



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

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en  
profesores del distrito de Carabamba, Julcán

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Paredes Tacanga, Julio Armenio (orcid.org/0000-0002-2057-9713)

**ASESORES:**

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

Dra. Moreno Torres, Patricia del Pilar (orcid.org/0000-0003-1474-146X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Educación y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación se dedica, en primera instancia, a Dios, por la fuerza que nos otorga para alcanzar nuestros objetivos trazados. De igual forma, extiendo mi agradecimiento a mis padres, a mi esposa y a mis hijos, cuyas palabras de aliento y amor han sido fundamentales para superar los obstáculos que se nos han presentado.

Paredes Tacanga, Julio Armenio

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por mantenernos con vida, asimismo a mi familia por apoyarnos en este largo y arduo camino; también a nuestros docentes que comparten sus saberes y su experiencia con la finalidad de tener un aprendizaje significativo y por estar alentándonos cada día.

Paredes Tacanga, Julio Armenio

## Declaratoria de la autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PINGO GABY ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en profesores del distrito de Carabamba, Julcán", cuyo autor es PAREDES TACANGA JULIO ARMENIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PINGO GABY ESTHER DNI: 17870380 ORCID: 0000-0002-1033-7091	Firmado electrónicamente por: CHPINGOGE el 23- 01-2024 12:24:47

Código documento Trilce: TRI - 0721111

## Declaratoria de originalidad



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES TACANGA JULIO ARMENIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en profesores del distrito de Carabamba, Julcán", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAREDES TACANGA JULIO ARMENIO DNI: 41435131 ORCID: 0000-0002-2057-9713	Firmado electrónicamente por: JAPAREDES el 17-02- 2024 12:32:59

Código documento Trilce: INV - 1486972

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de la autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Operacionalización de variables.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	21
3.4. Unidad de análisis:.....	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	22
3.6. Procedimiento de recopilación de datos.....	23
3.7. Método de análisis de datos.....	24
3.8. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	39
VI. CONCLUSIONES .....	49
VII.RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS .....	52
ANEXOS.....	59

## Índice de tablas

Tabla 1	Nivel del clima de la organización en educadores del distrito de Carabamba, Julcán, con sus respectivas componentes y porcentajes.....	25
Tabla 2	Nivel de desarrollo del desempeño docente del distrito de Carabamba, Julcán – 2023, con sus respectivas componentes y porcentajes.....	26
Tabla 3	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para dos grupos de estudio .....	27
Tabla 4	Relación del clima de la organización con el desempeño de los educadores.....	28
Tabla 5	Tabla cruzada del clima de la organización con el desempeño docente.....	29
Tabla 6	Regresión logística ordinal del clima de la organización con el desempeño docente .....	29
Tabla 7	Relación del clima de la organización y capacidades pedagógicas	30
Tabla 8	Tabla cruzada del clima de la organización con las capacidades pedagógicas .....	31
Tabla 9	Regresión logística ordinal del clima de la organización con las capacidades pedagógicas .....	31
Tabla 10	Relación del clima de la organización y emocionalidad.....	32
Tabla 11	Tabla cruzada del clima de la organización con la emocionalidad ..	33
Tabla 12	Regresión logística ordinal del clima de la organización con la emocionalidad .....	33
Tabla 13	Relación del clima de la organización con la responsabilidad de funciones .....	34
Tabla 14	Tabla cruzada del clima de la organización con la responsabilidad de funciones .....	35
Tabla 15	Regresión logística ordinal del clima de la organización con la responsabilidad de funciones .....	35
Tabla 16	Relación del clima de la organización con las relaciones interpersonales.....	36
Tabla 17	Tabla de contingencia del clima de la organización con las relaciones interpersonales.....	37
Tabla 18	Regresión logística ordinal del clima de la organización con las relaciones interpersonales.....	37

## Resumen

El siguiente estudio tiene como objetivo general del presente estudio fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. Tipo de investigación para el presente estudio la investigación empleada es básica Así mismo, es de tipo explicativo, su diseño de investigación es correlacional - causal, la población censal estuvo conformada por los 60 docentes que ejercen su labor en las diferentes instituciones. Se consideró como criterios de inclusión a docentes del distrito de Carabamba, hombres y mujeres, que acepten participar del estudio, la muestra para la presente investigación estuvo conformada por 60 docentes de nivel primaria, hombres y mujeres de las instituciones educativas de Julcán, Se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario de encuesta. Se utilizó además el coeficiente de Pearson y el programa SPSS, versión 26, para procesar los datos. Los resultados indican que el coeficiente de asociación de Pearson fue de 0.907, siendo dicha asociación altamente significativa, siendo el p-valor: 0.000, Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,840, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 84,0% en desempeño docente en las organizaciones educativas. concluyéndose que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los educadores de una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán – 2023.

**Palabras clave:** Clima organizacional, docente, desempeño docente



## **Abstract**

The general objective of the following study was to determine the influence of the organizational climate on the teaching performance of teachers in the Carabamba district, Julcán - 2023. Type of research for this study, the research used is basic. Likewise, it is of the type explanatory, its research design is correlational - causal, the census population was made up of the 60 teachers who work in the different institutions. The inclusion criteria were considered to be teachers from the Carabamba district, men and women, who agreed to participate in the study. The sample for this research was made up of 60 primary level teachers, men and women from the educational institutions of Julcán. The survey as a technique, and the survey questionnaire as an instrument. The Pearson coefficient and the SPSS program, version 26, were also used to process the data. The results indicate that the Pearson coefficient of association was 0.907, this association being highly significant, with the p-value: 0.000, these results are supported by the Nagelkerke R-squared value of 0.840, which reveals that institutional climate has an immediate influence of 84.0% on teaching performance in educational organizations. Concluding that there is a significant relationship between the organizational climate and the performance of the educators of a primary school institution in the Carabamba district, Julcán province - 2023.

**Keywords:** Organizational climate, teaching, teaching performance

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones dan gran relevancia al clima de la organización como un factor clave para lograr eficiencia y calidad, ya que este incide claramente en el rendimiento de los formadores, lo cual se refleja en su óptimo desempeño en el trabajo. Este concepto es igualmente relevante en el ámbito educativo, donde se ha apreciado que las características organizacionales son comparables. En este entorno, es crucial mantener un clima de la organización favorable, dado que las interacciones y relaciones entre los integrantes de la institución juegan un papel importante (García, 2020). Adicionalmente, este estudio aborda los problemas relacionados con el desempeño de los educadores, los cuales repercuten significativamente en los educadores y sus educandos. Factores como la falta de coordinación con la dirección, la disparidad entre los educadores o una comunicación deficiente dentro de la colectividad escolar pueden llevar a un rendimiento educador insuficiente. Esto, a su vez, impacta negativamente en el logro de las intenciones educativas de la institución y en el rendimiento académico de los educandos (Campos, 2022 y Velásquez, 2023).

En lo que respecta al rendimiento de los educadores, el empleo de diversas estrategias y materiales educativos, junto con la utilización de herramientas de evaluación eficaces y la constante actualización y preparación del personal educador, son factores clave para potenciar los procesos de aprendizaje. Es crucial que los educadores reflexionen sobre su enfoque pedagógico y se adapten a las necesidades e intereses de sus educandos, asegurando así el acceso a una educación oportuna y el éxito en su culminación (Condori, 2022; Dueñas & Orbea, 2021). Por tanto, tanto el clima de la organización en el desempeño de los maestros son aspectos fundamentales en el ámbito educativo. La interacción entre el contexto organizacional y el desempeño de los educadores es vital para alcanzar los hallazgos de aprendizaje deseables por los educandos y para fomentar el trabajo en equipo dentro de las instituciones escolares (Olaya, 2021).

Actualmente, las organizaciones escolares a nivel global se enfrentan al reto diario de optimizar el desempeño educador para ofrecer un servicio de calidad a la colectividad educativa y desarrollar las habilidades programadas para el año

escolar. Esto es crucial para mantener su relevancia en un mercado cada vez más competitivo. Varios factores, en su mayoría relacionados con el clima de la organización, inciden en el rendimiento de los educadores. Un aspecto notable es la gestión de impulsos y emociones por parte de los educadores, lo cual puede tener un efecto significativo en la vida de sus educandos, padres de familia y colegas (Alva, 2018). En el ámbito internacional, un estudio realizado en Managua, Nicaragua, por Zans (2017) examinó el clima de la organización y su vínculo con el desempeño en el centro de labores en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Los hallazgos expusieron que el clima de la organización puede ser mayoritariamente favorable o, en menor medida, negativo. Se ultimó que la mejora del clima de la organización posee una consecuencia beneficiosa en el desempeño en el centro de labores de los colaboradores de la institución.

A nivel nacional, en el entorno educativo, el clima a nivel organizacional es igualmente de preciada relevancia para el buen desempeño de los educadores, y está compuesta por factores que afectan de forma indirecta y directa en el modo cómo se evalúa el clima de la organización tanto a nivel individual como grupal dentro de las organizaciones escolares. Por esta razón, el sistema educativo peruano ha tenido que pasar por procesos de reforma y adaptación en diferentes momentos. Y en este sentido, las actividades del MINEDU se llevarán a cabo para optimizar el Proyecto Nacional de Educación en 2021 a través de documentos como el Marco de Buen Desempeño de los Educadores, el Marco de Buenos Administradores y la Evaluación del Desempeño de los Educadores. Esto permitirá optimizar la educación nacional y proponer una educación eficaz y de calidad (Fernández, 2021).

El vínculo entre el ambiente laboral en las instituciones educativas y la eficacia de los docentes ha sido ampliamente explorado en el campo de la administración educativa, como lo señala Suárez (2019). Es reconocido que el papel del director de una escuela es crucial para fomentar un entorno de trabajo positivo. Sin embargo, hay ocasiones en las que no es el director quien efectivamente lleva a cabo esta tarea de manera colaborativa y eficiente, a pesar de tener el apoyo de subdirectores y coordinadores. Aquellos que desempeñen estos roles en el ámbito educativo son, indudablemente, un reflejo de los valores de la institución. El grado

de éxito que estos líderes logren tendrá un impacto directo en la percepción de docentes, estudiantes y padres de familia respecto a la existencia de una sinergia entre el discurso y la acción, es decir, una alineación entre lo que se predica y lo que se practica.

La Ley General de Educación establece directrices para las actividades educativas con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio, promoviendo así una relación positiva entre directores y docentes que sea provechosa tanto para la coordinación de trabajos y actividades académicas como administrativas, e incluso contribuyendo a un alto rendimiento laboral. No obstante, en la realidad de nuestro país esta situación no se cumple, ya que se percibe una falta de convivencia democrática y un escaso respeto a la diversidad. Además, las responsabilidades y funciones asignadas a menudo no se ejecutan adecuadamente, lo que genera un ambiente nocivo en las instituciones educativas (MINEDU, 2019).

El Clima Organizacional se refiere a la atmósfera interna de una Institución. Si este ambiente es saludable, puede resultar beneficioso para quienes prestan el servicio; en cambio, un ambiente nocivo puede ser perjudicial. La responsabilidad de mantener un buen clima no recae únicamente en los colaboradores, sino también en la organización misma. Es imprescindible considerar el tema del desempeño docente al hablar del clima organizacional, ya que ambos aspectos están estrechamente vinculados: un individuo que se desenvuelve en un entorno favorable verá reflejado esto en la eficacia con la que realiza sus funciones, según Alva en 2018.

En la Institución Educativa de la sierra liberteña, específicamente en Julcán, se enfrentan situaciones similares a las descritas anteriormente. Para cualquier centro educativo en desarrollo, es fundamental considerar dos aspectos clave: el Clima Organizacional y el Desempeño Docente. En esta institución, se han identificado varios problemas, entre ellos un Clima Organizacional poco favorable y desorganizado, así como una baja motivación entre los docentes. Estos factores han provocado un desinterés por contribuir positivamente a los objetivos de la

institución, un trabajo en equipo poco eficiente, una limitada capacidad para escuchar a los colegas y una escasa identificación con la institución.

Por las razones expuestas, se ha considerado pertinente formular la pregunta siguiente de indagación: ¿En qué medida influye el clima de la organización en el desempeño docente en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? Opinando, como preguntas de investigación específicas: ¿Cuál es el nivel del clima entidad en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? ¿Cuál es la influencia del clima de la organización para optimizar las capacidades pedagógicas en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? ¿Cuál es la influencia del clima de la organización en la emocionalidad en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? ¿Cuál es la influencia del clima de la organización en la responsabilidad de funciones en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? ¿Cuál es la influencia del clima de la organización en las relaciones interpersonales en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?

Este estudio se justifica desde una perspectiva teórica al ampliar el entendimiento de la asociación entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores específicamente en el distrito de Carabamba. Desde el ámbito práctico, su relevancia radica en la posibilidad de desarrollar programas variados que busquen optimizar el desempeño de los educadores, apoyándose en un contexto laboral que sea favorable para los educadores de dicho distrito. En cuanto a la justificación metodológica, esta averiguación es primordial ya que proporcionará herramientas validadas y fiables para evaluar tanto el clima de la organización como el desenvolvimiento de los educadores en el distrito de Carabamba.

El propósito general del estudio presente fue determinar la influencia del clima de la organización en el desempeño docente en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. Opinando, como objetivos específicos: Identificar el nivel del clima entidad y sus componentes en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; Identificar el nivel del desempeño docente y sus

componentes de los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; Determinar la influencia del clima de la organización en las capacidades pedagógicas en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; Determinar la influencia del clima de la organización en la emocionalidad en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; Determinar la influencia del clima de la organización en la responsabilidad de funciones en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; Determinar la influencia del clima de la organización en las relaciones interpersonales en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023.

Para el logro de los propósitos se formularon las hipótesis de indagación: Hi) Existe una relación significativa del clima de la organización en el desempeño docente en los educadores del distrito de Carabamba, Julcán – 2023. H<sub>0</sub>) No existe relación significativa del clima de la organización en el desempeño docente en los educadores del distrito de Carabamba, Julcán – 2023, y las hipótesis específicas son: HE1. Existe relación significativa del clima de la organización en las capacidades pedagógicas en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. HE2. Determinar la relación significativa del clima de la organización en la emocionalidad en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. HE3. Determinar la relación significativa del clima de la organización en la responsabilidad de funciones en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. HE4. Determinar la relación significativa del clima de la organización en las relaciones interpersonales en los educadores del distrito Carabamba, Julcán - 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Ángel y Ávila Perozo (2022) efectuaron un estudio en Ecuador para establecer la repercusión del clima de la organización en el desempeño de los educadores a nivel primaria en el sistema público. Utilizando una metodología básica de esquema no empírico, la investigación incluyó una exhibe de 44 educadores de primaria, y se empleó un cuestionario con 38 preguntas tipo Likert como herramienta para recopilar datos. Los hallazgos, en cuanto a los componentes distinguidos en el desempeño profesional del educador dentro del clima de la organización la mayoría de los educadores distinguen que algunas veces las normativas explícitas en la institución permiten el desenvolvimiento profesional, no obstante, declaran que las responsabilidades y funciones del personal educador, administrativo y servicio están definidas claramente. Los hallazgos revelaron también aspectos significativos sobre cómo el clima de la organización afecta el desempeño profesional de los educadores. En lo que respecta al tipo de clima de la organización, la mayoría de los participantes indicaron que a veces la dirección emplea un estilo de comunicación vertical para emitir instrucciones y que, en la toma de decisiones, generalmente solo interviene el director, sugiriendo así la presencia de un clima de la organización autoritario en cierta medida. El estudio ultimó que se exhibe una repercusión positiva entre el desempeño en el centro de labores y el desempeño de los educadores, destacando la relevancia de un clima bueno organizacional para el rendimiento efectivo de los educadores.

Niebles et al. (2021) realizaron un estudio titulado "Clima de la organización y Desempeño de los educadores en Universidades Privadas de Barranquilla", con el fin de analizar la vinculación entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores en dichas universidades. Este estudio de naturaleza cuantitativa, correlativo y descriptiva refirió con una exhibe de 107 educadores universitarios. Para recopilar datos, se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert, los cuales habían sido sometidos a procesos de validación y fiabilidad. Los hallazgos obtenidos revelaron una vinculación significativa entre los mecanismos del clima de la organización y el desempeño de los educadores. Este vínculo se evidenció a través de los hallazgos alcanzados y fue respaldado por un coeficiente de asociación de

Pearson de 0,95, lo que revela una fuerte repercusión del clima de la organización en el desempeño de los educadores en las universidades particulares de Barranquilla, Colombia. El estudio ultimó destacando la relevancia de las competencias humanas, consideradas esenciales para el trabajo del educador. Entre estos valores se resaltaron la empatía, la comunicación, el respeto y la comprensión, los cuales son cruciales para establecer procesos comunicativos sólidos que contribuyan a crear un contexto armonioso y propicio para un desempeño de los educadores efectivo.

La investigación de Mena (2019) para su tesis de postgrado en la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia, se centró en explorar la correspondencia entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores de la carrera de Educación Parvulario en la Universidad Estatal de El Alto. Este estudio se basó en un enfoque no empírico de esquema correlativo. Para la recopilación de datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando como herramientas dos cuestionarios específicos: uno para valorar el clima de la organización y otro para el desempeño en el centro de labores. Los hallazgos obtenidos mostraron una asociación de 0.68 entre las variables de clima de la organización y desempeño en el centro de labores educador, lo que revela una asociación positiva cercana a ser fuerte. La conclusión principal de la investigación fue que se exhibe un vínculo significativo entre las variables estudiadas. Un clima de la organización favorable y bien gestionado en la carrera de Educación Parvulario de la Universidad Estatal de El Alto tiene el potencial de optimizar el desempeño en el centro de labores de los educadores. Esto subraya la relevancia de cultivar un contexto laboral saludable y propicio para potenciar la eficacia y la productividad en el ámbito educativo.

Para el estudio actual, se opinan los siguientes estudios nacionales: En el estudio realizado por Suarez (2021) con el fin de mostrar cómo el clima de la organización repercute en el desempeño de los educadores en las instituciones escolares 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019. La investigación fue de carácter sustantivo básico y nivel descriptivo. El esquema del estudio fue descriptivo, causal y correlativo. Se consideró una población de 825 administradores, estudiantes, directivos y educadores. Se encuestó una exhibe probabilística de un total de 158 integrantes de la entidad escolar. Las herramientas



administradas fueron un cuestionario de clima de la organización y un cuestionario de desempeño docente. El resultado hallado es una asociación rho de Pearson, con un valor calculado en  $p = 0,000$ , un nivel de significatividad de 0,05 (de dos colas) y un grado de asociación de 0,868. Exhibe que la asociación es muy positiva. Por lo tanto, la institución escolar seleccionada, demostrando que el clima de la organización incide significativamente en el desempeño de los educadores.

López (2020) en el trabajo titulado “El clima de la organización y su repercusión en el desempeño de los docentes de los centros productivos de educación técnica”, con el fin de establecer el grado de repercusión de la variable clima de la organización en el desenvolvimiento en el centro de labores. Para ello se utilizaron métodos de contenidos básicos a nivel explicativo con un esquema correlativo-causal, así como métodos de encuesta y cuestionarios como herramientas con un alto nivel de alfa de Cronbach, para encuestar a 122 educadores, se manejó una exhibe aleatoria. Verificado por juicio de expertos. Los hallazgos exhiben un efecto favorable y muy fuerte (76,7% según el índice de Nagelkerke), lo que confirma la hipótesis de los investigadores.

Soto, (2021), el fin principal fue examinar la posible asociación entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores en la institución escolar Bertolt Brecht de Lima durante el año 2017. Se aplicó una orientación cuantitativa en una indagación básica de tipo descriptivo correlativo y esquema no experiencial transversal. La población de estudio incluyó a 338 formadores, seleccionando una exhibe probabilística de 180 mediante muestreo aleatorio simple. Para la recopilación de datos, se manejó una encuesta como técnica y un cuestionario validado por expertos, cuya fiabilidad se corroboró a través del alfa de Cronbach. Las conclusiones destacan que se exhibe una correspondencia significativa entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores, con un coeficiente de asociación de 0.639 y un nivel de significatividad menor a 0.05, así como una correspondencia significativa entre los componentes del clima de la organización y el desempeño de los educadores. Por otro lado, García en 2019 investigó la relación entre distintas variables en la Unidad Escolar Francisco García Jiménez de Guayaquil. Este estudio cuantitativo correlativo incluyó el uso de dos encuestas aplicadas a una exhibe de 72 educadores. La fiabilidad de los hallazgos se confirmó

mediante el alfa de Cronbach y el análisis con el programa SPSS. La hipótesis general mostró una asociación muy buena ( $Rho = .845$ ), indicando que el clima de la organización incide en cómo los educadores aprecian que la institución favorece su desempeño. Sin embargo, esta repercusión no alcanza su máximo potencial. Respecto a las cuatro hipótesis específicas, se encontraron vinculaciones que varían desde moderadas a buenas ( $Rho = .622, .560, .740$  y  $.535$ ), sugiriendo que el clima de la organización está emparentado con los componentes de la segunda variable, aunque con ciertas limitaciones. La conclusión principal es que el clima de la organización, especialmente en cuanto al apoyo motivacional de las autoridades y la colectividad escolar, recibe una valoración baja, afectando así el desempeño de los educadores en la exhibe analizada.

Robayo (2019), ejecutó una averiguación para identificar la vinculación del clima de la organización en el desempeño de los educadores. Entre ellas, el estudio plantea la hipótesis de que el clima de la organización tiene una repercusión significativa en el desempeño de los educadores de la Unidad Escolar Alberto Perdomo Franco en Guayaquil, Ecuador en 2018. La población incluyó a 14 educadores designados. Este estudio no es empírico y asume un esquema causal. Este estudio desarrolló un instrumento de encuesta y validó dos cuestionarios con contestaciones en escala Likert. Para procesar la información se manejó el software SPSS versión 22. Los hallazgos estadísticos de la Tabla 7 exhiben que el valor de sig. es 1. Fue 0,572, que es mayor que 0,05. La asociación es negativa: 0,0165 y su porcentaje de repercusión alcanza sólo el 2%. Estos datos refutan la repercusión demostrativa del clima de la organización en el desempeño de los educadores. Este estudio concluye que el clima de la organización no tiene un efecto significativo en el desempeño de los educadores de la institución escolar seleccionada.

En el ámbito regional, la investigación llevada a cabo por Pérez (2021) se centró en evaluar el impacto del clima de la organización en el desempeño de los educadores en la entidad escolar Santa María de la Esperanza, ubicada en Trujillo. Este estudio, de enfoque cuantitativo, se clasificó como aplicado y adoptó un esquema no empírico, transversal, descriptivo y correlativo causal. Se aplicaron dos cuestionarios a una población de 27 educadores de nivel secundario, los cuales fueron validados por expertos y demostraron una alta fiabilidad según el Alpha de

Cronbach. Los hallazgos revelaron una asociación alta (0.608) entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores, según el coeficiente de Pearson, con un valor de  $p = 0.000$  y un  $R^2$  del 36.97%. Esto revela una correspondencia fuertemente significativa y positiva entre estas variables, conduciendo al rechazo de la hipótesis nula. El estudio encontró que el clima de la organización incide en un 36.97% en el desempeño de los educadores en la institución mencionada. El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) sugiere que el 36.97% de la variabilidad en el desempeño de los educadores puede explicitarse por las variaciones en el clima de la organización. Además, con un nivel de significatividad de 0.000, que es menor que 0.05, se confirma la repercusión directa y positiva del clima de la organización en el desempeño de los educadores. Finalmente, la asociación Rho de Pearson de 0.608 se considera una vinculación fuerte entre ambas variables.

Sotelo (2022), llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de Chimbote. Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 37 docentes de la institución. Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios enfocados en ambas variables. Los resultados revelaron que el 72.97% de los docentes califican el clima organizacional como alto y el 27.03% como medio, mientras que, en el desempeño docente, el 94.59% se considera alto y el 5.41% medio. Además, se encontró que el clima organizacional explica en un 14.1% el desempeño docente, con un modelo estadísticamente aceptable ( $F=5.758$ ,  $p<.05$ ) y una influencia positiva significativa ( $\beta =.376$ ;  $t=2.400$ ,  $p<.05$ ). Al obtener una significancia estadística inferior a .05, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe una influencia positiva y significativa del Clima Organizacional sobre el Desempeño Docente en la institución estudiada.

La indagación efectuada por Villalobos (2020) se enfocó en analizar la asociación del clima de la organización con el desempeño de los educadores, según la apreciación del personal de la Institución Escolar N° 80829 “José Olaya Balandra” en La Esperanza durante el año 2019. El estudio se sustenta en la teoría organizacional de Likert, que considera que el comportamiento está influenciado

por la voluntad y órdenes de otros, en este caso en el ámbito administrativo, y también en la teoría de la autoeficacia según Covarrubia y Mendoza, adaptada a las proposiciones del desempeño de los educadores en el sistema educativo. Para esta indagación se manejó el método hipotético deductivo, con una orientación cuantitativa y una metodología básica de tipo descriptivo correlativo. El esquema fue correlativo no empírico, de corte transversal y de nivel relacional. La exhibe consistió en 33 educadores, y para la recopilación de datos se emplearon dos cuestionarios: uno para medir el clima de la organización, con 30 ítems, y otro para valorar el desempeño de los educadores, con 45 ítems, basados en el trabajo de Alva (2018). Se aplicaron cuestionarios que mostraron que el clima de la organización tiene una alta valoración del 79.49% y el desempeño de los educadores alcanzó una apreciación de valoración alta del 100%. El estadístico Rho de Pearson entre las variables fue de 0.759, lo que revela una correspondencia significativa y directa: a mayor puntaje en el clima de la organización, mayor es también en el desempeño docente.

Salinas, (2020) realizó una investigación en Trujillo con el fin de examinar la correspondencia efectiva entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores en el nivel primario de una Institución Escolar Estatal. Para ello, se adoptó una metodología cuantitativa con un esquema correlativo. La exhibe del estudio estuvo compuesta por 31 educadores, y se empleó la encuesta como herramienta principal para la recopilación de datos. Los hallazgos obtenidos indicaron que el clima de la organización tenía un nivel preponderante alto en un 38.7% de los casos, mientras que el desempeño de los educadores presentó un nivel preponderante medio en el 42% de ellos. Además, el grado del estadístico Rho de Pearson entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores fue de 0.72, lo que sugiere una correspondencia moderada entre ambas variables. Esto implica que, aunque se exhibe una correspondencia significativa entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores, su intensidad es moderada.

Santa et al. (2020), efectuaron un estudio en Trujillo con el fin de explorar la correspondencia entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores en el nivel primario de una Institución Escolar Estatal. Para ello, se

aplicó el método hipotético metódico junto con un esquema descriptivo correlativo. La población del estudio quedó dispuesta por 17 educadores de primaria, y se manejó un cuestionario como la principal herramienta de recopilación de datos. Los hallazgos del estudio manifestaron que un 72% de los educadores calificaron el clima de la organización en una valoración media, mientras que un 87% indicó tener un nivel alto en el desempeño de los educadores. Basándose en estos hallazgos, se llegó a la terminación de que se exhibe una alta vinculación entre las variables del clima de la organización y el desempeño de los educadores. Esto sugiere una fuerte interconexión entre cómo los educadores aprecian el contexto de trabajo en su institución y su rendimiento en la enseñanza.

Para definir la variable independiente del estudio, se toma como principal referencia teórica a Brunet (1999), es "el aire que se respira de inmaterial de forma individual al interior de la entidad y que explora para operar efectivamente o denegadamente beneficiando u obstaculizando la obtención de las metas anheladas". La esencia del modelo propuesto por Brunet radica en la idea de que el comportamiento de un educador no es simplemente una consecuencia directa de las estructuras organizativas en una empresa. Más bien, está influenciado significativamente por cómo el educador percibe su propio trabajo y las condiciones en las que opera. En este contexto, el clima organizativo actúa como un espejo, reflejando cómo las cualidades personales de un colaborador interactúan con los aspectos de entidad que deben existir entre directivos y educadores (pg.60). Esta perspectiva nos permite proporcionar lineamientos para la mejora de dichas características, destacando la relevancia del entorno perceptivo del educador en su comportamiento y rendimiento laboral.

El clima de la organización, desde el enfoque del rasgo, se entiende como el resultado del contexto total que repercute en la actuación de las personas que forman parte de él, según Chiang et al. (2010). Este clima es percibido de manera individual por cada persona, en función de su participación o repercusión dentro del contexto laboral. Es importante destacar que el clima de la organización no es una apreciación caprichosa o arbitraria de cada individuo. Por antonomasia, surge de las peculiaridades específicas del contexto en el que se desenvuelven, como el modo en que se organizan las entidades, la eficacia de los canales de

comunicación, y los estilos de liderazgo presentes, todos los cuales inciden significativamente en cada persona. Por tanto, según Caligiore & Díaz (2009) y Maamari & Majdalani (2017), se logra imputar que el clima de la organización es un aspecto de la cultura a nivel de institución. Esto implica que el clima de la organización va más allá de ser solo una diversidad de percepciones individuales; es una representación de la cultura organizacional en su conjunto, reflejando cómo los valores, prácticas y normas de una entidad, que se manifiestan en el día a día y afectan el comportamiento y las actitudes de los formadores.

El clima de la organización es una temática que despierta el interés de numerosas disciplinas y profesiones en distintos sectores, debido a su presencia en variados contextos corporativos de la actividad humana. Esta omnipresencia justifica la relevancia de comprender a fondo el clima de la organización, enfocándose especialmente en las interacciones entre individuo y entidad, así como entre individuo e individuo, tal como señala Ramos (2012). Estas interacciones son cruciales, ya que inciden significativamente en la dinámica laboral y en el rendimiento general de cualquier entidad.

Según Chiavenato (2011), el clima de la organización se conceptúa como el contexto que prevalece en una entidad y que ejerce repercusión sobre los integrantes de la misma. Esta definición también abarca la apreciación individual de cada miembro de la institución respecto a su interacción con otros en su entorno laboral. Se reflexiona que el clima es propicio cuando genera en los educadores una sensación de ejecución personal y entusiasmo para realizar mejor sus actividades, lo que a su vez los hace más productivos. Por otro lado, se considera desfavorable cuando los trabajadores sienten que no pueden progresar en sus responsabilidades y aprecian a sus compañeros más como obstáculos que como apoyos, impidiéndoles alcanzar sus objetivos laborales. De forma complementaria, Palma (2004) señala que el clima de la organización es la apreciación que tienen los integrantes de una entidad sobre los aspectos relacionados con su contexto de trabajo. Este clima no solo es influenciado por los trabajadores, sino que también incide de manera recíproca sobre ellos, recalcando así la relevancia de la apreciación y las relaciones interpersonales en la creación del contexto laboral.

Pintado (2014) amplía la concepción del clima de la organización al describirlo como una diversidad de habilidades, propiedades y atributos estables que son inherentes al contexto laboral. Estos factores son percibidos tanto a nivel emocional como conductual por los educadores de una entidad, incidiendo directamente en su desempeño en el centro de labores. En las diversas definiciones de clima de la organización, se identifica un elemento común: la apreciación participativa por los educadores sobre las relaciones, estructuras, y procesos organizacionales en su contexto laboral. Esta apreciación colectiva es crucial, ya que determina la manera en que los formadores actúan dentro de la entidad. Además, es importante destacar que el clima de la organización varía de una entidad a otra, lo que implica que cada entorno laboral es único en su naturaleza y efecto sobre los formadores.

Según Likert (1946), la apreciación del contexto organizativo se compone de diversos componentes estructurales, como el modo en que se estructura la entidad, la gestión del aspecto administrativo, las normas y recomendaciones, y la toma de decisiones. Estos componentes constituyen lo que Likert denomina variables de causa. Además, Likert identifica otras variables que inciden en el clima de la organización en mayor o menor grado. Estas incluyen el modo en que se motiva o se auto motiva el personal, el comportamiento de los individuos, y el tipo de comunicación que se practica dentro de una entidad. Estos aspectos inciden en cómo se percibe y se vive el contexto organizacional a nivel individual y colectivo. Por último, Likert señala que hay variables resultantes que dependen de las anteriores y que reflejan los hallazgos obtenidos por la empresa. Entre ellas se incluyen indicadores como la cantidad de producto elaborado, las ganancias y las pérdidas dentro de la entidad. Estas variables resultantes sirven para valorar el desempeño y la eficacia de la entidad, y están directamente influenciadas por las variables de causa y las variables intermedias relacionadas con la motivación, el comportamiento y la comunicación.

Para definir las distintas componentes que conforman la variable del clima de la organización, se considera una variedad de aspectos que capturan la complejidad y la naturaleza multifacética de esta variable. Estas componentes pueden incluir:

Dimensión comunicación. La comunicación es un elemento clave en la consecución de metas y objetivos dentro de una entidad. Esta dimensión enfatiza la relevancia de mantener a los educadores bien informados, lo que contribuye a forjar un clima de la organización favorable. Una comunicación eficiente se caracteriza por su capacidad de alcanzar todas las áreas de la entidad de manera rápida y respetuosa, fomentando la interacción entre diferentes grupos y niveles institucionales (Bris, 1999; Díaz, 2021).

Componente motivación. Este componente es fundamental en el clima de la organización y tiene un efecto demostrativo en el comportamiento organizacional. La motivación actúa como un motor que impulsa al colaborador a integrarse y comprometerse con la entidad. Abarca cómo se orienta el esfuerzo y la energía del colaborador en su entorno profesional, reflejando el nivel de satisfacción de los formadores. También se relaciona con el reconocimiento que la entidad otorga y que el colaborador recibe (Bris, 1999; Díaz, 2021).

Componente confianza. Esta componente se relaciona con el grado de confianza que los educadores aprecian en su lugar de trabajo. Indicadores clave de la confianza incluyen la sinceridad, la disposición para participar en equipos de trabajo y el grado de compromiso en las relaciones con compañeros de la entidad (Bris, 1999; Díaz, 2021).

Componente participación. Esta componente hace referencia al nivel de involucramiento de los educadores en las actividades de la entidad. Se manifiesta a través de la disposición para constituir equipos de trabajo, la frecuencia y grado de participación, y el nivel de coordinación externa e interna en la entidad (Bris, 1999; Díaz, 2021).

Para definir la variable dependiente del estudio que es el desempeño de los educadores, se toma como principal referencia teórica a Ausubel, (1983), esto refleja la dependencia del aprendizaje de los estudiantes de estructuras cognitivas previas asociadas a nueva información, donde las 'estructuras cognitivas' se entienden como el conjunto de conceptos e ideas que una persona tiene en un área particular del conocimiento, además de su organización. El proceso educativo incluye tres elementos. Los educadores y sus métodos de enseñanza. La estructura del currículo y su implementación, así como la estructura social en la que se



despliega el proceso educativo. Se desenvuelve en un marco psicoeducativo, pues la psicología escolar busca explicitar la naturaleza del aprendizaje en el aula y los factores que influyen en él. Estos principios psicológicos suministran una base para que los educadores descubran métodos de enseñanza que sean más eficaces para ellos.

Vygotsky (1978) presenta que el avance es un desarrollo que comienza cuando la persona percibe el mundo a su alrededor y recibe orientación del profesor para cultivar las capacidades y habilidades presentes en su entorno. En otras palabras, el crecimiento es el resultado de la interacción entre el individuo que aprende y el conjunto de personas que actúan como mediadores culturales.

Como definición de desempeño en el centro de labores, según el Ministerio de Educación de nuestro país (2014, p. 29), en el marco del buen desempeño de un educador, éste es “el comportamiento apreciable de una persona que puede ser explicado y evaluado y expresa sus habilidades”, se explica. este es un sello de buena enseñanza y se exige a todos los docentes de educación primaria del país.” (pág.24).

El desempeño de los educadores se conceptúa como el proceso que activa las capacidades profesionales del educador, así como su disposición y responsabilidad social, con el fin de organizar y gestionar los componentes que inciden en el desarrollo de los educandos. Esta variable implica contribuir activamente en la gestión escolar y en la creación de una cultura institucional democrática. Conjuntamente, abarca la participación en la implementación y valoración de propuestas de políticas escolares tanto a nivel nacional como local, que buscan fomentar el desarrollo de competencias relevantes en los educandos. El desempeño de los educadores, por tanto, se refiere a la habilidad y eficacia con las que los educadores desempeñan sus funciones en el entorno educativo. Un buen desempeño de los educadores es esencial para garantizar la calidad escolar de los educandos, ya que los educadores juegan un rol crucial en la transmisión de conocimientos, habilidades y valores. El efecto del desempeño de los educadores va más allá de la enseñanza académica, abarcando aspectos como la motivación, el apoyo y la guía que los educadores proporcionan a sus escolares (Robalino, 2005; Ronquillo et al., 2017). Esta definición destaca la relevancia del rol del

educador en el proceso educativo, enfatizando que su trabajo tiene un efecto significativo y directo en el perfeccionamiento integral de los educandos.

Según Hamachek (1970), los educadores con una capacidad sobresaliente para motivar y crear espacios de aprendizaje efectivos para sus educandos tienden a exhibir ciertas características y habilidades clave. Estas atribuciones incluyen: 1. Están siempre dispuestos a adaptarse y asumir nuevos desafíos según las circunstancias cambiantes. 2. Tienen la habilidad de colocarse en el lugar de los educandos para entender cómo aprecian las cosas. 3. A pesar de tener varios educandos, tratan de personalizar la educación para cada uno de ellos. 4. Están siempre listos para probar y experimentar con nuevas estrategias de enseñanza. 5. Son capaces de crear interrogantes espontáneamente para explorar lo que desean descubrir. 6. Poseen un conocimiento profundo en su área o campo de especialización, así como en otros contenidos relacionados con su trabajo. 7. Poseen habilidades para innovar en procesos de evaluación formativa y desarrollar nuevas herramientas de evaluación. 8. Están siempre dispuestos a ayudar y colaborar con sus educandos para optimizar su aprendizaje. 9. Tienen la capacidad de interpretar comprensivamente señales emitidas por los educandos, como miradas, gestos y comentarios. 10. Enseñan de manera cotidiana, evitando complejidades y esgrimiendo un lenguaje comprensible y claro.

El desempeño de los educadores puede entenderse, según Castro (2015), como la habilidad del educador para emplear de manera efectiva recursos metodológicos dentro del contexto académico y en el contexto educativo. Esta habilidad es crucial para asegurar que los educandos aprendan con éxito los temas específicos tratados en clase. Por lo tanto, implica no solo el dominio del contenido académico, sino también la capacidad de aplicar estrategias pedagógicas adecuadas que faciliten el aprendizaje. Por otro lado, el Ministerio de Educación (2014) conceptúa el desempeño de los educadores como la diversidad de acciones del educador que son apreciables y susceptibles de ser descritas y evaluadas. Estas acciones reflejan la competencia profesional del educador para lograr el aprendizaje de sus educandos. Esta definición destaca la relevancia de la apreciación y evaluación del desempeño de los educadores, no solo en términos de entrega de conocimientos, sino también en la eficacia con la que se facilita y guía el proceso de aprendizaje de los educandos. En este sentido, el desempeño de los educadores abarca una

serie de competencias prácticas y habilidades comunicativas que son esenciales para el desarrollo educativo efectivo.

La dimensión de las capacidades pedagógicas en el desempeño de los educadores, según el Ministerio de Educación (2014), abarca varios aspectos clave. Ser educador implica mucho más que simplemente impartir conocimientos; es una función que exige una formación científica sólida y el dominio de ciertas capacidades y habilidades en la práctica pedagógica. Este aspecto es fundamental, ya que los educadores trabajan en la mutación de la personalidad de los educandos dentro del marco de las pautas y expectativas establecidas por la sociedad. Este proceso docente - educativo está intrínsecamente ligado a la capacidad de reflexión del educador sobre su propia práctica: lo que hace, dice y piensa en el contexto escolar. Esta reflexión se manifiesta a través de la didáctica, que es el modo en que los educadores planifican, ejecutan y evalúan su enseñanza para lograr los objetivos educativos deseados. La didáctica, por tanto, se compone en una herramienta esencial para el educador, permitiéndole adaptar su enseñanza a las necesidades y características individuales de sus educandos, y contribuyendo así al desarrollo integral de los mismos. La componente de las capacidades pedagógicas, por lo tanto, es central en la definición del desempeño de los educadores efectivo.

El Marco del Buen Desempeño de los educadores establece que la pedagogía es esencial para otorgar profundidad, orientación y creatividad a la enseñanza. Esta pedagogía subyace a todo el proceso educativo, incluyendo aspectos como la elección de métodos de enseñanza, la planificación del currículo, la selección y administración de recursos, entre otros. Esto se debe a que la pedagogía representa la concepción de cómo lograr que los individuos aprendan de manera que modifique su comportamiento de forma perdurable. Como se mencionó anteriormente, esta pedagogía se basa en una teoría del conocimiento específica, cuyo dominio es imprescindible para el educador. Además, dentro de la componente pedagógica del desempeño de los educadores, se incluye la disposición del educador para fomentar, tanto dentro como fuera del aula, interacciones saludables y crear un contexto agradable. Esto es fundamentalmente relevante, ya que un clima favorable es crucial para el triunfo en el aprendizaje. Resulta aún más beneficioso si esta actitud positiva se extiende a otros integrantes

de la colectividad escolar, contribuyendo así a una gestión escolar triunfante (Ministerio de Educación, 2014).

En la dimensión de emocionalidad. Es fundamental para el éxito de una clase que los educadores manifiesten emociones positivas durante las horas lectivas. Estas incluyen el buen humor, la alegría, y emociones más sutiles como la calma, la confianza y la bondad. No obstante, es crucial que todas las emociones, independientemente de su naturaleza, estén bajo la autorregulación del individuo que las experimenta. Esto es fundamentalmente significativo en el caso de los educadores, quienes deben evitar que su emocionalidad se exceda y perturbe su labor. Una emotividad descontrolada puede llevar a distorsiones y subjetividad, o incluso a adoptar posturas positivistas que buscan una perfección inalcanzable (Ministerio de Educación, 2014).

La dimensión de responsabilidad en el desempeño de funciones. Es clave para el educador. Los educadores enfrentan una variedad de roles complejos y multifacéticos, que, ejercidos con responsabilidad, convergen en el fin central de proporcionar una educación de calidad. Se espera que los maestros no solo enseñen, sino también que orienten, investiguen, actúen como tutores, analicen diferentes contextos de aula e institucionales, entre otras funciones. Además, se les solicita rendir cuentas de sus acciones y que estas sean efectivas. El éxito o fracaso de los educandos está intrínsecamente ligado al cumplimiento exitoso de estas expectativas hacia el educador (Ministerio de Educación, 2014).

La dimensión de relaciones interpersonales. Es crucial en el proceso educativo, el cual es fundamentalmente social y se basa en la interacción entre el formador y el educando. Esta vinculación mutua, que a menudo implica diferencias de edad y niveles de razonamiento, es esencial para garantizar un proceso docente - educativo efectivo. Una comunicación fluida y efectiva es clave para el éxito educativo, permitiendo a los educandos desarrollar un pensamiento crítico, habilidades y destrezas necesarias para su desenvolvimiento social. Sin embargo, la interacción educador-estudiante no florecerá en un contexto autoritario, ya que esto se contrapone a un clima de respeto mutuo, confianza, y aceptación. Por el contrario, debe fomentarse una relación amigable y cálida que proporcione la edificación del conocimiento (Ministerio de Educación, 2014).

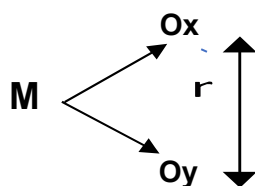
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación.** En este estudio, la indagación utilizada es de carácter básico, ya que su objetivo principal es comprender cómo una variable afecta al desempeño de otra, sin abordar directamente soluciones prácticas a los problemas que enfrentan los participantes (CONCYTEC, 2018).

Adicionalmente, se clasifica como explicativa, puesto que su propósito es explicitar y predecir la presencia y tendencia de una variable en función de otra, utilizando para ello análisis estadísticos (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

**Diseño de investigación.** Este estudio es correlativo-causal, ya que tiene como objetivo establecer el grado de repercusión de una variable sobre otra a través de la administración de pruebas estadísticas (Hernandez-Sampieri & Mendoza Torres, 2018; Ñaupas Paitán et al., 2018) y su esquema es el siguiente:



M= Es la exhibe de educadores de una I.E. nivel primario de la provincia de Julcán

Ox= Clima de la organización

Oy= Desempeño de los educadores

r = Relación entre las variables

#### 3.2. Operacionalización de variables

**Variable Independiente:** clima de la organización

##### **Definición Conceptual**

Palma (2004) conceptúa el clima de la organización como la apreciación que tienen los integrantes de una entidad sobre los aspectos relacionados con el contexto laboral.

### **Definición operacional**

El clima laboral se evalúa a través del cuestionario de clima laboral, el cual aborda componentes específicas tales como motivación, comunicación, participación y confianza. El tiempo promedio para su administración es de 15 minutos y puede realizarse de manera individual o colectiva.

### **Escala de medición**

Ordinal

**Variable Dependiente:** desempeño docente

### **Definición conceptual**

Definida como aquellas acciones apreciables y susceptibles de ser descritas y evaluadas, las cuales evidencian su habilidad profesional para facilitar el aprendizaje de sus educandos (Ministerio de Educación, 2014).

### **Definición operacional**

Evaluada a través del cuestionario de desempeño en el centro de labores, que se enfoca en componentes como capacidades pedagógicas, emocionalidad y responsabilidad.

### **Escala de medición**

ordinal

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La población en un estudio está compuesta por individuos o componentes que comparten ciertas peculiaridades y que se hallan en un lugar y tiempo específicos (Ñaupas Paitán et al., 2018). En el caso de la indagación efectuada, la población se constituye por los educadores de nivel primario de las instituciones escolares de la provincia de "Julcán". La población de estudio está formada por un total de 60 educadores que trabajan en diversas instituciones escolares de dicho distrito que ofrecen educación primaria. En el presente trabajo de investigación se está opinando a toda la población de estudio.

- **Criterios de inclusión:** Los criterios de inclusión para el estudio consideraron a los educadores, tanto hombres como mujeres, del distrito de Carabamba, que estuvieran dispuestos a participar en el estudio y que hubieran estado ejerciendo su labor durante el último año.
- **Criterios de exclusión:** Los razonamientos de exclusión para el estudio incluyeron a aquellos educadores que decidieran retirarse del mismo o que no completaran los cuestionarios. Esto abarcaba tanto el retiro de la evaluación como la no contemplación de las herramientas administrados en la indagación.

### **3.4. Unidad de análisis:**

Es un educador que verifica los criterios y características de la elección de la muestra para ser estudiado.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos**

#### **Técnicas:**

La técnica empleada fue la encuesta, mediante la cual los participantes contestaron personalmente una variedad de preguntas relacionadas con sus comportamientos y percepciones. (Casas et al., 2003; López & Fachelli, 2015).

#### **Instrumentos:**

Las herramientas, conceptuados como las herramientas o documentos que facilitan la recopilación o registro de información para su análisis posterior (Ñaupas Paitán et al., 2018), desempeñaron un papel clave en este estudio. Se manejó el cuestionario de clima de la organización de Mario Martín Bris, creado en 1999 y adaptado por el autor de esta investigación, para medir la variable de clima laboral. Este cuestionario está diseñado para evaluar la apreciación del clima laboral entre los educadores a través de componentes específicas como comunicación, motivación, confianza y participación. El promedio del tiempo para su administración es de 15 minutos, y puede administrarse tanto de manera individual como colectiva.

El cuestionario utilizado se compone de 30 ítems y está constituido por cuatro componentes: Comunicación (del 1 al 6) Motivación (del 7 al 13), Confianza (del 14 al 18) y Participación (Del 19 al 30). Para evaluar el cuestionario, se suman los puntajes de cada ítem dentro de cada componente y del cuestionario en su totalidad. Los puntajes conseguidos se clasifican de acuerdo con una tabla de apreciación específica.

### **Validez del instrumento**

La validez de la herramienta se estableció a través del método de juicio de expertos, logrando un valor  $V=1,00$  en los criterios de claridad, preeminencia y pertinencia. Por otro lado, la fiabilidad se determinó utilizando el método de consistencia interna, empleando el estadístico alfa de Cronbach, el cual alcanzó un valor para la variable de clima organizacional de 0.908 así también para la variable de desempeño docente el alfa de Cronbach es de  $\alpha=0,881$ , demostrando así una alta fiabilidad de la herramienta. Para la valoración de la variable desempeño de los educadores, se empleó el cuestionario de desempeño en el centro de labores desarrollado por Valdez en 2004, el cual fue adaptado por el autor de esta investigación. Este cuestionario está diseñado para evaluar la apreciación del desempeño de los educadores a través de dimensiones como emocionalidad, responsabilidad en el cumplimiento de funciones, capacidades pedagógicas, y relaciones interpersonales.

Este cuestionario se compone de 30 ítems, ofreciendo en su estructura en cuatro componentes: capacidades pedagógicas (ítems 1 a 7), emocionalidad (ítems 8 a 15), responsabilidad en desempeño de funciones (ítems 16 a 24) y relaciones interpersonales (ítems 25 a 30). Para la calificación del cuestionario, se suman los puntajes de cada ítem dentro de cada componente y del total del cuestionario. Los puntajes obtenidos se clasifican según una tabla de calificación específica.

### **3.6. Procedimiento de recopilación de datos**

Para recopilar los datos, fue necesario visitar las instituciones escolares y solicitar la administración de cuestionarios relacionados con las variables de clima de la



organización y desempeño de los educadores. Antes de esto, se gestionó una solicitud a través de la escuela de posgrado, que se presentó al director de cada institución escolar. Posteriormente, se obtuvo un documento de permiso (ver Anexo 6) que autorizaba mi intervención para aplicar los cuestionarios en un horario que no interfiriera con la jornada laboral. Seguidamente, se procedió a introducir y procesar los datos en una base de datos construidas en Excel.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Para analizar los hallazgos se empleó la estadística descriptiva, usándose tablas de distribución y frecuencia para cada variable de indagación, junto con las medidas de centralización, como la media aritmética, y de distribución, como la desviación estándar. Para el examen estadístico inferencial, se inició con la administración de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ajustando la significatividad según Lilliefors debido a la participación de más de 50 individuos en la exhibe. Posteriormente, se empleó el estadístico C de Pearson ( $r$ ) para examinar la relación entre las variables. Se llevó a cabo una regresión lineal variada utilizando la metodología de pasos para determinar el modelo que mejor explica la repercusión del clima de la organización en el desempeño en el centro de labores.

### **3.8. Aspectos éticos**

En este estudio se tuvieron en circunspección los principios éticos según las normas de la Universidad César Vallejo. Estos incluyen la Autonomía, asegurando que la participación de los individuos fue completamente voluntaria y sin coerción. La Confidencialidad, garantizando que los datos de los participantes se mantuvieron privados y no se divulgaron. La Veracidad, asegurando que los datos exhibidos son fiables y los procedimientos se alinearon con los estándares del esquema de indagación. Además, las contribuciones tanto de la Entidad en cuanto al acceso e información para realizar la investigación, como de los integrantes de la colectividad escolar que advirtieron en el estudio, se mantuvieron confidenciales, evitando así cualquier inconveniente entre ellos. El propósito principal de esta indagación fue contribuir al campo de la educación y la ciencia.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados de acuerdo con el campo de estudio de las instituciones educativas en relación de los objetivos planteados

**Tabla 1**

*Nivel del clima de la organización en educadores del distrito de Carabamba, Julcán, con sus respectivas componentes y porcentajes.*

Variable / Componente	Nivel	ni	%
Clima de la organización	Bajo	0	0.00%
	Medio	56	93.00%
	Alto	4	7.00%
Componente de Comunicación	Bajo	2	3.00%
	Medio	56	93.00%
	Alto	2	3.00%
Componente de Motivación	Bajo	0	0.00%
	Medio	59	98.00%
	Alto	1	2.00%
Componente de Confianza	Bajo	5	8.00%
	Medio	34	57.00%
	Alto	21	35.00%
Dimensión de Participación	Bajo	0	0.00%
	Medio	56	93.00%
	Alto	4	7.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de clima de la organización, Julcán 2023.

Interpretación: La tabla que se exhibe, se aprecia que el 93% de los educadores cuestionados discurren que el clima de la organización se ubica en la valoración media o regular y el 4% de los educadores lo ubica como alto. Resaltando la relevancia de los diversos componentes que integran el clima de la organización en esta Institución del nivel primaria. También se aprecia que la comunicación se ubica en un 93%, en la valoración media o regular, así mismo el 3% alcanza a ubicarse en el grado alto y bajo respectivamente. Respecto a la motivación se ubica en la valoración media, el 98%, en el nivel alto se localiza en 2%. El componente confianza en un 57% se localiza en la valoración media o regular, en un 35% en nivel alto y en un 8% se encuentra en el nivel bajo, mostrando una mayor tendencia al nivel medio. Respecto a la participación en un 93% se encuentran en la valoración media o regular y en un 7% en el grado

alto. Estos hallazgos exhiben una tendencia de los componentes del clima de la organización a ubicarse en la valoración media o regular o regular.

**Tabla 2**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente del distrito de Carabamba, Julcán – 2023, con sus respectivas componentes y porcentajes*

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
<b>Variable</b>			
Desempeño docente	Bajo	0	0.00%
	Medio	58	97.00%
	Alto	2	3.00%
<b>Dimensiones</b>			
Capacidad pedagógica	Bajo	1	2.00%
	Medio	52	87.00%
	Alto	7	12.00%
Emocionalidad	Bajo	0	0.00%
	Medio	59	98.00%
	Alto	1	2.00%
Responsabilidad en desempeño de funciones	Bajo	0	0.00%
	Medio	57	95.00%
	Alto	3	5.00%
Relación interpersonal	Bajo	3	5.00%
	Medio	57	95.00%
	Alto	0	0.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de desempeño docente, Julcán 2023.

Interpretación: En la tabla precedente, se manifiesta el estudio perpetrado en los educadores de esta La institución escolar primaria, exponiendo que, el 97% se ubican en la valoración media y el 3% lo sitúa en alto. Así también las componentes evaluadas, los educadores se ubican respecto a las capacidades pedagógicas en un 87% en la valoración media o regular, en 12% en el grado alto y el 2% se localiza en el nivel bajo. En el componente emocionalidad, el 98% se encuentra en la valoración media o regular y el 2% en el nivel bajo. Sobre la responsabilidad en el desempeño de funciones, los formadores se encuentran en un 95% en la valoración media o regular y en un 5% en el nivel alto. Finalmente, el componente relaciones interpersonales se encuentra en un

98% en el estamento medio y en un 5% en el nivel bajo. Estos hallazgos, describen una tendencia de los componentes del desempeño de los educadores, a ubicarse en la valoración media o regular o regular.

#### 4.1.1. Resultados de la prueba de normalidad

En el actual estudio se ha designado la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov por ser superior a 50 componentes. Igualmente, se considera para este estudio las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos mostrados se ordenan regularmente.

H1: Los datos exhibidos no se ordenan en una colocación normal.

Simultáneamente se discurre como significatividad  $\alpha = 0.05$ , con un nivel de confianza de 95%, asumiendo como regla para decidir:

a) Si Sig. p < Sig.  $\alpha$  = se refuta H1

b) Si Sig. p > Sig.  $\alpha$  = Se admite Ho

### Tabla 3

#### *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para dos grupos de estudio*

Variables	Estadíst.	gl	Sign.
Clima de la organización	,107	60	,084
Desempeño de los educadores	,111	60	,064

Nota. Elaborado por el investigador.

Interpretación: De acuerdo al valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov, de la variable clima de la organización, se aprecia que el valor de significatividad es superior al valor alfa (0,05), consiguientemente, se consiente la hipótesis nula (H0), es decir que los datos proceden de una colocación normal. Respecto al desempeño de los educadores de los educadores, se aprecia que el valor probabilístico superior al valor alfa (0,05), consiguientemente, se acepta la

hipótesis nula, lo cual representa que los datos exponen una colocación normal, eligiéndose la prueba estadística de asociación Rho de Pearson.

#### 4.1.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

##### **Tabla 4**

*Relación del clima de la organización con el desempeño de los educadores.*

		Clima de la organización	Desempeño docente
Clima de la organización	Correlac. Pearson	1	,895
	Sign. (Bilater.)		,000
	Nro.	60	60

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de clima de la organización y desempeño de los educadores.

Interpretación: La tabla de regresión logística, al igual que la tabla de asociación del clima de la organización con el desempeño docente, permite admitir que existe una vinculación significativa y positiva de las variables, que se consiguió un grado de significatividad de 0,000 inferior a 0,05 lo que revela que se debe refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa (H1). Existiendo vinculación alta y reveladora entre el clima de la organización y el ejercicio de los educadores del distrito de Carabamba, Julcán. Conjuntamente el nivel de correspondencia de Pearson fue de 0,895 que revela que concurre una repercusión alta positiva.

**Tabla 5***Tabla cruzada del clima de la organización con el desempeño docente*

		Desempeño Docente			Total
		Medio	Alto		
Clima de la organización	Medio	Nro.	56	0	56
		%	93,3%	0,0%	93,3%
	Alto	Nro.	1	3	4
		%	1,7%	5,0%	6,7%
Total	Nro.	57	3	60	
	%	95,0%	5,0%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de clima de la organización y desempeño de los educadores.

Interpretación: Al analizar la tabla de contingencia del clima de la organización con el desempeño docente se aprecia que la mayor coincidencia se presenta en el nivel medio (93.3%) y en segundo lugar en el nivel alto (5%), evidenciando asociación entre las variables presentadas.

**Tabla 6***Regresión logística ordinal del clima de la organización con el desempeño docente*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke
Sólo intersección	21,049	19,323	1	0.000	,840
Final	1,726				

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de clima de la organización y desempeño de los educadores.

Interpretación: En el siguiente cuadro se puede evidenciar el nivel de significancia de la regresión ordinal es inferior al 5%, lo que revela que el clima institucional realiza una influencia directa en el desempeño docente la cual se admite el supuesto de investigación. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,840, lo

que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 84,0% en desempeño docente en las organizaciones educativas.

*Hipótesis específica 1*

**Tabla 7**

*Relación del clima de la organización y capacidades pedagógicas*

	Clima de la organización	Capacidades pedagógicas
Correlac. Pearson	1	,853
Clima de la organización Sign. (Bilat.)		,000
Nro.	60	60

Nota. Datos obtenidos de la encuesta efectuada a 60 personas en la dimensión de capacidades pedagógicas

Interpretación: Al analizar la tabla de regresión logística ordinal, así como la tabla de relación del clima de la organización con la dimensión capacidades pedagógicas, se aprecia que el nivel de significatividad probabilística es inferior al valor alfa (0.05). Respecto al estadístico de Pearson visualizamos que se sitúa en el valor de 0.853, exponiendo que se exhibe una asociación alta entre la variable clima de la organización y el componente capacidades pedagógicas de la variable desempeño de los educadores, describiendo que se exhibe una asociación moderada y significativa del clima de la organización y la dimensión primera del desempeño de los educadores en las instituciones escolares focalizadas.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada del clima de la organización con las capacidades pedagógicas*

		Capacidades pedagógicas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Medio	Nro.	1	52	3	56
		%	1,7%	86,7%	5,0%	93,3%
	Alto	Nro.	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total	Nro.	1	52	7	60	
	%	1,7%	86,7%	11,7%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta efectuada a 60 personas en la dimensión de capacidades pedagógicas

Interpretación: Del análisis de la tabla cruzada del clima de la organización con las capacidades pedagógicas se evidencia que la mayor coincidencia se presenta en el nivel medio (86.7%) y en segundo lugar en el nivel alto (6.7%), demostrando alta asociación entre las variables presentadas.

**Tabla 9**

*Regresión logística ordinal del clima de la organización con las capacidades pedagógicas*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke
Sólo intersección	24,749	19,831	1	0.000	,479
Final	4,918				

Nota. Datos obtenidos de la encuesta efectuada a 60 personas en la dimensión de capacidades pedagógicas

Interpretación: analizando el cuadro se puede evidenciar el nivel de significancia de la regresión ordinal es inferior al 5%, lo que revela que el clima institucional como influye en las capacidades pedagógicas la cual



se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,479, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 47,9% en las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas.

Hipótesis específica 2

**Tabla 10**

*Relación del clima de la organización y emocionalidad*

		Clima de la organización	Emocionalidad
Clima Organizacional	Correlac. Pearson	1	,702
	Sign. (Bilat.)		,000
Nro.		60	60

Nota. Datos del cuestionario aplicado en el estudio en la dimensión de emocionalidad

Interpretación: Observamos que la tabla de regresión logística ordinal del clima de la organización con la emocionalidad presenta un alto grado de dependencia entre las variables. Así mismo al analizar la asociación del clima de la organización con la dimensión emocionalidad, se aprecia que el nivel de significatividad p, es menor al valor alfa (0.05). Respecto al estadístico de Pearson apreciamos que se sitúa en el valor de 0,702; mostrando que coexiste una asociación moderada entre la variable clima de la organización y el componente emocionalidad de la variable desempeño de los educadores, describiendo una vinculación significativa entre el clima de la organización y el componente emocionalidad.

**Tabla 11***Tabla cruzada del clima de la organización con la emocionalidad*

		Emocionalidad			Total
		Medio	Alto		
Clima de la organización	Medio	Nro.	56	0	56
		%	93,3%	0,0%	93,3%
	Alto	Nro.	3	1	4
		%	5,0%	1,7%	6,7%
Total	Nro.	59	1	60	
		%	98,3%	1,7%	100,0%

Nota. Datos del cuestionario aplicado en el estudio en la dimensión de emocionalidad

Interpretación: Al observar la tabla cruzada del clima de la organización con la emocionalidad, podemos observar una alta recurrencia de estas variables en el nivel medio (93.3%) y en segundo lugar en el nivel alto (1.7%), demostrando correspondencia entre las variables presentadas.

**Tabla 12***Regresión logística ordinal del clima de la organización con la emocionalidad*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke
Sólo intersección	7,399	5,673	1	,017	,579
Final	1,726				

Nota. Datos de la encuesta aplicado en el estudio en la dimensión de emocionalidad

Interpretación: analizando el cuadro se puede evidenciar el nivel de significancia de la regresión ordinal es inferior al 5%, lo que revela que el clima institucional como influye en la emocionalidad la cual se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,579, lo que revela que el clima

institucional tiene una influencia inmediata del 57,9% en la emocionalidad de los docentes en las instituciones educativas.

*Hipótesis específica 3*

**Tabla 13**

*Relación del clima de la organización con la responsabilidad de funciones*

		Clima de la organización	Responsabilidad de funciones
Clima de la organización	Correlac. Pearson	1	,871
	Sign. (Bilat.)		,000
	Nro.	60	60

Nota. Datos de la encuesta aplicada en el estudio en la dimensión de responsabilidades de funciones

Interpretación: Al analizar la regresión logística ordinal del clima de la organización con la responsabilidad de funciones y el nivel de correspondencia del clima de la organización con la dimensión responsabilidad de funciones en los educadores, se aprecia que el nivel de significatividad probabilística es menor al valor alfa. En correspondencia al estadístico de Pearson visualizamos que se dispone en el valor de 0.871; exhibiendo que concurre una asociación alta entre el clima de la organización y la dimensión responsabilidad de funciones en los educadores, refiriendo que se exhibe una vinculación alta y significativa del clima de la organización y el componente responsabilidad de funciones en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023.

**Tabla 14**

*Tabla cruzada del clima de la organización con la responsabilidad de funciones*

		Responsabilidad de funciones			Total
		Medio	Alto		
Clima	Medio	Nro.	56	0	56
		%	93,3%	0,0%	93,3%
Organizaci onal	Alto	Nro.	0	4	4
		%	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Nro.	56	4	60
		%	93,3%	6,7%	100,0%

Nota. Datos de la encuesta aplicada en el estudio en la dimensión de responsabilidades de funciones

Interpretación: Apreciamos que la tabla de contingencia del clima de la organización con la responsabilidad de funciones, podemos observar que se presenta una alta recurrencia de las variables en el nivel medio (93.3%) y en segundo lugar en el nivel alto (6.7%), exponiendo correspondencia entre las variables presentadas.

**Tabla 15**

*Regresión logística ordinal del clima de la organización con la responsabilidad de funciones*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X2	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke
Sólo intersección	29,392	29,392	1	0,000	1,000
Final	,000				

Nota. Datos de la encuesta aplicada en el estudio en la dimensión de responsabilidades de funciones

Interpretación: analizando el cuadro se puede evidenciar el nivel de significancia de la regresión ordinal es inferior al 5%, lo que revela que el clima institucional como influye en la responsabilidad de funciones la cual se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 1,000, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 100% en la responsabilidad de funciones de los docentes en las instituciones educativas.

*Hipótesis específica 4*

**Tabla 16**

*Relación del clima de la organización con las relaciones interpersonales*

		Clima de la organización	Relaciones interpersonales
Clima de la organización	Correlac. Pearson	1	,619
	Sign. (Bilat.)		,000
	Nro.	60	60

Nota. Datos de la encuesta aplicada en el estudio en la dimensión de relaciones interpersonales

Interpretación: Se visualiza en la tabla de regresión logística ordinal del clima de la organización con las relaciones interpersonales, que el valor sig. probabilístico es inferior al valor Alfa, demostrando una dependencia significativa entre las variables. Igualmente, al examinar la vinculación del clima de la organización con el componente relaciones interpersonales, se aprecia que el nivel de significatividad bilateral (0.000), es inferior al valor alfa (0.05). Respecto al estadístico de la correspondencia de Pearson se aprecia que se ubica en el valor de 0,619, exponiendo que se exhibe una asociación moderada e indicadora entre la variable motivación y el componente de relaciones interpersonales.

**Tabla 17**

*Tabla de contingencia del clima de la organización con las relaciones interpersonales*

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima de la organización	Medio	Nro.	3	53	0	56
		%	5,0%	88,3%	0,0%	93,3%
	Alto	Nro.	0	3	1	4
		%	0,0%	5,0%	1,7%	6,7%
Total		Nro.	3	56	1	60
		%	5,0%	93,3%	1,7%	100,0%

Nota. Datos de la encuesta aplicada en el estudio en la dimensión de relaciones interpersonales

Interpretación: Se observa que la tabla de contingencia del clima de la organización con las relaciones interpersonales muestra que la variable 1, se relaciona con las relaciones interpersonales, apreciándose una recurrencia alta de las variables en el nivel medio (88.3%) y en segundo lugar en el nivel alto (1.7%), exhibiendo correspondencia entre las variables presentadas.

**Tabla 18**

*Regresión logística ordinal del clima de la organización con las relaciones interpersonales*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X <sup>2</sup>	gl	Sig.	R Cuadrado de Nagelkerke
Sólo intersección	10,658	5,995	1	,014	,220
Final	4,663				

Nota. Datos de la encuesta aplicada en el estudio en la dimensión de relaciones interpersonales

Interpretación: analizando el cuadro se puede evidenciar el nivel de significancia de la regresión ordinal es inferior al 5%, lo que revela que

el clima institucional como influye en las relaciones interpersonales la cual se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,220, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 22,0% en las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio desarrollado se exhiben los hallazgos encontrados en la vinculación del clima de la organización y el desempeño de los educadores en una institución escolar de Julcán, con el propósito de identificar el nivel de correspondencia entre las variables y orientar la toma de decisiones para superar las deficiencias halladas. Para elaborar una confrontación adecuada y orientar las derivaciones pertinencia, se han concatenados los antecedentes. Teorías y hallazgos encontrados en la indagación, los cuales se exhiben en este acápite.

De esta manera se puede decir que los resultados anteriormente planteados tienen una coincidencia parcial con el estudio de Ángel y Ávila Perozo (2022) efectuaron un estudio en Ecuador para establecer la repercusión del clima de la organización en el desempeño de los educadores a nivel primaria en el sistema público. Cuyos hallazgos revelaron también aspectos significativos sobre cómo el clima de la organización afecta el desempeño profesional de los educadores. Así lo que respecta al tipo de clima de la organización, la mayoría de los participantes indicaron que a veces la dirección emplea un estilo de comunicación vertical para emitir instrucciones y que, en la toma de decisiones, generalmente solo interviene el director, sugiriendo así la presencia de un clima de la organización autoritario en cierta medida.

Así mismo como base teórica se tiene a la teórica a Brunet (1999:60), es "el aire que se respira de inmaterial de forma individual al interior de la entidad y que explora para operar efectivamente o denegadamente beneficiando u obstaculizando la obtención de las metas anheladas". La cual radica en la idea de que el comportamiento de un educador no es simplemente una consecuencia directa de las estructuras organizativas en una empresa. Más bien, está influenciado significativamente por cómo el educador percibe su propio trabajo y las condiciones en las que opera.

Los estudios realizados con anterioridad concuerdan enteramente con la base teórica hallada, que tiene como mención al clima organizacional y la influencia que puede ejercer con el desempeño docente que se refiere al nivel



de influencia ejercida, por ejemplo tenemos como principal entidad al ministerio de Educación de nuestro país (2014, p. 29), en el marco del buen desempeño de un educador, éste es “el comportamiento apreciable de una persona que puede ser explicado y evaluado y expresa sus habilidades”, se explica. este es un sello de buena enseñanza y se exige a todos los docentes de educación primaria del país.”

En primer lugar se formuló como primer objetivo: Identificar el nivel del clima entidad y sus componentes en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; para cumplir con este propósito se inició diagnosticando el nivel del clima de la organización, aludiendo que Pintado (2014) respecto al concepto general del clima de la organización, amplía el concepto de esta variable, describiéndolo como una diversidad de habilidades, propiedades y atributos estables que son inherentes al contexto laboral. Estos factores son percibidos tanto a nivel emocional como conductual por los educadores de una entidad, incidiendo directamente en su desempeño en el centro de labores.

Entre los hallazgos se ha logrado identificar que el 93% de los educadores cuestionados opinan que el clima de la organización se ubica en la valoración media o regular y el 4% de los educadores lo ubica como alto, apreciándose que el nivel de clima de la organización, mayoritariamente es reconocido como una valoración media (93%), resaltando la relevancia de los diversos componentes que integran el clima de la organización en esta Institución del nivel primaria, además en un segundo lugar, se aprecia que se ubica en la valoración media o regular, y en segundo lugar se ubica en el nivel alto.

Esto con concuerda de forma parcial con el estudio de Pérez (2021) la cual en sus resultados demuestran 0.608 correlación con un  $p= 0.000$  altamente significativo. Lo cual demuestra relación fuerte, positiva y con significancia entre las variables, por ende, si mejora el clima organizacional, el desempeño de los docentes también mejora.

Respecto a los componentes se logró conocer que los niveles de los componentes del clima de la organización, producto de la apreciación que

tienen los educadores de la institución escolar del distrito de Carabamba, Julcán - 2023; se aprecia que la comunicación se ubica en un 93%, en la valoración media o regular, igualmente el 3% alcanza a ubicarse en el nivel alto y bajo respectivamente. Respecto a la motivación se ubica en una valoración media el 98%, en el nivel alto se localiza en 2%. La dimensión confianza en un 57% se localiza en la valoración media o regular, en un 35% en nivel alto y en un 8% se encuentra en el nivel bajo, mostrando una mayor tendencia al nivel medio. Respecto a la participación en un 93% se encuentra en la valoración media o regular y en un 7% en el grado alto. Estos hallazgos exhiben una tendencia de los componentes del clima de la organización a ubicarse en la valoración media o regular o regular. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,840, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 84,0% en desempeño docente en las organizaciones educativas.

En relación a sus componentes, se encuentra una coincidencia parcial con el estudio de Robayo (2021), el cual indica que el 71.4% de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco evaluaron tanto el clima organizacional como el desempeño docente en un nivel regular. Además, se destaca que el 21.4% de los encuestados calificaron el clima organizacional como alto. De manera similar, los hallazgos de Pérez (2021) mostraron una fuerte asociación (0.608) entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores, según el coeficiente de correlación de Pearson, con un valor de  $p = 0.000$  y un  $R^2$  del 36.97%. Esto indica una relación significativa y positiva entre estas variables, confirmando la importancia de ambos aspectos en el contexto educativo.

Sobre el objetivo 2, se buscó: Identificar el nivel del desempeño del educador y sus componentes de los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; es importante antes de encontrar los hallazgos de la investigación sobre la segunda variable y sus componentes referir que según el ministerio de Educación del Perú (2014, p.29), en el Marco del buen desempeño de los educadores “como las actuaciones apreciables de la persona que consiguen ser explicadas y estimadas y que enuncian su competencia (...), que

determinan una docencia buena y que son reivindicatorios a todo educador de educación básica". (p.24). Además, Castro (2015), lo conceptúa como la habilidad del educador para emplear de manera efectiva recursos metodológicos dentro del contexto académico y en el contexto educativo. Esta habilidad es crucial para asegurar que los educandos aprendan con éxito los temas específicos tratados en clase. Por consiguiente, implica no solo el dominio del contenido académico, sino también la capacidad de aplicar estrategias pedagógicas adecuadas que faciliten el aprendizaje. Sobre los hallazgos encontramos en el desempeño de los educadores, se encontró que el 97% se ubican en la valoración media o regular y el 3% lo ubica en alto. Estos datos evidencian que, en respecto al desempeño de los educadores el nivel medio es el más recurrente, demostrando que es necesario la mejora del desempeño de los formadores, por la relevancia que tiene en los aprendizajes de los escolares de este nivel.

Los resultados encontrados muestran una similitud parcial con los de Suárez (2021), quien, a través del análisis con el programa estadístico SPSS, indica que la correlación es directa, con un porcentaje de significancia del 82.6% y un coeficiente de correlación de 0.826, lo que representa una alta correlación positiva. Además, estos hallazgos tienen una estrecha relación con los de Pérez (2021), cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa objeto de estudio. De acuerdo a sus resultados, 26 docentes (96%) consideraron que su desempeño es de nivel alto y 1 docente (4%) lo calificó como de nivel medio, lo que indica claramente un alto nivel de desempeño docente en la institución.

Respecto a los componentes que fueron evaluadas de esta variable se pudo identificar que, los educadores se ubican respecto a las capacidades pedagógicas en un 87% en la valoración media o regular, en 12% en el grado alto y el 2% se localiza en el nivel bajo. En el componente emocionalidad, el 98% se encuentra en la valoración media o regular y el 2% en el nivel bajo. Sobre la responsabilidad en el desempeño de funciones, los formadores se encuentran en un 95% en la valoración media o regular y en un 5% en el nivel alto. Finalmente, el componente relaciones interpersonales se encuentra en un

98% en el estamento medio y en un 5% en el nivel bajo. Estos hallazgos, describen una tendencia de los componentes del desempeño de los educadores, a ubicarse en la valoración media o regular o regular. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,840, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 84,0% en desempeño docente en las organizaciones educativas.

El estudio coincide con López (2020) Los resultados nos indicaron que existe una influencia positiva y de nivel muy fuerte (76,7% de acuerdo al índice de Nagelkerke), demostrando la hipótesis del investigador. Así también coincide con Pérez (2021) la cual los hallazgos revelaron una asociación alta (0.608) entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores, según el coeficiente de Pearson, con un valor de  $p = 0.000$  y un  $R^2$  del 36.97%. Esto revela una correspondencia fuertemente significativa y positiva entre estas variables.

En el objetivo específico 3: Determinar la repercusión del clima de la organización en las capacidades pedagógicas en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; antes del análisis cuantitativo se tuvo en cuenta que la dimensión de las capacidades pedagógicas en el desempeño de los educadores, según el Ministerio de Educación (2014), abarca varios aspectos clave, que implica mucho más que simplemente impartir conocimientos; es una función que exige una formación científica sólida y el dominio de capacidades y habilidad en la práctica pedagógica. Respecto a los hallazgos de la correspondencia entre la V1 y la dimensión capacidades pedagógicas, se aprecia que el nivel de significatividad probabilística es inferior al valor alfa. Respecto al estadístico de Pearson visualizamos que se sitúa en el valor de 0.853, mostrando que se exhibe una asociación alta entre la variable clima de la organización y el componente capacidad pedagógica de la variable desempeño de los educadores, describiendo que se exhibe una asociación moderada y significativa del clima de la organización y la dimensión primer del desempeño de los educadores en las organizaciones escolares focalizadas.

También guarda una estrecha coincidencia con Pérez (2021) encontramos una correlación de 0.651 con un  $p = 0.001$  muy significativo. Se muestran relación de tipo positivo con significancia entre la variable clima organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas, pues conforme mejora el clima organizacional la dimensión capacidad pedagógica también mejora.

También en el estudio mayor coincidencia se presenta en el nivel medio (86.7%) y en segundo lugar en el nivel alto (6.7%), demostrando alta asociación entre las variables presentadas. Estos resultados están respaldados por el valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,479, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 47,9% en las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas.

Los hallazgos de Pérez (2021) presentan una coincidencia parcial, mostrando una correlación de Spearman de 0.651 y un  $R^2 = 42.38\%$ , con un valor de  $p = 0.001$ . Esto lleva a rechazar la hipótesis nula, ya que se confirma una relación positiva y significativa ( $p=0.001$ ) entre el Clima Organizacional y la Capacidad Pedagógica. El coeficiente de determinación, expresado en  $R^2$ , indica que el 42.38% de la variación en el nivel de desempeño docente está explicada o influenciada por los 22 niveles del clima organizacional. Además, con un nivel de significancia de 0,000, que es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula que sostiene que no hay una influencia significativa del clima organizacional en la capacidad pedagógica.

El propósito específico 4 buscó: Determinar la repercusión del clima de la organización en la emocionalidad en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023; se incide respecto a la emocionalidad, que es la capacidad de una persona para generar emociones positivas o negativas, de un modo u otro, se relacionan con ella y es fundamental para el éxito de los educadores. Estas incluyen el buen humor, la alegría, y emociones más sutiles como la calma, la confianza y la bondad. No obstante, es crucial que todas las emociones, independientemente de su naturaleza, estén bajo la autorregulación del individuo que las experimenta. Esto importante para los educadores, quienes deben evitar que su emocionalidad se exceda y perturbe su labor (Ministerio de

Educación, 2014). Guarda una coincidencia parcial con Suarez (2021), muestra acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la correlación es directa, significativa y alcanza un nivel de 0.826 que corresponde a un nivel correlación positiva alta.

Sobre los hallazgos de esta vinculación se encontró que al analizar la asociación del clima de la organización con la dimensión emocionalidad, se aprecia que el nivel de significatividad  $p$ , es menor al valor alfa (0.05). Respecto al estadístico de Pearson apreciamos que se sitúa en el valor de 0.702, mostrando que coexiste una asociación moderada entre clima de la organización y dimensión emocionalidad de la variable desempeño de los educadores, describiendo una reciprocidad significativa entre el clima de la organización y la dimensión emocionalidad. Estos resultados están respaldados por el valor  $R$  cuadrado de Nagelkerke de 0,579, lo que revela que el clima institucional tiene una influencia inmediata del 57,9% en la emocionalidad de los docentes en las instituciones educativas.

El estudio mencionado presenta una relación estrecha con los hallazgos de Pérez (2021), donde se observa una correlación de 0.759, con un valor de  $p=0.000$ , indicando una alta significancia. Estos resultados evidencian una relación fuerte, positiva y significativa entre la variable del clima organizacional y la dimensión de emocionalidad, sugiriendo que una mejora en el clima organizacional conlleva una mejora en la dimensión emocional. El coeficiente de determinación, reflejado en el  $R^2$ , indica que el 57.61% de la variación en el nivel de desempeño docente está explicada o influenciada por los niveles del clima organizacional.

El objetivo específico 5: Determinar la repercusión del clima de la organización en la responsabilidad de funciones en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. Se debe comprender que la responsabilidad en el desempeño de sus ocupaciones, se relaciona con el desempeño de roles y tareas inherentes a su cargo, las cuales deben ser cumplidas en forma idónea para alcanzar los objetivos organizacionales En el caso de los educadores, no solo enseñen, sino también que orienten, investiguen, actúen como tutores,

analicen diferentes contextos de aula e institucionales, entre otras funciones. Además, se les solicita rendir cuentas de sus acciones y que estas sean efectivas (Ministerio de Educación, 2014).

En este orden de ideas, al analizar la asociación del clima de la organización con la dimensión responsabilidad de funciones en los educadores, se aprecia que el nivel de significatividad probabilística es menor al valor alfa. En relación al estadístico de Pearson visualizamos que se dispone en el valor de 0.871, exhibiendo que concurre una asociación alta entre el clima de la organización y el componente responsabilidad de funciones en los educadores, refiriendo que se exhibe una vinculación alta y significativa del clima de la organización y el componente responsabilidad de funciones en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023.

El estudio muestra una coincidencia parcial con los resultados de Pérez (2021). Se observó una correlación de Spearman de 0.647 y un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 41.86%, con un valor de  $p = 0.000$ . Estos datos permiten rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), demostrando que existe una fuerte relación positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre el Clima Organizacional y la dimensión de Relaciones Interpersonales. De acuerdo con el  $R^2$ , el 41.86% de la variación en el nivel de desempeño docente está explicada o influenciada por los niveles del clima organizacional. Esto indica una influencia considerable del clima organizacional en las relaciones interpersonales dentro del ámbito docente.

Finalmente se puede Determinar la repercusión del clima de la organización en el desempeño educador en los educadores del distrito Carabamba, Julcán – 2023. Al analizar la correspondencia de esta variable, el valor de la vinculación significativa y positiva de las variables, que se consiguió un nivel de significatividad de 0,000 inferior a 0,05 lo que revela refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Existe vinculación alta y significativa entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores en educadores del distrito de Carabamba, Julcán. Conjuntamente el nivel de asociación derivado es de 0,907 que revela que concurre una repercusión positiva alta.

Estos estudios se relacionan con la indagación efectuada por Ángel y Ávila Perozo (2022), en el estudio efectuado sobre el análisis de la repercusión del clima de la organización en el desempeño de los educadores a nivel primario en el sistema público. Los hallazgos que encontraron revelaron aspectos significativos sobre cómo el clima al interno de la organización afecta el desempeño profesional de los educadores. La mayoría de los educadores percibieron que las normativas de la institución facilitaban su desempeño profesional solo en algunas ocasiones, concluyendo que el estudio demostró que se exhibe una repercusión positiva entre el desempeño en el centro de labores y el desempeño de los educadores, destacando la relevancia de un clima bueno organizacional para el rendimiento efectivo de los educadores.

Igualmente existen repercusión con la indagación efectuada por Niebles, et al. (2021), quienes en el estudio "Clima de la organización y Desempeño de los educadores en Universidades Privadas de Barranquilla", encontró que es importante potenciar las competencias humanas, consideradas esenciales para el trabajo educador. Entre estos valores se resaltaron la empatía, la comunicación, el respeto y la comprensión, los cuales son cruciales para establecer procesos comunicativos sólidos que contribuyan a crear un contexto armonioso y propicio para un desempeño de los educadores efectivo.

Además se encontraron estudio que difieren con la indagación, como es el caso de Robayo (2019), quien al analizar la repercusión del clima de la organización en el desempeño de los educadores, encontró que el valor de sig. fue de 0.572 mayor al 0.05; la correspondencia es negativa -.0165; datos que niega la repercusión significativa del clima de la organización sobre el desempeño de los educadores, concluyendo que el clima de la organización no incide significativamente en el desempeño de los educadores en la Unidad Escolar seleccionadas, hallazgos que se encontraron debido a la nula repercusión de la motivación, comunicación, participación y confianza en el desempeño de los educadores.

De los hallazgos encontrados, teorías y estudios previos presentados, se puede observar cómo fortaleza, que debe existir una correspondencia



significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente así también sus dimensiones, las cuales al no abarcar estos aspectos no se estaría dando la importancia específica a esta relación que debería haber en toda institución. Estas interrelaciones no separan a los miembros de la comunidad educativa. Si bien esto es complicado las interacciones se amplían al entorno familiar, comunal y aliados estratégicos con miras de lograr metas tanto en el ámbito interno (institución) como externo (la sociedad).

## VI. CONCLUSIONES

- 1.- El nivel de clima de la organización en una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán, se ubica principalmente en la valoración media o regular (93%), al igual que sus componentes: comunicación (93%), motivación (98%), confianza (57%) y participación (93%).
- 2.- El nivel de desempeño de los educadores en una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán, se ubica mayoritariamente en la valoración media o regular (97%), similar a los componentes: capacidades pedagógicas (87%), emocionalidad (98% (, responsabilidad en el desempeño de funciones (95%) y relaciones interpersonales (95%). Señalando que el nivel de significancia de la regresión ordinal fue inferior al 5%, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación. Dando R Cuadrado de Nagelkerke (0,840)
- 3.- La asociación entre el clima de la organización y el componente capacidades pedagógicas de los educadores de una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán se ubicó según el coeficiente de Pearson en el nivel alto (0.853), y valor p: 0.000, siendo dicha asociación significativa. Señalando que el nivel de significancia de la regresión ordinal fue inferior al 5%, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación. Dando R Cuadrado de Nagelkerke (0,479)
- 4.- La relación entre el clima de la organización y la emocionalidad de los educadores de una Institución Escolar de primaria de Carabamba- Julcán es moderada, puesto que el coeficiente de asociación de Pearson fue de 0.702, siendo dicha asociación significativa y positiva, puesto que el p-valor es 0.000. Señalando que el nivel de significancia de la regresión ordinal fue inferior al 5%, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación. Dando R Cuadrado de Nagelkerke (0,579)
- 5.- La asociación entre el clima de la organización y la responsabilidad de funciones de los educadores de una Institución Escolar de primaria de Carabamba - Julcán es alta, encontrando que el coeficiente de asociación de Pearson fue de 0.871, siendo dicha asociación alta y significativa, siendo

el p-valor de 0.000. Señalando que el nivel de significancia de la regresión ordinal fue inferior al 5%, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación. Dando R Cuadrado de Nagelkerke (1,000)

6.- La vinculación entre el clima de la organización y el componente relaciones interpersonales, de los educadores de una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán es moderada, por cuanto el coeficiente de asociación de Pearson fue de 0.619, siendo dicha asociación moderada y significativa, puesto que el p-valor fue de 0.000. Señalando que el nivel de significancia de la regresión ordinal fue inferior al 5%, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación. Dando R Cuadrado de Nagelkerke (0,220)

7.- La asociación del clima de la organización con el desempeño de los educadores de una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán es alta, encontrando que el coeficiente de asociación de Pearson fue de 0.907, siendo dicha asociación altamente significativa, siendo el p-valor: 0.000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A los directores de las organizaciones escolares de la modalidad básica regular, de la provincia de Julcán se sugiere impulsar el fortalecimiento del clima de la organización que involucre a las personas directivo, educadores y administrativos, con el propósito de perfeccionar el desempeño de los educadores.

A los educadores de la institución seleccionada, efectuar proyectos de investigación aplicada, orientada a optimizar el clima de la organización y consiguientemente optimizar el desempeño de los formadores.

A los investigadores de temas educativos, ejecutar investigaciones para establecer asociaciones de causalidad entre el clima de la organización y el desempeño de los educadores en la etapa básica regular, para poder tener estudios de referencia que oriente la toma de decisiones para superar las deficiencias encontradas.

A las autoridades escolares de la UGEL de Julcán se les propone efectuar talleres de fortalecimiento del desempeño de los educadores con la finalidad de mejorar el servicio educativo que se brinda.

A los educadores de las instituciones escolares de la provincia de Julcán se sugiere desarrollar acciones y talleres de interaprendizajes para que se pueda trabajar de forma colegiada y compartir experiencias exitosas de mejora del clima de la organización y desenvolvimiento de los educadores.

A los directivos y la colectividad escolar de la institución escolar focalizada, se les recomienda fomentar espacios de integración y diálogo que sirvan para analizar la problemática del desempeño de los educadores de esta institución.

## REFERENCIAS

- Alario Montero, A. (2018). *Estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas del Departamento del Cesar en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1893>
- Alfaro Fuentes, S. K. (2022). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas* [Tesis de maestría, Universidad Montemorelos]. <https://www.proquest.com/openview/0a7fccfdbd798ac5d351d2842c1fd4be/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Ampié Hernández, S. E. (2022). *El clima organizacional y el desempeño docente en las escuelas públicas de primaria del turno matutino del distrito III de Managua en el II semestre del año 2021* [Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/17271/>
- Ángel, S., & Ávila Perozo, E. F. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: Triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), Article 1. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101>
- Alva Jackeline (2018) El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11749/alva\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11749/alva_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ayala Obregon, M. S. (2020). *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en los estudiantes del 5º grado de educación primaria de la Institución Educativa Pública GUEMariscal Toribio de Luzuriaga de Huaraz – Ancash—2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4934>
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2006). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de*

*Gerencia*, 8(24). <https://doi.org/10.31876/revista.v8i24.9706>

Campos Lora, C. P. (2022). *Modelo de gestión institucional para mejorar el clima organizacional en el contexto de la educación remota en una institución pública de nivel inicial en la ciudad de Lima* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio del Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/8df71f3a-6108-445b-8deb-ac990e2d1bda>

Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

Castillo Saravia, O. N. (2021). *Estrés Laboral y su relación con el clima organizacional en docentes de primaria de la asociación educativa Berne Lima, 2018* [Tesis, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3038>

Castro Valles, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64), 263-294. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662015000100013&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662015000100013&script=sci_abstract)

Cenas-Chacón, C.-C., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, W. E. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza—UGEL N° 02 – 2020*.

Chen, J. (2019). Efficacious and Positive Teachers Achieve More: Examining the Relationship Between Teacher Efficacy, Emotions, and Their Practicum Performance. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 327-337. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0427-9>

Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9na ed.). McGrawHill.
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento* RENACYT.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Condori Taco, Y. (2022). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa “Altiplano” distrito de Yura, Arequipa—2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14061>
- Díaz Hilda (2017). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de servicios especiales educoop de lima metropolitana.* [Tesis] . Universidad Ricardo Palma. Lima -2017.  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2389>
- Díaz de León Servín, L. A. (2020). *Las Variables Personales y Contextuales del Profesor y su Influencia Conjunta sobre el Clima de Clase en Grupos de Estudiantes de Secundaria* [Tesis de doctorado, Universidad DeLaSalle].  
[https://www.lasallebajio.edu.mx/oferta/documents/var\\_per\\_cont\\_prof\\_inf\\_conj.pdf](https://www.lasallebajio.edu.mx/oferta/documents/var_per_cont_prof_inf_conj.pdf)
- Díaz Zamora, M. S. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57771>
- Dueñas Flor, M. G., & Orbea Pacheco, M. E. (2021). *Diseño de una guía metodológica para implementar planes de acción con base en los resultados obtenidos en el proceso de medición de clima y cultura organizacional del Ministerio de Educación planta central 2018 – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK Ecuador].  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3267>

- Francklin Rummenigge, B. J., & Vasquez Carrion, D. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa pública san juan – Trujillo, 2019*. [Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle>
- Garcia Puma, I. Y. (2022). *Estrés en tiempos de pandemia y desempeño laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco—2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6263>
- Gómez Miguel y Romero Víctor (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo*. [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima -2021: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno\\_GomezCortez\\_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education.
- Hurtado Guevara, T. T. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>
- López, Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Universidad Autónoma de Madrid). [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- López Cynthia (2020). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente en centros de educación técnica productiva 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada César Vallejo. Lima (2019). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51187>
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327-345. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Mena L, Licett (2019). *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño*



*Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto.* [Tesis de Maestría]. Universidad mayor de San Andrés. La Paz – Bolivia.  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22998>

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU.

Niebles William, Hoyos Lorena y De La Ossa Santander (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla: Saber, Ciencia y Libertad* | SSN 1794-7154 / e-ISSN 2382-3240 | Vol. 14, No. 2, Julio - Diciembre 2019 | Págs. 283 – 294. Article.  
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>

Norena, Ana; Alcaraz, Noemí; Rojas, Juan; Rebolledo, Dinora. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Obtenido de Scielo: <https://cutt.ly/GySMNaX>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.

Obreque, A. S., Hernández-Mosqueira, C., Peña-Troncoso, S., Agredo, M. A. T., & Salvatierra, M. O. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144-163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>

Olaya Serna, M. L. (2021). *Clima institucional y el desempeño profesional docente de la I.E. Inmaculada Concepción – Tumbes, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73403>

Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*.

Pastrana Víctor (2017) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano-sede San Miguel-Lima*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Piura. Lima-2017.  
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b5076337-257f-4a6d-b407-a708a96d7dd4/content>

- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez José (2021) *Clima Organizacional en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada César Vallejo. Trujillo-2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72948/P%c3%a9rez\\_MJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72948/P%c3%a9rez_MJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pintado Pasapera, E. A. (2014). *Generación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano*. Autores Nacionales.
- Quispe Valdiviezo, A. R. (2019). *Gestión Educativa Y Desempeño Laboral De Los Docentes De Educación Primaria En Una Institución Educativa. La Esperanza. 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34291>
- Robalino Campos, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC*, 1, 7-23. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Robayo Juana (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada César Vallejo. Piura-2019. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo\\_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ronquillo Briones, S. B., Castro Ramirez, R. X., & Ortega Vera, P. A. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Estudios Culturales y Sociales*, 4(12). <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/675>
- Salazar Ore, D. (2022). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84273>

- Salazar Rosalba (2019) *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Integral Santa María Reyna de Huancayo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44115>
- Salinas Rodríguez, Y. E. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo -2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65920>
- Santa Cruz Terán, F. F., Liza Azañero, W. B., & Pereira Rafael, J. D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de Sartimbamba, Región La Libertad—2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/776>
- Sotelo Jacinto, L. J. P. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chimbote, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101723>
- Soto Luis (2021). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Bertolt Brecht - Lima, 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima -2021. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17262>
- Suarez Segundo, (2021). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17188?show=full>
- Tineo Tineo, L. A. (2019). *Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35508>
- Vacas Jamil (2019). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral del*

*personal docente de la Institución Educativa SAN VIATOR Yungay – 2019.*  
[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Huaraz-2019.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40986>

Velasquez Seminario, C. A. (2023). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Fernando-Chalaco* [Tesis de maestría, Universidad de Piura].  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/6155>

Villalobos Díaz, C. F. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

<b>Título:</b> Influencia del Clima organizacional en el desempeño docente en profesores del distrito de Carabamba, Julcán.				
Problema	Objetivos	Antecedentes	Variable	Metodología
<b>Problema general</b>  ¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño docente en los profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?  <b>Problemas específicos.</b>  PE. 1  ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?  PE. 2  ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de los profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?  PE. 3  ¿Cuál es la influencia del clima organizacional para mejorar las capacidades pedagógicas en los profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?  PE. 4  ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la emocionalidad en los profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?  PE. 5  ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la responsabilidad de funciones en los	<b>General</b>  Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023.  <b>Específicos</b>  OE. 1  Identificar el nivel del clima organización y sus dimensiones en los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023  OE. 2  Identificar el nivel del desempeño docente y sus dimensiones de los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023  OE. 3  Determinar la influencia del clima organizacional en las capacidades pedagógicas en los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023  OE.4  Determinar la influencia del clima organizacional en la emocionalidad en los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023	•Ángel y Ávila Perozo (2022)  •Niebles; Hoyos et al (2021)  •Mena, L. (2019).  •Soto, (2021).  •Suarez, (2021)  •García (2019)  •López (2020)  •Pérez, (2021)  •Robayo, (2019),  •Villalobos; (2020)  •Salinas (2020)  •Santa et al. (2020)	<b>Variable</b>  <b>Clima Organizacional</b>  <b>Dimensiones:</b> - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación	<b>Tipo de investigación</b>  Tipo Básica  <b>Nivel de investigación</b>  Explicativa  <b>Diseño de investigación</b>  No experimental, transversal, Correlacional causal  <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Hipotético deductivo  <b>Población: 60</b> Docentes de instituciones educativas de Julcán  <b>Muestra: 60</b> docentes de inicial, primaria y secundaria  <b>Técnica:</b>

<p>profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales en los profesores del distrito Carabamba, Julcán - 2023?</p>	<p>OE.5</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad de funciones en los profesores del distrito Carabamba, Julcán – 2023</p>			<p>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de Clima Organizacional. Cuestionario del Desempeño docente.</p>
---	---	--	--	--

<b>Hipótesis</b>		<b>Marco teórico</b>	<b>Variable Desempeño docente</b>	
<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H.1</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en los docentes del distrito de Carabamba, Julcán, 2023</p> <p>H. O</p> <p>No influye significativamente el clima organizacional y el desempeño docente en los docentes del distrito de Carabamba, Julcán, 2023</p>		<p><b>Clima Organizacional</b></p> <p>Palma (2004) menciona al clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo.</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades pedagógicas</li> <li>- Emocionalidad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	

<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Desempeño Docente</b>		<b>Instrumento:</b>
<p><b>HE.1</b></p> <p>El clima organizacional influye significativamente en las capacidades pedagógicas, en una institución educativa del distrito de Carabamba, Julcán – 2023.</p> <p><b>HE.2</b></p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la emocionalidad, en una institución educativa del distrito de Carabamba, Julcán – 2023.</p> <p><b>HE.3</b></p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en una institución educativa del distrito de Carabamba, Julcán – 2023</p> <p><b>HE.4</b></p> <p>El clima organizacional influye significativamente en las relaciones interpersonales, en una institución educativa del distrito de Carabamba, Julcán - 2023</p>		<p>Definida como las acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).</p>		<p>Cuestionario de Clima Organizacional</p> <p>Cuestionario de Desempeño Docente</p>

Nota. Elaboración propia

## Anexo 2. matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	N° ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL	Brunet (1999:60), es "el aire que se respira con carácter de intangibilidad de modo particular dentro de una determinada organización y que busca operar positivamente o negativamente favoreciendo o dificultando la consecución de las metas deseadas". Palma (2004) menciona al clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo	Evaluada con el cuestionario de clima laboral, mediante las dimensiones específicas como comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escucha activa</li> <li>- Información oportuna</li> <li>- Establecer acuerdos</li> <li>- Comunicación asertiva</li> </ul>	Cuestionario de Clima Organizacional	1-6	Intervalo Valor a nivel Alta: 113-150 Media 71-112 Baja 30-70
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento institucional</li> <li>- Ética profesional</li> <li>- Logro de objetivos</li> </ul>		7-13	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinceridad</li> <li>- Respeto</li> <li>- Trato amical</li> </ul>		14-18	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación de docentes en actividades</li> <li>- Aplicación de acuerdos</li> <li>- Organización</li> <li>- Coordinación</li> </ul>		19-30	
Variable DESEMPEÑO DOCENTE	Definida como las acciones del docente que son observables y que pueden ser	Evaluada con el cuestionario de desempeño laboral, mediante	Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de temática</li> <li>- Estrategias didácticas</li> <li>- Evaluación</li> </ul>	Cuestionario de Desempeño Docente	1-8	Intervalo Valor a nivel



	susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).	las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.	Emocionalidad	- Control de emociones - Promoción de valores - Motivación a estudiantes		9-15	Alto: 113-150
			Responsabilidad	- Cumplimiento de normas institucionales		16-24	Medio 71-112
			Relaciones interpersonales	- Respeto a los compañeros - Respeto a los alumnos		25-30	Bajo 30-70

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Questionario sobre el Clima Organizacional

Estimado docente:

- En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas, como parte de una investigación.
- Le agradeceré responder todos los ítems con la mayor sinceridad posible, eligiendo la opción que más se acerca a su opinión.

#### ESCALA DE VALORACIÓN:

##### Variable 1 Clima Organizacional

Nº	ITEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 siempre
<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>						
1	¿Se promueve la comunicación y escucha activa en la Institución Educativa?					
2	¿Se brinda información oportuna en la Institución Educativa?					
3	¿Se Establece acuerdos por los integrantes de la Institución Educativa?					
4	¿Cumple usted con las normas establecidas por la Institución Educativa?					
5	¿Se organizan espacios y horarios para la atención a los integrantes de la comunidad educativa?					
6	¿Existe comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?					
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>						
7	¿Se Brinda atención y amabilidad a estudiantes y padres de familia?					
8	¿Recibe reconocimiento por participar en actividades diversas dentro y fuera de la Institución Educativa?					
9	¿Repercute la ética profesional en la Comunidad Educativa?					
10	¿Demuestra autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones en la Institución Educativa?					
11	¿Se promueve la motivación para el logro de objetivos de la Institución Educativa?					
12	¿Se percibe la preparación docente en la Institución Educativa?					
13	¿Se promueve las relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo en la Institución Educativa?					
<b>DIMENSIÓN 3: CONFIANZA</b>						
14	¿Existe confianza entre los integrantes de la Institución Educativa?					
15	¿Existe sinceridad en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
16	¿Se Promueve el respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?					
17	¿Se Promueve el trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Participa usted en reuniones de trabajo fuera de la Institución Educativa?					

DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN					
19	¿Participan los docentes en las actividades planificadas por la Institución Educativa?				
20	¿Existe compromiso de participación de los integrantes del Consejo Educativo Institucional?				
21	¿Existe participación de los docentes en el Consejo Educativo Institucional?				
22	¿Se promueve la participación y toma de decisiones en el cumplimiento de las metas establecidas?				
23	¿Se promueve la participación del docente en la toma de decisiones con los padres de familia?				
24	¿Existe compromiso de los docentes para integrar diversas comisiones de trabajo?				
25	¿Participa en jornadas de reflexión planificadas por la institución Educativa?				
26	¿El trabajo en equipo repercute en el logro de metas en su Institución Educativa?				
27	¿Los acuerdos tomados en reuniones solucionan dificultades en su institución Educativa?				
28	¿Existe organización y compromiso de los docentes para trabajar en equipo?				
29	¿Se realizan reuniones de acuerdo a planes establecidos en su Institución Educativa?				
30	¿Existe coordinación entre todos los integrantes de la Institución Educativa?				

Tabla de Calificación del cuestionario de Clima organizacional

Nivel	Dimensión Comunicación	Dimensión Motivación	Dimensión Confianza	Dimensión Participación	Variable Clima organizacional
Alto	24-30	27-35	19-25	46-60	113-150
Medio	15-23	17-26	12-18	29-45	71-112
Bajo	6-14	7-16	5-11	12-28	30-70

## Cuestionario sobre el Desempeño docente

Estimado docente:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas, como parte de una investigación.

Le agradeceré responder todos los ítems con la mayor sinceridad posible, eligiendo la opción que más se acerca a su opinión.

### ESCALA DE VALORACIÓN

Nº	ITEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>						
1	¿Demuestra usted dominio en la temática de las áreas curriculares de la EBR?					
2	¿Usted desarrolla clases interesantes y motivadoras?					
3	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?					
4	¿Utiliza estrategias adecuadas en los procesos pedagógicos que favorecen el aprendizaje significativo?					
5	¿Usted tiene en consideración los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones aprendizaje?					
6	¿Usted realiza los tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa?					
7	¿Utiliza diferentes formas de evaluación ¿autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación?					
8	¿Percibe que sus estudiantes se aburren y distraen en clases siendo necesario llamarles la atención constantemente?					
<b>DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD</b>						
9	¿Todo lo aprendido lo practica con sus estudiantes?					
10	¿Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje en forma constante?					
11	¿El tema que va a tratar les motiva a los estudiantes a que busque información adicional?					
12	¿Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					
13	¿Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?					
14	¿Promueve la responsabilidad y habilidades sociales con los estudiantes?					
15	¿Cuándo sus estudiantes no cumplen las tareas usted ¿los reprime con castigos físicos?					
<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</b>						
16	¿Usted realiza proyectos de investigación?					
17	¿Usted cumple con el horario de clase establecido en su totalidad?					
18	¿Usted contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la Institución?					
19	¿Usted participa en grupos de trabajo con el propósito de mejorar la gestión institucional?					

20	¿Usted participa en actividades de formación y actualización docente?					
21	¿Usted realiza la caracterización sociocultural necesaria para la planificación curricular?					
22	¿Usted planifica su programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabaja?					
23	¿Usted planifica las unidades didácticas en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabaja?					
24	¿Usted planifica las sesiones de aprendizaje integradas en forma permanente?					
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
25	¿Usted demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes?					
26	¿Usted utiliza el espacio de las áreas curriculares para que el estudiantado realice indagaciones de acuerdo con sus intereses?					
27	¿Usted propicia un ambiente adecuado con los estudiantes y los colegas?					
28	¿Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y demás docentes?					
29	¿Usted propone actividades a los estudiantes de alta y baja demanda cognitiva?					
30	¿Sus ideas son bien recibidas y se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto?					

Tabla de Calificación del cuestionario de Desempeño laboral

Nivel	Dimensión Capacidades Pedagógicas	Dimensión Emocionalidad	Dimensión Responsab. Funciones	Dimensión Relaciones interperson.	Variable Desempeño o docente
Alto	30-40	27-35	37-45	24-30	113-150
Medio	19-29	17-26	23-36	15-23	71-112
Bajo	8-18	7-16	9-22	6-14	30-70

## ANEXO 4 Ficha Técnica Del Instrumento

### Ficha Técnica

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el clima organizacional

**Autor** : original

Bach. Crispulo Moreno Andahua

**Adaptación** : Paredes Tacanga, Julio Armenio (ORCID: [0000-0002-2057-9713](https://orcid.org/0000-0002-2057-9713) )

**Objetivo** : Recopilar información de cómo se da el clima organizacional en la Institución Educativa en estudio.

**Normas** : Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

a) Al responder el cuestionario sea objetivo, sincero con las respuestas para obtener información real.

b) ) Tener en cuenta el tiempo para el llenado del cuestionario.

**Usuarios (muestra)** : El total de participantes es de 84 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria Julcán – 2023.

**Unidad de análisis** : Docentes del nivel de inicial, primaria y secundaria de la provincia de Julcán – 2023.

#### **Modo de aplicación:**

- El presente cuestionario está estructurado en 30 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones del clima organizacional y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los usuarios deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de 15 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.

Tabla de Calificación del cuestionario de Clima organizacional

Nivel	Dimensión Comunicación	Dimensión Motivación	Dimensión Confianza	Dimensión Participación	Variable Clima organizacional
Alto	24-30	27-35	19-25	46-60	113-150
Medio	15-23	17-26	12-18	29-45	71-112
Bajo	6-14	7-16	5-11	12-28	30-70

Tabla de Calificación del cuestionario de Desempeño laboral

Nivel	Dimensión Capacidades Pedagógicas	Dimensión Emocionalidad	Dimensión Responsab. Funciones	Dimensión Relaciones interperson.	Variable Desempeño o docente
Alto	30-40	27-35	37-45	24-30	113-150
Medio	19-29	17-26	23-36	15-23	71-112
Bajo	8-18	7-16	9-22	6-14	30-70

### Validación

La validez del cuestionario se realizó por juicio de cinco expertos con conocedores del tema de investigación.

- Mg. Sánchez Castillo, Luz Angelita
- Mg. Ibañez Salinas, Lewis Calime
- Mg. Días Briceño, Víctor Eduardo
- Mg. Terrones Luna, Erick
- Dr. Hermenegildo Rodríguez, Santos Miguel

### confiabilidad:

La confiabilidad según el Alfa de Cronbach para el instrumento sobre el desempeño docente es de 0,881 considerándose dentro de un rango de coeficiente alfa alto.

## Ficha Técnica

<b>Nombre del instrumento</b>	: Cuestionario para medir el desempeño docente
<b>Autor</b>	: <b>Original</b> Bach. Crispulo Moreno Andahua.
<b>Adaptación</b>	: Paredes Tacanga, Julio Armenio (ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-2057-9713">0000-0002-2057-9713</a> )
<b>Objetivo</b>	: Recopilar información de cómo se da el desempeño docente en la Institución Educativa en estudio.
<b>Normas</b>	: c) Al responder el cuestionario sea objetivo, sincero con las respuestas para obtener información real. d) Tener en cuenta el tiempo para el llenado del cuestionario
<b>Usuarios (muestra)</b>	: Docentes de la Institución Educativa en estudio
<b>Unidad de análisis</b>	: Usuario que aprecia el desempeño docente de la Institución Educativa en estudio

### **Modo de aplicación:**

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 36 ítems, agrupados en las seis dimensiones del marketing digital y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los trabajadores y clientes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

### **Escala de medición: Escala general de la variable:**



Tabla de Calificación del cuestionario de Clima organizacional

Nivel	Dimensión Comunicación	Dimensión Motivación	Dimensión Confianza	Dimensión Participación	Variable Clima organizacional
Alto	24-30	27-35	19-25	46-60	113-150
Medio	15-23	17-26	12-18	29-45	71-112
Bajo	6-14	7-16	5-11	12-28	30-70

Tabla de Calificación del cuestionario de Desempeño laboral

Nivel	Dimensión Capacidades Pedagógicas	Dimensión Emocionalidad	Dimensión Responsab. Funciones	Dimensión Relaciones interperson.	Variable Desempeño docente
Alto	30-40	27-35	37-45	24-30	113-150
Medio	19-29	17-26	23-36	15-23	71-112
Bajo	8-18	7-16	9-22	6-14	30-70

### Validación

La validez del cuestionario se realizó por juicio de cinco expertos con conocedores del tema de investigación.

- Mg. Sánchez Castillo, Luz Angelita
- Mg. Ibáñez Salinas, Lewis Calime
- Mg. Días Briceño, Víctor Eduardo
- Mg. Terrones Luna, Erick
- Dr. Hermenegildo Rodríguez, Santos Miguel

### Confiabilidad:

Se utilizó el coeficiente de Pearson y el programa SPSS, versión 26, para procesar los datos. Los resultados indican que el coeficiente de asociación de Pearson fue de 0.907, siendo dicha asociación altamente significativa, siendo el p-valor: 0.000, concluyéndose que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los educadores de una Institución Escolar de primaria del distrito de Carabamba, provincia de Julcán – 2023.



1. **Soporte teórico**

V1 Clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo. Palma (2004)

V2 Desempeño docente, acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Dimensión comunicación.	La comunicación constituye un factor elemental para el logro de metas y objetivos organizacionales. En esa perspectiva, la organización debe tener educadores bien informados, lo que a la vez permite generar un clima organizacional positivo. Una comunicación eficiente llega a todas las áreas de la organización y se traslada con rapidez en todos los espacios, con observancia de respeto a los miembros del colectivo en donde copa actividades, grupos de trabajo y el colegiado institucional (Bris, 1999; Díaz, 2021)
	Dimensión motivación	Es otro factor o dimensión muy importante del CO que se traduce en el comportamiento organizacional. Es el combustible que mueve al colaborador para hacerse parte de la organización porque permite orientar el esfuerzo, energía y conducta en general del colaborador en el lugar donde desempeña su actividad profesional y expresa cuánto de satisfechos se encuentran los educadores. Asimismo, está referido al reconocimiento que hace la organización y recibe el colaborador (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión confianza	Esta dimensión del clima organizacional está referida al grado de confianza que el colaborador percibe en el lugar donde trabaja. Son indicadores de la confianza, la sinceridad, la voluntad de participación en los equipos de trabajo, el involucramiento en las relaciones con sus compañeros de la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).

	Dimensión participación	Esta dimensión se refiere al grado de involucramiento de los educadores con las actividades de la organización, en el trabajo colegiado y los equipos de trabajo que se percibe a través de la voluntad para formar equipos de trabajo, por el grado y frecuencia de participación, nivel de la coordinación interna y externa en la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
Desempeño docente	Dimensión capacidades pedagógicas	Docente es un término asociado a la función de enseñar, función que demanda del que lo hace una sólida formación científica, el dominio de ciertas capacidades y habilidades en la práctica pedagógica, toda vez que se ha de trabajar en la transformación de la personalidad de los alumnos y marco de pautas previstas que demanda la sociedad, tarea mediada de la reflexión del mismo docente, sobre lo que hace, dice y piensa en la escuela y que se concreta por la didáctica (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión emocionalidad	En la pretensión de hacer una clase de éxito, resulta imprescindible que los docentes en las horas de clase expresan emociones positivas, como un buen ánimo, de alegría y de aquellas emociones secundarias como la calma, la confianza, la bondad. Sin embargo, las emociones en cualquiera de sus manifestaciones, deben estar sujetas a la autorregulación del que lo tiene, más aún si se trata de un docente que no debe consentir que su emotividad se desborde y acabe alterando aquello que está haciendo, porque puede caer en la distorsión y la subjetividad o también en posiciones positivistas que busca la perfección absoluta (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Los roles que el docente debe asumir son muchos y complejos, que, asumidos con responsabilidad, se resumen en el compromiso principal de garantizar un educar con calidad. Se espera que los maestros se dediquen a educar, que aconsejen, que investiguen, que sean tutores, que analicen diversas situaciones de aula e institución, entre tantos otros roles, y, más aún, se les pide

		<p>que rindan cuentas y que sean positivas. El cumplir con éxito lo que se espera del docente conduce al éxito o el fracaso del estudiante (Ministerio de Educación, 2014).</p>
	<p>Dimensión de relaciones interpersonales</p>	<p>El acto de educar es eminentemente social, vale decir que descansa en el establecimiento de relaciones mutuas entre el enseñante y el enseñado y que en este caso es la relación mutua que se funda entre dos o más personas que difieren en edad y el nivel del razonamiento. Esa interacción docente-alumno en aula es importante para asegurar una enseñanza-aprendizaje eficaz constituida sobre la base de una fluida comunicación que posibilite el éxito, vale decir con buenos resultados para estudiantes de tal manera que logren desarrollar sentido crítico, habilidades y destrezas que les permita desenvolverse socialmente. No prosperará el establecimiento de alguna interacción docente-estudiante si de por medio existe autoritarismo, porque es contrario a la interacción que prospera en un clima de confianza, respeto mutuo y aceptación de ambas partes, ésta debe ser amigable y cálida que facilite la construcción del conocimiento (Ministerio de Educación, 2014).</p>

**1. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de carabamba provincia de Julcán elaborado por Julio Armenio Paredes Tacanga en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Dimensión comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	1-2	4	4	4	
Establecer acuerdos	3	4	4	4	
Comunicación asertiva	4-5	4	3	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento institucional	7-8-9	4	4	4	
Ética profesional	10-11	4	4	4	
Logros de objetivos	13-14	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión Confianza)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad	14	4	4	4	
Respeto	15- 16	4	4	4	
Trato amical	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Participación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de docentes en actividades	19-20-21-22	4	3	4	
Aplicación de acuerdos	23-24-25-26	4	4	4	
Organización y coordinación	27-28-29-30	4	4	4	



**Dimensiones del instrumento:** (Desempeño docente)

- Primera dimensión: (Capacidades Pedagógicas)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de temática	1-2-3	4	4	4	
Estrategias didácticas	4-5	4	4	4	
Evaluación	6-7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión emocionalidad)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	9-10-11	4	4	4	
Promoción de valores	12-13	4	3	4	
Motivación a estudiantes	14-15	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas institucionales	16-17-18- 19-20-21- 22-23-24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión relaciones interpersonales)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a los compañeros	25-26-27	3	4	4	
Respeto a los alumnos	28-29-30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 27144575





**2. Soporte teórico**

V1 Clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo. Palma (2004)

V2 Desempeño docente, acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Dimensión comunicación.	La comunicación constituye un factor elemental para el logro de metas y objetivos organizacionales. En esa perspectiva, la organización debe tener educadores bien informados, lo que a la vez permite generar un clima organizacional positivo. Una comunicación eficiente llega a todas las áreas de la organización y se traslada con rapidez en todos los espacios, con observancia de respeto a los miembros del colectivo en donde copa actividades, grupos de trabajo y el colegiado institucional (Bris, 1999; Díaz, 2021)
	Dimensión motivación	Es otro factor o dimensión muy importante del CO que se traduce en el comportamiento organizacional. Es el combustible que mueve al colaborador para hacerse parte de la organización porque permite orientar el esfuerzo, energía y conducta en general del colaborador en el lugar donde desempeña su actividad profesional y expresa cuánto de satisfechos se encuentran los educadores. Asimismo, está referido al reconocimiento que hace la organización y recibe el colaborador (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión confianza	Esta dimensión del clima organizacional está referida al grado de confianza que el colaborador percibe en el lugar donde trabaja. Son indicadores de la confianza, la sinceridad, la voluntad de participación en los equipos de trabajo, el involucramiento en las relaciones con sus compañeros de la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión participación	Esta dimensión se refiere al grado de involucramiento de los educadores con las actividades de la organización, en el trabajo colegiado y los equipos de trabajo que se percibe a través de la voluntad para formar equipos de trabajo, por el grado y frecuencia de participación, nivel de la coordinación interna y externa en la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
Desempeño docente	Dimensión capacidades pedagógicas	Docente es un término asociado a la función de enseñar, función que demanda del que lo hace una sólida formación científica, el dominio de ciertas capacidades y habilidades en la práctica pedagógica, toda vez que se ha de trabajar en la transformación de la personalidad de los alumnos y marco de pautas previstas que demanda la sociedad, tarea mediada de la reflexión del mismo docente, sobre lo que hace, dice y piensa en la escuela y que se concreta por la didáctica (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión emocionalidad	En la pretensión de hacer una clase de éxito, resulta imprescindible que los docentes en las horas de clase expresan emociones positivas, como un buen ánimo, de alegría y de aquellas emociones secundarias como la calma, la confianza, la bondad. Sin embargo, las emociones en cualquiera de sus manifestaciones, deben estar sujetas a la autorregulación del que lo tiene, más aún si se trata de un docente que no debe consentir que su emotividad se desborde y acabe alterando aquello que está haciendo, porque puede caer en la

		distorsión y la subjetividad o también en posiciones positivistas que busca la perfección absoluta (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Los roles que el docente debe asumir son muchos y complejos, que, asumidos con responsabilidad, se resumen en el compromiso principal de garantizar un educar con calidad. Se espera que los maestros se dediquen a educar, que aconsejen, que investiguen, que sean tutores, que analicen diversas situaciones de aula e institución, entre tantos otros roles, y, más aún, se les pide que rindan cuentas y que sean positivas. El cumplir con éxito lo que se espera del docente conduce al éxito o el fracaso del estudiante (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de relaciones interpersonales.	El acto de educar es eminentemente social, vale decir que descansa en el establecimiento de relaciones mutuas entre el enseñante y el enseñado y que en este caso es la relación mutua que se funda entre dos o más personas que difieren en edad y el nivel del razonamiento. Esa interacción docente-alumno en aula es importante para asegurar una enseñanza-aprendizaje eficaz constituida sobre la base de una fluida comunicación que posibilite el éxito, vale decir con buenos resultados para estudiantes de tal manera que logren desarrollar sentido crítico, habilidades y destrezas que les permita desenvolverse socialmente. No prosperará el establecimiento de alguna interacción docente-estudiante si de por medio existe autoritarismo, porque es contrario a la interacción que prospera en un clima de confianza, respeto mutuo y aceptación de ambas partes, ésta debe ser amigable y cálida que facilite la construcción del conocimiento (Ministerio de Educación, 2014).

## 2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de carabamba provincia de Julcán elaborado por Julio Armenio Paredes Tacanga en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Dimensión comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	1-2	4	4	3	
Establecer acuerdos	3	4	4	4	
Comunicación asertiva	4-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento institucional	7-8-9	4	4	4	
Ética profesional	10-11	4	4	4	
Logros de objetivos	13-14	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión Confianza)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad	14	4	4	4	
Respeto	15- 16	4	4	4	
Trato amical	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Participación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de docentes en actividades	19-20-21-22	4	3	4	
Aplicación de acuerdos	23-24-25-26	4	4	4	
Organización y coordinación	27-28-29-30	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: (Desempeño docente)**

- Primera dimensión: (Capacidades Pedagógicas)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de temática	1-2-3	4	4	4	
Estrategias didácticas	4-5	4	4	4	
Evaluación	6-7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión emocionalidad)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	9-10-11	4	4	4	
Promoción de valores	12-13	4	4	4	
Motivación a estudiantes	14-15	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas institucionales	16-17-18-19-20-21-22-23-24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión relaciones interpersonales)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a los compañeros	25-26-27	4	4	4	
Respeto a los alumnos	28-29-30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 40568182



### Anexo N°5: Validación de los instrumentos

#### Evaluación por juicio de expertos

Propósito para: Este instrumento fue diseñado para evaluar el instrumento "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Jauja".

La validación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos personales del juez:

Nombre del juez:	Victor Eduardo Díaz Arceño		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Ciencias ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Educación Primaria		
Institución donde labora:	El Hospital - Cuzco Chichil		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
Experiencia en Investigación Psicológica (si corresponde):	Trabajos psicométricos realizados Título del trabajo realizado		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Escala:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional</li> <li>• Cuestionario para determinar la relación del desempeño docente</li> </ul>
Autor:	Juan Antonio Paredes Toranzo
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de primaria del Distrito de Cuzco Chichil
Significación:	<p>Esta compuesto por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 4 dimensiones y 14 indicadores y 30 ítems en total. Objetivo es determinar la influencia del clima organizacional.</p> <p>La segunda variable contiene 4 dimensiones y 14 indicadores y 30 ítems en total. Objetivo es determinar la relación del desempeño docente.</p>

#### 4. Soporte teórico

V1 Clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo. Palma (2004)

V2 Desempeño docente, acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y medición que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

**Anexo N°5: Validación de los instrumentos**
**Evaluación por juicio de expertos**

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Jirón".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficazmente; esperamos al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos personales del juez**

Nombre del juez:	Victor Eduardo Díaz Arceña		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Ciencias <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación Primaria		
Institución donde labora:	E.S. El Igual - Cruz Chavá		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	3 a 4 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia en investigación: Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:		

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Escala:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario para determinar la relación de clima organizacional</li> <li>• Cuestionario para determinar la relación del desempeño docente.</li> </ul>
Autor:	Jairo Arceña (autor) / Casanga
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de primer nivel de la zona de Casanga.
Significación:	<p>Esta compuesta por dos variables.</p> <p>La primera variable contiene 4 dimensiones y 14 indicadores y 30 ítems en total. Objetivo es determinar la relación de clima organizacional.</p> <p>La segunda variable contiene 4 dimensiones y 8 indicadores y 30 ítems en total. Objetivo es determinar la relación del desempeño docente.</p>

**4. Soporte teórico**

V1 Clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo. Palma (2004).

V2 Desempeño docente, acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Dimensión comunicación.	La comunicación constituye un factor elemental para el logro de metas y objetivos organizacionales. En esa perspectiva, la organización debe tener educadores bien informados, lo que a la vez permite generar un clima organizacional positivo. Una comunicación eficiente llega a todas las áreas de la organización y se traslada con rapidez en todos los espacios, con observancia de respeto a los miembros del colectivo en donde copa actividades, grupos de trabajo y el colegiado institucional (Bris, 1999; Díaz, 2021)
	Dimensión motivación	Es otro factor o dimensión muy importante del CO que se traduce en el comportamiento organizacional. Es el combustible que mueve al colaborador para hacerse parte de la organización porque permite orientar el esfuerzo, energía y conducta en general del colaborador en el lugar donde desempeña su actividad profesional y expresa cuánto de satisfechos se encuentran los educadores. Asimismo, está referido al reconocimiento que hace la organización y recibe el colaborador (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión confianza	Esta dimensión del clima organizacional está referida al grado de confianza que el colaborador percibe en el lugar donde trabaja. Son indicadores de la confianza, la sinceridad, la voluntad de participación en los equipos de trabajo, el involucramiento en las relaciones con sus compañeros de la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión participación	Esta dimensión se refiere al grado de involucramiento de los educadores con las actividades de la organización, en el trabajo colegiado y los equipos de trabajo que se percibe a través de la voluntad para formar equipos de trabajo, por el grado y frecuencia de participación, nivel de la coordinación interna y externa en la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
Desempeño docente	Dimensión capacidades pedagógicas	Docente es un término asociado a la función de enseñar, función que demanda del que lo hace una sólida formación científica, el dominio de ciertas capacidades y habilidades en la práctica pedagógica, toda vez que se ha de trabajar en la transformación de la personalidad de los alumnos y marco de pautas previstas que demanda la sociedad, tarea mediada de la reflexión del mismo docente, sobre lo que hace, dice y piensa en la escuela y que se concreta por la didáctica (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión emocionalidad	En la pretensión de hacer una clase de éxito, resulta imprescindible que los docentes en las horas de clase expresan emociones positivas, como un buen ánimo, de alegría y de aquellas emociones secundarias como la calma, la confianza, la bondad. Sin embargo, las emociones en cualquiera de sus manifestaciones, deben estar sujetas a la autorregulación del que lo tiene, más aún si se trata de un docente que no debe consentir que su emotividad se desborde y acabe alterando aquello que está haciendo, porque puede caer en la distorsión y la subjetividad o también en posiciones positivistas que busca la perfección absoluta (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Los roles que el docente debe asumir son muchos y complejos, que, asumidos con responsabilidad, se resumen en el compromiso principal de garantizar un educar con calidad. Se espera que los maestros se dediquen a educar, que aconsejen, que investiguen, que sean tutores, que analicen diversas situaciones de aula e institución, entre tantos otros roles, y, más aún, se les pide que rindan cuentas y que sean positivas. El cumplir con éxito lo que se espera del docente conduce al éxito o el fracaso del estudiante (Ministerio de Educación, 2014).

	Dimensión de relaciones interpersonales.	El acto de educar es eminentemente social, vale decir que descansa en el establecimiento de relaciones mutuas entre el enseñante y el enseñado y que en este caso es la relación mutua que se funda entre dos o más personas que difieren en edad y el nivel del razonamiento. Esa interacción docente-alumno en aula es importante para asegurar una enseñanza-aprendizaje eficaz constituida sobre la base de una fluida comunicación que posibilite el éxito, vale decir con buenos resultados para estudiantes de tal manera que logren desarrollar sentido crítico, habilidades y destrezas que les permita desenvolverse socialmente. No prosperará el establecimiento de alguna interacción docente-estudiante si de por medio existe autoritarismo, porque es contrario a la interacción que prospera en un clima de confianza, respeto mutuo y aceptación de ambas partes, ésta debe ser amigable y cálida que facilite la construcción del conocimiento (Ministerio de Educación, 2014).
--	--	--

### 3 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de carabamba provincia de Jucán elaborado por Julio Armenio Paredes Tacanga en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



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

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

**Dimensiones del instrumento: Clima organizacional**

- Primera dimensión: Dimensión comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	1-2	3	4	4	
Establecer acuerdos	3	4	4	4	
Comunicación asertiva	4-5	4	4	3	

- Segunda dimensión: (Dimensión motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento institucional	7-8-9	4	4	4	
Ethos profesional	10-11	4	4	4	
Logros de objetivos	12-14	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión Confianza)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	14	4	4	4	
Respeto	15-16	4	3	4	
Transparencia	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Participación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de docentes en actividades	19-24-21-22	4	4	3	
Participación de alumnos	23-24-25-26	4	4	4	
Organización y coordinación	27-28-29-30	4	3	4	

**Dimensiones del instrumento:** (Desempeño docente)

- Primera dimensión: (Capacidades Pedagógicas)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensiones de enseñanzas	1-2-3	4	4	4	
Metodología didáctica	4-5	4	4	4	
Prácticas de enseñanza	6-7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión emocionalidad)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	9-10-11	4	4	4	
Proyección de valores	12-13	4	4	4	
Motivación a enseñanzas	14-15	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso de toma de participación	16-17-18-19-20-21-22-23-24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión relaciones interpersonales)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a los compañeros	25-26-27				
Respeto a los alumnos	28-29-30				

Firma del evaluador  
DNI 72744034



	<p>Objetivo es. determinar la relación de clima organizacional.</p> <p>La segunda variable contiene 4 dimensiones y 9 indicadores y 30 items en total.</p> <p>Objetivo es. determinar la relación del desempeño docente.</p>
--	--

### 3. Soporte teórico

V1 Clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo. Palma (2004)

V2 Desempeño docente, acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Dimensión comunicación.	La comunicación constituye un factor elemental para el logro de metas y objetivos organizacionales. En esa perspectiva, la organización debe tener educadores bien informados, lo que a la vez permite generar un clima organizacional positivo. Una comunicación eficiente llega a todas las áreas de la organización y se traslada con rapidez en todos los espacios, con observancia de respeto a los miembros del colectivo en donde copa actividades, grupos de trabajo y el colegiado institucional (Bris, 1999; Díaz, 2021)
	Dimensión motivación	Es otro factor o dimensión muy importante del CO que se traduce en el comportamiento organizacional. Es el combustible que mueve al colaborador para hacerse parte de la organización porque permite orientar el esfuerzo, energía y conducta en general del colaborador en el lugar donde desempeña su actividad profesional y expresa cuánto de satisfechos se encuentran los educadores. Asimismo, está referido al reconocimiento que hace la organización y recibe el colaborador (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión confianza	Esta dimensión del clima organizacional está referida al grado de confianza que el colaborador percibe en el lugar donde trabaja. Son indicadores de la confianza, la sinceridad, la voluntad de participación en los equipos de trabajo, el involucramiento en las relaciones con sus compañeros de la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión participación	Esta dimensión se refiere al grado de involucramiento de los educadores con las actividades de la organización, en el trabajo colegiado y los equipos de trabajo que se percibe a través de la voluntad para formar equipos de trabajo, por el grado y frecuencia de participación, nivel de la coordinación interna y externa en la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
		Docente es un término asociado a la función de enseñar, función que demanda del que lo hace una sólida formación científica, el dominio de ciertas capacidades

Desempeño docente	Dimensión capacidades pedagógicas	y habilidades en la práctica pedagógica, toda vez que se ha de trabajar en la transformación de la personalidad de los alumnos y marco de pautas previstas que demanda la sociedad, tarea mediada de la reflexión del mismo docente, sobre lo que hace, dice y piensa en la escuela y que se concreta por la didáctica (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión emocionalidad	En la pretensión de hacer una clase de éxito, resulta imprescindible que los docentes en las horas de clase expresan emociones positivas, como un buen ánimo, de alegría y de aquellas emociones secundarias como la calma, la confianza, la bondad. Sin embargo, las emociones en cualquiera de sus manifestaciones, deben estar sujetas a la autorregulación del que lo tiene, más aún si se trata de un docente que no debe consentir que su emotividad se desborde y acabe alterando aquello que está haciendo, porque puede caer en la distorsión y la subjetividad o también en posiciones positivistas que busca la perfección absoluta (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Los roles que el docente debe asumir son muchos y complejos, que, asumidos con responsabilidad, se resumen en el compromiso principal de garantizar un educar con calidad. Se espera que los maestros se dediquen a educar, que aconsejen, que investiguen, que sean tutores, que analicen diversas situaciones de aula e institución, entre tantos otros roles, y, más aún, se les pide que rindan cuentas y que sean positivas. El cumplir con éxito lo que se espera del docente conduce al éxito o el fracaso del estudiante (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de relaciones interpersonales.	El acto de educar es eminentemente social, vale decir que descansa en el establecimiento de relaciones mutuas entre el enseñante y el enseñado y que en este caso es la relación mutua que se funda entre dos o más personas que difieren en edad y el nivel del razonamiento. Esa interacción docente-alumno en aula es importante para asegurar una enseñanza-aprendizaje eficaz constituida sobre la base de una fluida comunicación que posibilite el éxito, vale decir con buenos resultados para estudiantes de tal manera que logren desarrollar sentido crítico, habilidades y destrezas que les permita desenvolverse socialmente. No prosperará el establecimiento de alguna interacción docente-estudiante si de por medio existe autoritarismo, porque es contrario a la interacción que prospera en un clima de confianza, respeto mutuo y aceptación de ambas partes, ésta debe ser amigable y cálida que facilite la construcción del conocimiento (Ministerio de Educación, 2014).

### 1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de carabamba provincia de Julcán elaborado por Julio Armenio Paredes Tacanga en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.





<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Dimensión comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	1-2	4	4	3	
Establecer acuerdos	3	4	3	4	
Comunicación asertiva	4-5	4	3	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	7-8-9	4	3	4	



institucional					
Ética profesional	10-11	4	4	4	
Logros de objetivos	13-14	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión Confianza)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad	14	4	4	4	
Respeto	15- 16	4	4	4	
Trato amical	17-18	3	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Participación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de docentes en actividades	19-20-21-22	4	3	4	
Aplicación de acuerdos	23-24-25-26	4	4	3	
Organización y coordinación	27-28-29-30	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: (Desempeño docente)**

- Primera dimensión: (Capacidades Pedagógicas)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de temática	1-2-3	4	4	4	
Estrategias didácticas	4-5	4	4	4	
Evaluación	6-7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión emocionalidad)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	9-10-11	4	4	4	
Promoción de valores	12-13	4	3	4	
Motivación a estudiantes	14-15	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas institucionales	16-17-18- 19-20-21- 22-23-24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión relaciones interpersonales)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a los compañeros	25-26-27	3	4	4	
Respeto a los alumnos	28-29-30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 18142961

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en profesores del distrito de Carabamba, Julcán".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



V1 Clima organizacional es la percepción de los integrantes de la organización referente a los aspectos que se vinculan con el ambiente de trabajo. Palma (2004)

V2 Desempeño docente, acciones del docente que son observables y que pueden ser susceptibles de descripción y evaluación que ponen en evidencia su competencia profesional para lograr el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Dimensión comunicación.	La comunicación constituye un factor elemental para el logro de metas y objetivos organizacionales. En esa perspectiva, la organización debe tener educadores bien informados, lo que a la vez permite generar un clima organizacional positivo. Una comunicación eficiente llega a todas las áreas de la organización y se traslada con rapidez en todos los espacios, con observancia de respeto a los miembros del colectivo en donde copa actividades, grupos de trabajo y el colegiado institucional (Bris, 1999; Díaz, 2021)
	Dimensión motivación	Es otro factor o dimensión muy importante del CO que se traduce en el comportamiento organizacional. Es el combustible que mueve al colaborador para hacerse parte de la organización porque permite orientar el esfuerzo, energía y conducta en general del colaborador en el lugar donde desempeña su actividad profesional y expresa cuánto de satisfechos se encuentran los educadores. Asimismo, está referido al reconocimiento que hace la organización y recibe el colaborador (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión confianza	Esta dimensión del clima organizacional está referida al grado de confianza que el colaborador percibe en el lugar donde trabaja. Son indicadores de la confianza, la sinceridad, la voluntad de participación en los equipos de trabajo, el involucramiento en las relaciones con sus compañeros de la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
	Dimensión participación	Esta dimensión se refiere al grado de involucramiento de los educadores con las actividades de la organización, en el trabajo colegiado y los equipos de trabajo que se percibe a través de la voluntad para formar equipos de trabajo, por el grado y frecuencia de participación, nivel de la coordinación interna y externa en la organización (Bris, 1999; Díaz, 2021).
Desempeño docente	Dimensión capacidades pedagógicas	Docente es un término asociado a la función de enseñar, función que demanda del que lo hace una sólida formación científica, el dominio de ciertas capacidades y habilidades en la práctica pedagógica, toda vez que se ha de trabajar en la transformación de la personalidad de los alumnos y marco de pautas previstas que demanda la sociedad, tarea mediada de la reflexión del mismo docente, sobre lo que hace, dice y piensa en la escuela y que se concreta por la didáctica (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión emocionalidad	En la pretensión de hacer una clase de éxito, resulta imprescindible que los docentes en las horas de clase expresan emociones positivas, como un buen ánimo, de alegría y de aquellas emociones secundarias como la calma, la confianza, la bondad. Sin embargo, las emociones en cualquiera de sus manifestaciones, deben estar sujetas a la autorregulación del que lo tiene, más aún si se trata de un docente que no debe consentir que su emotividad se desborde y acabe alterando aquello que está haciendo, porque puede caer en la

		distorsión y la subjetividad o también en posiciones positivistas que busca la perfección absoluta (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Los roles que el docente debe asumir son muchos y complejos, que, asumidos con responsabilidad, se resumen en el compromiso principal de garantizar un educar con calidad. Se espera que los maestros se dediquen a educar, que aconsejen, que investiguen, que sean tutores, que analicen diversas situaciones de aula e institución, entre tantos otros roles, y, más aún, se les pide que rindan cuentas y que sean positivas. El cumplir con éxito lo que se espera del docente conduce al éxito o el fracaso del estudiante (Ministerio de Educación, 2014).
	Dimensión de relaciones interpersonales.	El acto de educar es eminentemente social, vale decir que descansa en el establecimiento de relaciones mutuas entre el enseñante y el enseñado y que en este caso es la relación mutua que se funda entre dos o más personas que difieren en edad y el nivel del razonamiento. Esa interacción docente-alumno en aula es importante para asegurar una enseñanza-aprendizaje eficaz constituida sobre la base de una fluida comunicación que posibilite el éxito, vale decir con buenos resultados para estudiantes de tal manera que logren desarrollar sentido crítico, habilidades y destrezas que les permita desenvolverse socialmente. No prosperará el establecimiento de alguna interacción docente-estudiante si de por medio existe autoritarismo, porque es contrario a la interacción que prospera en un clima de confianza, respeto mutuo y aceptación de ambas partes, ésta debe ser amigable y cálida que facilite la construcción del conocimiento (Ministerio de Educación, 2014).

## 2. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de carabamba provincia de Julcán elaborado por Julio Armenio Paredes Tacanga en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Dimensión comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	1-2	4	4	4	
Establecer acuerdos	3	4	4	4	
Comunicación asertiva	4-5	4	3	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento institucional	7-8-9	4	4	4	
Ética profesional	10-11	4	4	4	
Logros de objetivos	13-14	3	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión Confianza)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad	14	4	4	4	
Respeto	15- 16	4	4	4	
Trato amical	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Participación)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de docentes en actividades	19-20-21-22	4	3	4	
Aplicación de acuerdos	23-24-25-26	4	4	4	
Organización y coordinación	27-28-29-30	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: (Desempeño docente)**

- Primera dimensión: (Capacidades Pedagógicas)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de temática	1-2-3	4	4	4	
Estrategias didácticas	4-5	4	4	4	
Evaluación	6-7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión emocionalidad)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	9-10-11	4	4	4	
Promoción de valores	12-13	4	3	4	
Motivación a estudiantes	14-15	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones)



- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas institucionales	16-17-18- 19-20-21- 22-23-24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión relaciones interpersonales)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima organizacional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a los compañeros	25-26-27	3	4	4	
Respeto a los alumnos	28-29-30	4	4	4	



*[Handwritten Signature]*  
 -----  
 Dr. Santos Miguel Hermeñegido Rodríguez  
 CODIGO ORCID 0000-001-73443281

DNI 19073266



### Instrumento: Clima organizacional

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	30

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los docentes que son parte de las instituciones educativas del nivel inicial, la cual se obtuvo un alfa de 0,908 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa ALTO este tipo de instrumento.

Base de datos de la variable de desempeño docente

	CAPACIDADES PEDAGOGICAS								EMOCIONALIDAD							RESPONSABILIDAD EN DESEMPEÑO DE FUNCIONES								RELACIONES INTERPERSONALES						TOTAL		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	111
2	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	108	
5	2	2	4	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	2	0	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	86	
6	4	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	0	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	96	
7	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	0	0	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	86	
8	4	2	4	4	4	4	2	0	4	4	4	4	4	4	0	0	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	109		
9	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	0	1	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	107		
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	0	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	111		
11	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	4	2	2	0	1	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	2	92		
12	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	101		
13	2	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	2	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119		
14	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	0	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	123		
15	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115		
16	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	3	4	4	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	121		
17	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	119		
18	2	2	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	0	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	89		
19	2	2	2	2	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	0	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	99		
20	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	119		

### Instrumento: Desempeño Docente

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	30

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los docentes que son parte de las instituciones educativas del nivel inicial, la cual se obtuvo un alfa de 0,881 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa ALTO este tipo de instrumento.

## Anexo 7. Presentación de cartas



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 10 de octubre de 2023

**CARTA N° 891-2023-UCV-VA-EPG-F01U**

Sr. Lewis Calmo Ibáñez Salinas

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81407 SAN ISIDRO "CLAUDIELINA CORDOVA CARRIÓN" - DISTRITO DE CARARAMBA, PROVINCIA DE JULCÁN

Presente -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **JULIO ARMENIO PAREDES TACANGA**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE JULCÁN, 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de Investigación es determinar si existe relación entre las variables: clima organizacional y el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Carabamba, Provincia de Julcán.

Agradeciendo la atención que brinda a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente -



Mp. Ricardo Benites Alaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 10 de octubre de 2023

**CARTA N° 691-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Sr. Santos Miguel Hermenegildo Rodríguez

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80013 "ANCUSH" – PROVINCIA DE JULCÁN

Presente. –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante JULIO ARMENIO PAREDES TACANGA, del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE JULCÁN, 2023", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si existe relación entre las variables: clima organizacional y el desempeño docente, en una institución educativa de la Provincia de Julcán.

Agradeciendo la atención que brinda a la presente, aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y respeto.

**Atentamente. –**



Ricardo Barrios Abaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Autorización de aplicación de datos.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

San Isidro, 12 de octubre del 2023

Br. **Julio Armenio Paredes Tacanga**

TRUJILLO:

ASUNTO : **AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL  
DESARROLLO DE TESIS:**

Referencia: Su Solicitud de fecha 12 de octubre del 2023

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumno de la Maestría en la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada **“Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de Julcán, 2023”**

habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa N° 81607 SAN ISIDRO “CLAUDELINA CÓRDOVA CARRIÓN” - DISTRITO DE CARABAMBA, PROVINCIA DE JULCÁN de mi dirección concerniente a la aplicación: instrumentos de su tesis.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, todo ello con la finalidad de seguir mejorando en la práctica pedagógica y qué mejor que ello tome como punto de estudio en nuestra I.E

Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia;** y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la de mi dirección para la aplicación de instrumentos de prueba piloto de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.



  
Lewis Calime Ibañez Salinas  
DIRECTOR  
DIRECCIÓN DE CARABAMBA



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Ancush, 12 de octubre del 2023

Br. **Julio Armenio Paredes Tacanga**

TRUJILLO:

ASUNTO : **AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL  
DESARROLLO DE TESIS:**

Referencia: Su Solicitud de fecha 12 de octubre del 2023

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumno de la Maestría en la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada **“Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de Julcán, 2023”**

habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa N° 80013“Ancush” PROVINCIA DE JULCÁN de mi dirección concerniente a la aplicación: instrumentos de su tesis.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, todo ello con la finalidad de seguir mejorando en la práctica pedagógica y qué mejor que ello tome como punto de estudio en nuestra I.E

Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia;** y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la de mi dirección para la aplicación de instrumentos de prueba piloto de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.

