que existe una cierta concordancia con los resultados de estos estudios, ya que la correlación es baja, pero significativa y va de ascendencia. Eso es muy alentador para que la empresa pueda desarrollarse acorde con el avance de la humanidad.

Respecto al objetivo específico número uno, relación entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos de los docentes de una I. E. de Ate -2023, Se desprende del estudio que cabe señalar que el valor de la Rho de Spearman es de 0.399 con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, lo que establece una correlación moderadamente positiva entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos de los docentes. De esta forma, se puede argumentar que cuanto mejor la apertura a los cambios tecnológicos, mejor desempeño será de los docentes.

En tanto, Chicani (2022) trabajo una investigación en referencia a nuestras variables y encontrando resultados de adecuación, con una la correlación pragmática muy delineada y que se relaciona se relaciona muy significativamente, por lo se ajusta muy ligeramente a nuestro estudio. Parecido al de Huacon (2019), que obtiene resultados muy cercanos, que es muy significativa y que se resalta el trabajo entre sus variables y que nuestro trabajo por el mismo camino, pero muy ligeramente significativa.

Con el trabajo investigativo de Vera (2019) donde busco precisar el nexo que sea de mucha significancia entre sus dos variables y llegando a descubrir que tienen un rango intermedio de relación, como también en su acometido de Greta (2019) plantea como objetivo principal de investigación describir la impresión que tiene sobre sus variables y que resulto ligeramente positivo, en donde

encontramos resultados muy estrechos con nuestra investigación, ya que nuestros también tiene esa conclusión.

El objetivo específico número dos, relación entre el desempeño docente y la motivación de los docentes de una I. E. de Ate -2023, Se desprende del estudio que cabe señalar que el valor de la Rho de Spearman es de 0.291 con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, lo que establece una correlación moderadamente positiva entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos de los docentes. De esta forma, se puede argumentar que cuanto mejor sea la motivación, mejor será el DD.

En este objetivo hablamos sobre una de nuestras variables en relación con una dimensión, por lo que Ortiz y Quilligana (2022) en su estudio realizado propone como objetivo primordial el de analizar la relación y donde llegaron a una conclusión que se pudo deducir que es trascendental trabajar en forma adecuada, en donde que hay un impacto positivo e influye en el desempeño del docente, porque se deduce la relación con nuestro trabajo investigativo donde concluimos una significancia ligera positiva.

En este trabajo de Matencio (2022) busco establecer el nexo de la motivación laboral(ML) y el trabajo en equipo en los profesores de primario y teniendo un desenlace de una relación muy significativa y positiva por lo también en nuestro acometido encontramos una significancia de ligera a positiva.

Para Sánchez (2021) en su investigación hace referencia sobre dos variables, en la que también nosotros lo estamos desarrollando y esto se relaciona muy bien, ya que en los dos estudios obtienen un resultado aceptable a media alta. Por lo se demuestra que los docentes deben tener una buena motivación para lograr los aprendizajes esperados de sus estudiantes.

Para Loor (2021) en la investigación realizada, donde hace énfasis en el nivel relación que pueda haber en las dos variables motivo de estudio y que también Vivanco (2022) concuerda con las conclusiones sobre las dos variables, donde hay alta significancia, pero en la investigación de nosotros hay una relación media con poca significativa.

El tercer objetivo específico, relación entre el desempeño docente y la comunicación de los docentes de una I. E. de Ate -2023, Se desprende del estudio que cabe señalar que el valor de la Rho de Spearman es de 0.162 con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, lo que establece una correlación baja entre el desempeño docente y comunicación de los docentes. De esta forma, se puede argumentar que, a más comunicación, mejorará será el DD.

Para este objetivo Ferragud (2019) propone en su investigación como tener un plan que ayude a mejorar la relación de sus variables propuestos, y para ello se comenta el actuar de los jefes frente algunas situaciones comunicativas, como también nosotros sentimos es percepción en cuanto se refiere a la comunicación, y en nuestra investigación vemos que es ligeramente significativa la relación y que está relacionada con este trabajo. Por ello en su conclusión manifiestan la percepción de jerarquía en la comunicación.

En el trabajo que desarrollamos planteamos algunas hipótesis de acuerdo a la necesidad de dar solución algún problema que percibimos en la I. E. donde estamos realizando el trabajo, en donde encontramos que Ruíz (2021) también investigo y tuvo como objetivo de constatar la relación de sus variables. En donde obtuvo como resultado que si hay un nexo directo y positivo de grado bajo y nuestra investigación se determinó una ligera pero positiva significancia en relación a nuestras variables.

Para lo que manifiesta Escriba (2018) en su tesis, hace una referencia bien marcada en sus hipótesis y sus objetivos que busca en su investigación, por lo que también en nuestra investigación lo realizamos y de esa forma alcanzando ambos unos resultados que son de media alta.

El cuarto objetivo específico, relación entre el desempeño docente y los recursos humanos de los docentes de una I. E. de Ate -2023, Se desprende del estudio que cabe señalar que el valor de la Rho de Spearman es de 0.284 con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, lo que establece una correlación moderadamente positiva entre el desempeño docente y recursos humanos. De esta forma, se puede argumentar que, a más recursos humanos, mejor será el DD.

Para González y Figueroa (2017) que dilucidaron un trabajo muy interesante, por lo buscaban ver la relación sobre la satisfacción entre sus actores educativos, en principal lo de sus docentes y encontrando que si hay una relación bien marcada. Todo esto después de analizar las dimensiones en estudio y también en el trabajo que desarrollamos encontramos una ligera significancia y en ello ambos concluimos que la relación es bien directa el nivel de satisfacción.

También en el trabajo investigativo que realizo Ortega (2020) busca identificar si hay o no la similitud entre sus directrices de sus variables, y que se asemeja a nuestro trabajo investigativo que estamos desarrollando, por lo que encuentra una evidencia de una relación bien marcada y nosotros una relación moderada y con pronósticos muy alentadores, lo cual ayudara a mejorar el desempeño docente.

Por otra parte, Rubio (2020) hizo una indagación de examinar la del clima laboral(CL) en el desempeño docente(DD), para ello hace uso las encuestas de la del estudio para analizar los diversos factores motivos de la investigación. Y que también tiene un nexo bien marcado con nuestro trabajo. En donde llega a la conclusión que hay una correlación en un nivel muy bajo a medio y nuestro trabajo tiene una ligera significancia en cuanto se refiere a los objetivos trazados por ambos estudios.

En lo que refiere Orejuela (2019) en su estudio, busco ver el predominio del clima laboral(CL) en el desempeño docente(DD) y analizar las variables en estudio, desde ese punto de vista existe una correlación directa con nuestro trabajo investigativos que estamos desarrollando. Se encuentra una relación muy positiva y nosotros encontramos positiva ligera en nuestros resultados. Por tanto, se concluye que si hay mucha relación en ambos estudios y que seguramente se tendrá sugerencias similares para ayudar a mejorar la relación de predominio.

En su investigación, Mamani (2019) también desarrollo una investigación muy minuciosa sobre la relación de sus variables y obtiene resultados madia alta entre CL y el DD los que se correlacionan con nuestra investigación, por lo demuestra que si se determina que hay relación entre las dos variables.

El objetivo específico quinto, relación entre el desempeño docente y la toma de decisiones de los docentes de una I. E. de Ate -2023, Se desprende del estudio que cabe señalar que el valor de la Rho de Spearman es de 0.240 con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, lo que establece una correlación moderadamente positiva entre el desempeño docente y la toma de decisiones. De esta forma, se puede argumentar que, a toma de decisiones pertinentes, mejor será el DD.

En la investigación realizada por Herrera (2019) Planteo determinar los factores que tienen influencia en el desempeño de los empleados del estado, como resultado del estudio se obtuvo hallazgos que evidencian una correlación mínima entre las variables de investigación, en tanto podemos afirmar que en nuestra investigación también hallamos una correlación ligeramente significativa, en la cual es necesario el replanteo de algunas acciones para poder elevar más el nivel de satisfacción.

También Jordán (2020) en su tesis realizó una investigación para poder examinar la relación entre sus variables, en especial busca las causas del crecimiento evolutivo y que encuentra brecha ligera pero muy fortificada, y ellas están tienen estrategias bien encaminadas. Por ende, en nuestro trabajo también buscamos es línea y que encontramos una correlación ligeramente significativa, pero según nuestra percepción este camino a mejorar y alcanzar un nivel muy significativo.

Para Campos (2019) donde lanzo una hipótesis de demostrar que, si hay algún vínculo entre sus variables y algunas dimensiones en estudio, y también concuerda con nuestro estudio que buscamos determinar el nexo de nuestras variables. En donde obtuvo resultados más saltantes a raíz de la aplicación de su instrumento por lo encuentra una relación poco significativa y también nosotros hallamos casi los mismos resultados, seguramente por factores diferentes en cada uno de las investigaciones refleja estos resultados.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En relación al objetivo general, se concluyó una afinidad de Rho de Spearman de 0.362 entre las dos variables en estudio, donde hay una calidad de correlación de 0,003 que es menor a 0,005, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna. Por tanto, a mejor clima laboral, será mucho mejor el desempeño docente.
- Segunda:** Para el primer objetivo hemos encontrado, que consta una similitud entre el horizonte de desempeño docente y el paralelismo de apertura a los cambios tecnológicos con un valor Rho de Spearman de 0,395 y un alto grado de aceptación de 0.01, aceptándose la hipótesis alternativa. Todo lo que mejor sea la a apertura a los cambios tecnológicos de los docentes en la I. E. de ate, tendrán más herramientas para aplicar para el producto de los aprendizajes esperados de los alumnos.
- Tercera:** En el caso del segundo objetivo específico se comprobó un Rho de Spearman de 0,288 con un valor de 0,021, demostrando una concordancia apreciable baja entre la motivación y el desempeño docente, objetando así la hipótesis nula. En cuanto haya mejor motivación, tendremos mejor clima laboral en la I. E. de Ate.
- Cuarta:** En cuanto se refiere con el tercer objetivo específico, se concluyó un Rho de Spearman de 0,154 la cual es muy poca intensa entre la segunda variable y la comunicación. De igual manera, la importancia de la I. E. de Ate es de 0.225. Cuanto mejor sea la comunicación, mejor será el clima laboral de los profesionales.
- Quinta:** En el cuarto objetivo específico, se puntualizó un nexo entre el horizonte de desempeño docente y los recursos humanos con un Rho de Spearman de 0. ,278 y una significancia de 0.026 para la institución de Ate en el 2023. Por ello, afirmamos que cuanto haya más recursos humanos, mejor sería el desempeño docente.

Sexta: Con respecto al quinto objetivo específico, se comprobó una reciprocidad entre el nivel de desempeño docente y la toma de decisiones con un Rho de Spearman de 0.232 y una significancia de 0.065 para la institución de Ate en el 2023. Por ende, se alcanza manifestar que cuanto tengan perfeccionada la toma de decisiones, será más acertado el desempeño docente

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Les exhortamos a los docentes de la I. E. de Ate, a tener más apertura a los cambios tecnológicos, con la finalidad de hacer uso de las plataformas digitales existentes y que los estudiantes puedan descubrir los grandes avances tecnológicos.
- Segunda:** La recomendación para los directivos de la Institución de Ate, ejecutar estrategias que lo motiven a los docentes para que sientan ser reconocidos y logren los aprendizajes esperados de los estudiantes. Deben tener un Psicólogo en la Institución educativa, también un reconocimiento a los profesionales por su labor desarrollada.
- Tercera:** También se aconsejamos a los directivos y maestros de la institución de Ate, a tener una comunicación fluida y democrática. La comunicación entre los que trabajan en un mismo centro laboral es primordial y ayuda a conllevar un buen clima.
- Cuarta:** Se recomienda al MINEDU dar mayor presupuesto para acceder a más plazas de docentes para atender de la forma más adecuada a los estudiantes. La sobrecarga poblacional de estudiantes por aula dificulta desarrollar según lo planificado la sesión de aprendizaje y por ende no se logra el aprendizaje esperado de los estudiantes
- Quinta:** Se recomienda a los docentes de la I. E. de Ate, a tomar la decisión más adecuada y en el momento oportuno tanto con sus pares y con los estudiantes. Porque la toma de decisión adecuada permite tener una buena convivencia, como también se obtendrá el mando de nuestras vidas.

REFERENCIAS:

- Acosta, S.I. (2017). *Desempeño docente y aprendizaje de matemáticas en los estudiantes de cuarto grado*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8211>
- Aldás, V. H., & Panchi, P. A. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. [Tesis de pregrado; Universidad Técnica de Ambato, 2.]
- Armenteros, A. L., & Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enfermer vol.34 no.1* , 24.
- Baena, G. (2017) Metodología de la investigación (3ra ed.). Grupo editorial patria.http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barboza, T.R. (2022). *El Clima laboral y el desempeño docente en la I.E.P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión,]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6785>
- Benavides, G.R. (2020). *Competencias digitales y desempeño docente en una institución educativa estatal, Villa El Salvador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47770>
- Buitron, C.S. (2021). *Clima laboral y desempeño en colaboradores del área operativa de una empresa de telecomunicaciones, Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/28037>
- Campos, R.S. (2019). *Clima Laboral y Calidad de Desempeño Docente de la Jornada Nocturna de una Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41562>
- Campuzano, M. N., & Caicheb, M. A. (02 de marzo de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202018000100180&script=sci_arttext&lng=en

- Carhuaz, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio no.38*, 89
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). Editorial McGraw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chicani, D.F. (2022). *Clima laboral y desempeño docente en tiempo de pandemia en el centro de formación agrícola de Moquegua, periodo 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Moquegua]. <http://www.repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/470>
- Chipana, M.J. (2023). *Clima laboral y desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109273>
- Donayre, J. C. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71076>
- Escriba, A. (2018). *Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30131>
- Ferragud, C.H. (2019). *Propuestas para mejorar el Clima Laboral y Resolución de situaciones conflictivas*. [Tesis de Maestría, Universidad Siglo 21] <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16876>
- Gómez, I.L. (2020). *Relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ángel Custodio García Ramírez de Tarapoto*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5739>
- Gómez, L. (2020). La evaluación del desempeño docente. Propósitos y Representaciones, 89.

- Gonzales, S.M., Figueroa, H. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción Docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen - Colombia, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener] <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/739>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, J.M. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7202>
- Huacon, B.F. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38231>
- Jordan, S.D. (2020). *El impacto del Clima Laboral en la Innovación y Sostenibilidad Empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta – Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN] <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9942>
- Leandro, H.E. (2020). *Clima laboral y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Félix B. Cárdenas, Huacho, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51068>
- Loor, C.A. (2021). *Clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76976>
- López, S. B., Montano, V. C., & Martínez, J. A. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación, vol. 45, núm. 1, 127*.
- Malpica, M. T., Laos, P. V., & Silva, J. M. (2021). Implementación del proceso de clima organizacional en el Programa Cuna Más, 2020-2021. [Universidad Continental, Lima].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9743/4/IV_PG_MRHGO_TI_Catay_Perez_Tarazona_2021.pdf

- Mamani, W.I. (2019). *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del COAR Puno*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4098>
- Matencio, J. A. (2022). *Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105273>
- MINEDU. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica* (primera ed). Lima, Perú.
- Murillo, J. (2017). Cómo los docentes no universitarios perciben la investigación educativa. *Revista complutense de educación*. 2017, v. 28, n. 1 ; p. 81-99
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5800412><http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num3/editorial.pdf>.
- Navas, G.M. (2019). *Clima laboral como soporte estratégico en la práctica docente. Talleres motivacionales para los docentes*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]
- Orejuela, P.H. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la escuela francisco José Polit Ortiz de la parroquia Virgen de Fátima – Yaguachi*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]
<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4740>
- Ortega, F.D. (2020). *Relación entre las orientaciones de la cultura y el clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia].
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25058>
- Ortiz, D.J., Quilligana, W. F. (2022). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2020- 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6516>

- Quito. Obtenido de
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22115/1/TTQ676.pdf>
- Ramírez, L. S., & Chávez, W. O. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Prax. Saber vol.11 no.27*, 97.
- Reto, A.G. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12368>
- Rubio, A.R. (2020). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31531>
- Ruiz, N.E. (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 Pacifico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Sánchez, F.G. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa N°80407 “Gonzalo Ugás Salcedo”, Pacasmayo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70217>
- Terán, D. A. (2022). *Proyecto para el fortalecimiento del clima organizacional en áreas estratégicas del Hospital Alberto Correa Cornejo en el año 2021*. Universidad Politécnica Salesiana, Carrera De Psicología,
- Unesco (2022). *Horizontes digitales complejos en el Futuro de la Educación 4.0: luces desde las recomendaciones de UNESCO*.
- Valderrama, S. (2019). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta (2da ed.). Editorial San Marcos. http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Vera, O.R. (2019). *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46525>

- Villalva, Y.E. (2021). *Clima laboral y el desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61562>
- Vivanco, P.R. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109455>

Anexo 1: Matriz de consistencia.

<p align="center">Matriz de Consistencia</p> <p>Título: “CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E. DE ATE-2023”</p> <p>Autor: Héctor Marticorena Canchumuni</p>						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): CLIMA LABORAL			
<p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y el desempeño del personal que labora en una Institución Educativa de ATE-2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos de los docentes?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la motivación de los docentes?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la comunicación de los docentes?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y los recursos humanos de los docentes?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la toma</p>	<p>Determinar la relación entre el clima laboral y su relación con el desempeño del personal que labora en una I.E de Ate 2023 y por consecuencia en la mejora del servicio educativo y la calidad educativa.</p> <p>Objetivo específico 1 Identificar la relación que hay entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos en los docentes de la institución.</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar la relación que hay entre el desempeño docente y la motivación en los docentes de la institución.</p> <p>Objetivo específico 3 Identificar la relación que hay entre el desempeño docente y la comunicación en los docentes de la institución.</p> <p>Objetivo específico 4 Identificar la relación que hay entre el desempeño docente y recursos humanos en los docentes de la institución.</p>	<p>Hay una relación entre clima laboral muy excelente en el personal docente del I.E. N°1260 EL AMAUTA, por ende, su rendimiento es muy óptimo.</p> <p>Hipótesis específica:1 Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y la apertura a los cambios tecnológicos en los docentes de la institución.</p> <p>Hipótesis específica:2 Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y la motivación en los docentes de la institución.</p> <p>Hipótesis específica:3 Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y la comunicación en los docentes de la institución.</p> <p>Hipótesis específica:4 Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y recursos humanos en los docentes de la institución</p> <p>Hipótesis específica:5</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos
			Dimensión 1: Apertura a los cambios tecnológicos.	- Rol del Docente - Herramientas digitales	p1, p2, p3, p4, p5	Siempre (5) 5x22=110 87-110 Casi siempre (4) 4x22=88 67-88
			Dimensión 2: Motivación	- Rol del docente - Actitud - Autoestima	p6, p7, p8, p9	A veces (3) 3x22=66 43-66
			Dimensión 3: Comunicación	- Rol del docente - Nivel de comunicación	p10, p11, p12, p13, p14	Casi Nunca (2) 2x22=44 23-44 Nunca (1) 1x22=22 1-22
			Dimensión 4: Recursos Humanos	- Funciones del directivo - Actualización	p15, p16, p17, p18	
Dimensión 5: Toma de Decisiones	- Democracia - Personalidad del docente	p19, p20, p21, p22				
Variable(Y): DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores			

de decisiones de los docentes?	Objetivo específico 5 Identificar la relación que hay entre el desempeño docente y toma de decisiones en los docentes de la institución.	Hay una relación muy marcada entre el desempeño docente y toma de decisiones en los docentes de la institución	Dimensión 1: Estrategias didácticas	- Identifica las estrategias didácticas - Valora el trabajo de los compañeros	p1, p2, p3, p4, p5,	Niveles y rangos Siempre (5) 5x20=100 81-100 Casi siempre (4) 4x20=80 61-80 A veces (3) 3x20=60 41-60 Casi Nunca (2) 2x20=40 21-40 Nunca (1) 1x20=20 1-20
			Dimensión 2: Materiales didácticos	- Elabora materiales didácticos	p6 p7, p8, p9, p10,	
			Dimensión 3: Capacidades pedagógicas	- Reconoce la formación profesional - Reconoce lo aprendido para mejorar su labor	p11, p12, P13, P14, P15	
			Dimensión 4: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	- Puntualidad - Responsabilidad	p16 p17, p18, p19, p20	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA			

<p>TIPO: Aplicativo DISEÑO: Experimental, MÉTODO: Hipotético, Deductivo, Cuantitativo, estadístico.</p>	<p>POBLACION MAESTRAL La población será de 70 personas</p>	<p>Variable X: Clima laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - gestado por el autor de la investigación, según el marco teórico. Estructura. Está conformada por 22 ítems. Las dimensiones son: - Apertura a los cambios tecnológicos. - Motivación - Comunicación - Recursos Humanos - Toma de Decisiones</p> <p>Variable Y: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico Encuesta Estructura. Está estructurado por 20 ítems. Las dimensiones son: - Estrategias didácticas - Materiales didácticos - Capacidades pedagógicas - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>Usaremos las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará la prueba Z.</p>
---	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos de evaluación.

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Consentimiento Informado

El siguiente cuestionario tiene como objetivo de poder conocer su sentir sobre el clima laboral y desempeño dentro de sus funciones de los docentes y trabajadores administrativos. Esta información será anónima, por lo que pedimos que sea lo más objetivo posible en sus respuestas, por lo que nos comprometemos usar esta información de manera muy cautelosa y con fines exclusivamente investigativos.

En la brega de seguir perfeccionándonos en nuevas estrategias y también desarrollar acciones que conlleven a que los estudiantes egresen de las aulas con pensamientos innovadores. Por ello los docentes debemos tener en primer lugar una convivencia de respeto, por eso en este presente estudio permitirá *establecer la relación que tiene el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de una institución educativa de Ate Vitarte.*

En esta encuesta con fines investigativos es de carácter voluntario y tendrá una duración de 15 – 20 minutos. Asimismo, Ud. Podrá de dejar de llenar el formulario; sin embargo, su participación será de mucha valía para continuar la investigación.

Presentamos escalas de calificación para responder las diferentes preguntas. *Las respuestas no son ni buenas ni malas; por lo que se le solicita responder con veracidad.*

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con **Héctor Marticorena Canchumuni** (responsable del estudio), escribiendo a su whatsapp personal 917888488.

Muchas gracias por su participación, colaboración y compromiso a favor de la investigación científica.

DATOS GENERALES

Institución : Institución Educativa de Ate Vitarte

Celular : _____

Sexo : () Femenino () Masculino

Edad : () 20-30 años () 31-40 años

() 41-50 años () Más de 51 años

Nivel : () Secundaria () Primaria

Condición: : () nombrado () contrato

Cuestionario sobre clima laboral

INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	DIMENSIÓN 1: Apertura a los cambios tecnológicos.	1	2	3	4	5
1	¿Es familiar para usted y sus colegas el uso de las plataformas virtuales en su I.E.?					
2	¿Es importante el usar de las TICs en el aplicación de tus sesiones de aprendizaje?					
3	¿Aplicas herramientas digitales dentro de tu función pedagógica?					
4	¿Tienes temor de descubrir el mundo digital?					
5	¿Te gustaría conocer más sobre herramientas digitales?					
	DIMENSIÓN 2: Motivación	1	2	3	4	5
6	¿Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función?					
7	¿Superas dificultades drásticas personales o institucionales de manera inmediata?					
8	¿Cuál es la actitud del directivo frente a una falta del docente?					
9	¿Los docentes y directivos practican los valores que tiene la I.E.?					
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	1	2	3	4	5
10	¿La comunicación entre docentes y directivos es fluida en la I.E?					
11	¿Las informaciones llegan en el momento adecuado por parte de los directivos?					
12	¿Son asertivos los miembros de la comunidad educativa?					
13	¿En las reuniones convocadas por las autoridades, se practica la democracia?					
14	¿Eres tomado en cuenta con tus opiniones en las reuniones?					
	DIMENSIÓN 4: Recursos Humanos	1	2	3	4	5
15	¿Los directivos crean una atmósfera de confianza y seguridad en el desarrollo de tu trabajo?					
16	¿El monitoreo te ayudan a mejorar tu práctica pedagógica?					
17	¿Crees que necesitas actualizarte en algún tema de tu interés?					
18	¿El manejo de un problema de los directivos crees que es el adecuado?					
	DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES	1	2	3	4	5
19	¿Al tomar alguna decisión tienes alguna vacilación?					
20	¿Crees que tomas decisiones adecuadas frente a un problema?					
21	¿Los directivos toman decisiones en democracia?					
22	¿Crees que asumes los riesgos de una decisión equivocada?					

Cuestionario sobre desempeño docente

INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	1	2	3	4	5
1	¿Usas muchos métodos durante el desarrollo de tu sesión de aprendizaje?					
2	¿Haces la adaptación de tu sesión para atender las diferentes necesidades de tus estudiantes?					
3	¿Sientes que el desarrollo de tus sesiones son motivadoras, entretenidas e interesantes?					
4	¿Realizan guías para intercambiar experiencias con tus colegas?					
5	¿Te sientes motivado para desarrollar tus actividades en las clases?					
	DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS	1	2	3	4	5
6	¿Utilizas los recursos didácticos para facilitar el aprendizaje de tus estudiantes?					
7	¿Insertas tus sesiones de aprendizaje en las TICs y usas las aulas de AIP?					
8	¿Tienes recursos didácticos adecuados para aplicar tus sesiones de aprendizaje?					
9	¿Utilizas material no estructurado en el desarrollo de sesión de aprendizaje?					
10	¿Para evaluar los logros de aprendizaje, tienes en cuenta los estilos de aprendizaje?					
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	1	2	3	4	5
11	¿Siempre promueves la creatividad y el pensamiento crítico?					
12	¿La experiencia de aprendizaje lo desarrollas en forma colegiada?					
13	¿Estas pendientes del nivel de autoestima de tus alumnos?					
14	¿Realizas investigaciones para enriquecer tu práctica docente?					
15	¿Tus sesiones de aprendizaje lo preparas con anticipación?					
	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	1	2	3	4	5
16	¿Cumples con el reglamento interno de la I.E?					
17	¿Tu asistencia es puntual al aula de clases?					
18	¿Practicar con las normas de convivencia de la institución?					
19	¿Participas activamente en las comisiones del PAT?					
20	¿Te identificas con tu institución participando en actividades programadas?					

Muchas gracias.

Anexo 3: Validación por expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.							
1	¿Es familiar para usted y sus colegas el uso de las plataformas virtuales en su I.E.?	X		X		X		
2	¿Es importante el usar de las TICs en el aplicación de tus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
3	¿Aplicas herramientas digitales dentro de tu función pedagógica?	X		X		X		
4	¿Tienes temor de descubrir el mundo digital?	X		X		X		
5	¿Te gustaría conocer más sobre herramientas digitales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función?	X		X		X		
7	¿Superas dificultades drásticas personales o institucionales de manera inmediata?	X		X		X		
8	¿Cuál es la actitud del directivo frente a una falta del docente?	X		X		X		
9	¿Los docentes y directivos practican los valores que tiene la I.E.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿La comunicación entre docentes y directivos es fluida en la I.E?	X		X		X		
11	¿Las informaciones llegan en el momento adecuado por parte de los directivos?	X		X		X		
12	¿Son asertivos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
13	¿En las reuniones convocadas por las autoridades, se practica la democracia?	X		X		X		
14	¿Eres tomado en cuenta con tus opiniones en las reuniones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Los directivos crean una atmósfera de confianza y seguridad en el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
16	¿El monitoreo te ayudan a mejorar tu práctica pedagógica?	X		X		X		
17	¿Crees que necesitas actualizarte en algún tema de tu interés?	X		X		X		

18	¿El manejo de un problema de los directivos crees que es el adecuado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Al tomar alguna decisión tienes alguna vacilación?	X		X		X		
20	¿Crees que tomas decisiones adecuadas frente a un problema?	X		X		X		
21	¿Los directivos toman decisiones en democracia?	X		X		X		

22	¿Crees que asumes los riesgos de una decisión equivocada?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Carlos CÁRDENAS

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, especialidad Informática y Matemática; Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

20 de mayo de 2023

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



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

Dr. Juan Carlos Cárdenas
Valverde Firma del Experto
Informante
DNI 20048150 – Cti vitae P0003939

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
01	¿Usas muchos métodos durante el desarrollo de tu sesión de aprendizaje?	X		X		X		
02	¿Haces la adaptación de tu sesión para atender las diferentes necesidades de tus estudiantes?	X		X		X		
03	¿Sientes que el desarrollo de tus sesiones son motivadoras, entretenidas e interesantes?	X		X		X		
04	¿Realizan guías para intercambiar experiencias con tus colegas?	X		X		X		
05	¿Te sientes motivado para desarrollar tus actividades en las clases?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Utilizas los recursos didácticos para facilitar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
07	¿Insertas tus sesiones de aprendizaje en las TICs y usas las aulas de AIP?	X		X		X		
08	¿Tienes recursos didácticos adecuados para aplicar tus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
09	¿Utilizas material no estructurado en el desarrollo de sesión de aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Para evaluar los logros de aprendizaje, tienes en cuenta los estilos de aprendizaje?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siempre promueves la creatividad y el pensamiento crítico?	X		X		X		
12	¿La experiencia de aprendizaje lo desarrollas en forma colegiada?	X		X		X		
13	¿Estas pendiente del nivel de autoestima de tus alumnos?	X		X		X		
14	¿Realizas investigaciones para enriquecer tu práctica docente?	X		X		X		
15	¿Tus sesiones de aprendizaje lo preparas con anticipación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Cumples con el reglamento interno de la I.E?	X		X		X		
17	¿Tu asistencia es puntual al aula de clases?	X		X		X		

18	¿Practicas con las normas de convivencia de la institución?	X		X		X		
19	¿Participas activamente en las comisiones del PAT?	X		X		X		
20	¿Te identificas con tu institución participando en actividades programadas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Es familiar para usted y sus colegas el uso de las plataformas virtuales en su I.E.?	X		X		X		
2	¿Es importante el usar de las TICs en el aplicación de tus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
3	¿Aplicas herramientas digitales dentro de tu función pedagógica?	X		X		X		
4	¿Tienes temor de descubrir el mundo digital?	X		X		X		
5	¿Te gustaría conocer más sobre herramientas digitales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función?	X		X		X		
7	¿Superas dificultades drásticas personales o institucionales de manera inmediata?	X		X		X		
8	¿Cuál es la actitud del directivo frente a una falta del docente?	X		X		X		
9	¿Los docentes y directivos practican los valores que tiene la I.E.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿La comunicación entre docentes y directivos es fluida en la I.E.?	X		X		X		
11	¿Las informaciones llegan en el momento adecuado por parte de los directivos?	X		X		X		
12	¿Son asertivos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
13	¿En las reuniones convocadas por las autoridades, se practica la democracia?	X		X		X		
14	¿Eres tomado en cuenta con tus opiniones en las reuniones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Los directivos crean una atmósfera de confianza y seguridad en el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
16	¿El monitoreo te ayudan a mejorar tu práctica pedagógica?	X		X		X		
17	¿Crees que necesitas actualizarte en algún tema de tu interés?	X		X		X		
18	¿El manejo de un problema de los directivos crees que es el adecuado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Al tomar alguna decisión tienes alguna vacilación?	X		X		X		
20	¿Crees que tomas decisiones adecuadas frente a un problema?	X		X		X		
21	¿Los directivos toman decisiones en democracia?	X		X		X		
22	¿Crees que asumes los riesgos de una decisión equivocada?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Gervis Lizardo Castillo Arce

DNI: 10601395

Especialidad del validador: Licenciado en Matemática e informática, Magister en Administración en educación

20 de mayo del 2023

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

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

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



Mg. Gervis Lizardo Castillo Arce

Firma del Experto Informante

DNI: 10601395

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS								
01	¿Usas muchos métodos durante el desarrollo de tu sesión de aprendizaje?	X		X		X		
02	¿Haces la adaptación de tu sesión para atender las diferentes necesidades de tus estudiantes?	X		X		X		
03	¿Sientes que el desarrollo de tus sesiones son motivadoras, entretenidas e interesantes?	X		X		X		
04	¿Realizan guías para intercambiar experiencias con tus colegas?	X		X		X		
05	¿Te sientes motivado para desarrollar tus actividades en las clases?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS								
06	¿Utilizas los recursos didácticos para facilitar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
07	¿Insertas tus sesiones de aprendizaje en las TICs y usas las aulas de AIP?	X		X		X		
08	¿Tienes recursos didácticos adecuados para aplicar tus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
09	¿Utilizas material no estructurado en el desarrollo de sesión de aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Para evaluar los logros de aprendizaje, tienes en cuenta los estilos de aprendizaje?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
11	¿Siempre promueves la creatividad y el pensamiento crítico?	X		X		X		
12	¿La experiencia de aprendizaje lo desarrollas en forma colegiada?	X		X		X		
13	¿Estas pendiente del nivel de autoestima de tus alumnos?	X		X		X		
14	¿Realizas investigaciones para enriquecer tu práctica docente?	X		X		X		
15	¿Tus sesiones de aprendizaje lo preparas con anticipación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES								
16	¿Cumples con el reglamento interno de la I.E.?	X		X		X		
17	¿Tu asistencia es puntual al aula de clases?	X		X		X		
18	¿Practicas con las normas de convivencia de la institución?	X		X		X		
19	¿Participas activamente en las comisiones del PAT?	X		X		X		
20	¿Te identificas con tu institución participando en actividades programadas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Gervis Lizardo Castillo Arce

DNI: 10601395

Especialidad del validador: Licenciado en Matemática e informática, Magister en Administración en educación

Mg. Gervis Lizardo Castillo Arce

Firma del Experto Informante

20 de mayo del 2023

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Es familiar para usted y sus colegas el uso de las plataformas virtuales en su I.E.?	X		X		X		
2	¿Es importante el usar de las TICs en el aplicación de tus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
3	¿Aplicas herramientas digitales dentro de tu función pedagógica?	X		X		X		
4	¿Tienes temor de descubrir el mundo digital?	X		X		X		
5	¿Te gustaría conocer más sobre herramientas digitales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función?	X		X		X		
7	¿Superas dificultades drásticas personales o institucionales de manera inmediata?	X		X		X		
8	¿Cuál es la actitud del directivo frente a una falta del docente?	X		X		X		
9	¿Los docentes y directivos practican los valores que tiene la I.E.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿La comunicación entre docentes y directivos es fluida en la I.E?	X		X		X		
11	¿Las informaciones llegan en el momento adecuado por parte de los directivos?	X		X		X		
12	¿Son asertivos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
13	¿En las reuniones convocadas por las autoridades, se practica la democracia?	X		X		X		
14	¿Eres tomado en cuenta con tus opiniones en las reuniones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Los directivos crean una atmósfera de confianza y seguridad en el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
16	¿El monitoreo te ayudan a mejorar tu práctica pedagógica?	X		X		X		
17	¿Crees que necesitas actualizarte en algún tema de tu interés?	X		X		X		
18	¿El manejo de un problema de los directivos crees que es el adecuado?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Al tomar alguna decisión tienes alguna vacilación?	X		X		X		
20	¿Crees que tomas decisiones adecuadas frente a un problema?	X		X		X		
21	¿Los directivos toman decisiones en democracia?	X		X		X		
22	¿Crees que asumes los riesgos de una decisión equivocada?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
01	¿Usas muchos métodos durante el desarrollo de tu sesión de aprendizaje?	X		X		X		
02	¿Haces la adaptación de tu sesión para atender las diferentes necesidades de tus estudiantes?	X		X		X		
03	¿Sientes que el desarrollo de tus sesiones son motivadoras, entretenidas e interesantes?	X		X		X		
04	¿Realizan guías para intercambiar experiencias con tus colegas?	X		X		X		
05	¿Te sientes motivado para desarrollar tus actividades en las clases?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Utilizas los recursos didácticos para facilitar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
07	¿Insertas tus sesiones de aprendizaje en las TICs y usas las aulas de AIP?	X		X		X		
08	¿Tienes recursos didácticos adecuados para aplicar tus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
09	¿Utilizas material no estructurado en el desarrollo de sesión de aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Para evaluar los logros de aprendizaje, tienes en cuenta los estilos de aprendizaje?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siempre promueves la creatividad y el pensamiento crítico?	X		X		X		
12	¿La experiencia de aprendizaje lo desarrollas en forma colegiada?	X		X		X		
13	¿Estas pendientes del nivel de autoestima de tus alumnos?	X		X		X		
14	¿Realizas investigaciones para enriquecer tu práctica docente?	X		X		X		
15	¿Tus sesiones de aprendizaje lo preparas con anticipación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Cumple con el reglamento interno de la IE?	X		X		X		
17	¿Tu asistencia es puntual al aula de clases?	X		X		X		
18	¿Practicas con las normas de convivencia de la institución?	X		X		X		
19	¿Participas activamente en las comisiones del PAT?	X		X		X		

20	¿Te identificas con tu institución participando en actividades programadas?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

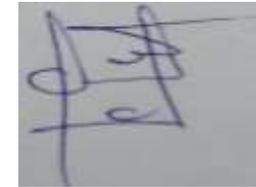
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Juan Edgar Ñahui Cedano**

DNI: 23269347

Especialidad del validador: **Licenciado en Educación, Magister en Administración en educación con mención en Docencia Educativa, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.**

20 de mayo del 2023



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

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

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

Dr. Juan Edgar Ñahui Cedano

Firma del Experto Informante

DNI: 23269347

Anexo 4: Base de datos de la investigación

Clima laboral																						
IN F	APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLOGICOS					MOTIVACIÓN				COMUNICACIÓN					RECURSOS HUMANOS				TOMA DE DECISIONES			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	3	4	5	5	1	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
3	5	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4
6	3	4	3	1	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2
7	3	5	5	1	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4	3
8	3	4	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	2	4	4	4	4
9	4	4	4	1	5	2	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5
10	3	4	4	1	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	1	4	3	4
11	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
12	3	4	3	1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4
13	4	4	4	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5
14	4	5	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2
15	5	5	4	1	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5
16	3	5	2	1	5	2	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
17	5	5	5	1	4	2	5	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4
18	4	5	5	3	5	1	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
19	3	5	5	1	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	4	3	4
20	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4
21	4	5	4	2	4	5	4	1	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	1	5	4	1
22	4	5	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2
23	5	5	4	1	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4
24	4	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
25	4	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
26	4	4	5	1	5	2	5	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	5	4	3	4
27	4	4	3	1	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3
28	5	5	5	1	5	2	5	5	5	3	4	4	5	2	4	5	5	5	2	4	4	4
29	5	5	5	1	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
30	4	5	4	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
31	4	5	2	1	5	3	4	1	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	4	1
32	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4
33	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3
34	4	5	3	1	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4

35	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
36	3	5	5	2	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	1	4	3	4
37	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3
38	4	4	4	1	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
39	5	5	4	1	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	5	4	2	4	4	5
40	3	5	3	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4
41	5	5	5	1	5	2	5	2	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	1	5	4	4
42	1	4	5	1	5	1	5	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	3	1	5	3	2
43	4	4	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4
44	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5
46	4	5	4	1	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4
47	5	5	4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3
48	5	5	4	1	5	2	5	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	4	3	5
49	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5
50	4	4	4	1	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5
51	5	5	5	1	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4
52	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	2
53	4	5	4	2	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4
54	5	5	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3
55	4	4	4	1	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5
56	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
57	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5
58	5	3	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	5
59	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	5
60	4	4	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	3	
61	4	3	3	2	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5
62	4	3	2	1	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3
63	4	4	4	1	1	3	4	1	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4
64	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3

Desempeño docente																				
INF	ESTRATEGIAS DIDACTICAS					MATERIALES DIDÁCTICOS					CAPACIDADES PEGAGÓGICAS					RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	4	1	5	4	4	4	2	4	3	1	2	4	5	5	5	5	1	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	3	5	4	1	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	4	2	4	4	1	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4
8	4	3	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5
9	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
12	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5
13	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	5	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
16	2	4	3	2	4	4	1	2	3	4	4	1	4	3	4	5	4	5	4	4
17	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
19	2	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	5	5	5	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
23	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	5	4	5	5	1	2
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4
29	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4
31	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
32	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4

33	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
34	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
36	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
38	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
39	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	
40	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
41	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	5	4	5	3	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	
43	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	
44	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	
45	4	3	5	2	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
46	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
47	5	4	4	2	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
48	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	
49	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	4	4	4	2	5	4	3	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	
52	5	5	5	2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
53	4	4	4	3	5	4	2	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
54	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	
55	3	5	4	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	
56	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
58	4	5	4	2	5	4	2	4	3	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	
59	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	
60	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	
61	3	4	4	2	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
62	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	
63	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	
64	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	

Anexo 5: Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,079	64	,200 [*]	,972	64	,157
DESEMPEÑO	,067	64	,200 [*]	,981	64	,423
DOCENTE						

Anexo 6: Carta de autorización de aplicación.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 01 de Junio del 2023

Señor (a):
Dr. Juan Edgar Ñahui Cedano
Director
I.E. N° 1260 EL AMAUTA

Nº de Carta : 131 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MARTICORENA CANCHUMUNI HECTOR**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E. DE ATE-2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 1260 "EL AMAUTA"



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Exp. N°: Folio: 01
Firma: Hora: 2.00 pm.



Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

I.E. N° 1260 "EL AMAUTA" UGEL 06
HUAYCÁN - ATE



1

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Huaycán, 05 de junio de 2023

OFICIO N° 227-2023/D. I.E N° 1260-EL AMAUTA

Señora:

Dra. HELGA RUTH MAJO MARRUFO
Jefa de la Escuela de Postgrado – Universidad Cesar Vallejo.

PRESENTE.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 1260 EL AMAUTA.

Ref. : Carta 131 – 2023 – UCV - VA – EPG – F05L03/J

.....

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, a nombre de la Institución Educativa N° 1260 El Amauta, con código de local 292579 ubicado en la zona L, calle 9., Mz. NS 8, Lt. 3. AAHH. Huaycán.

En atención al documento de la referencia, manifestarle que la Dirección autoriza y brinda las facilidades del caso al señor Hector Marticorena Canchumuni a fin de que realice la investigación de su proyecto de tesis denominado: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E. DE ATE – 2023", en la I.E. que dirijo.

Remito a su despacho el presente documento para los fines pertinentes. Con la seguridad de contar con su atención a la presente. Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi distinguida consideración y deferencia.

Atentamente

