



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño docente en una institución
educativa pública, Lima - Ate 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Huamani Perez de Flores, Elizabeth Zenaida (orcid.org/0009-0003-4746-518X)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024", cuyo autor es HUAMANI PEREZ DE FLORES ELIZABETH ZENaida, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 30- 07-2024 17:45:07

Código documento Trilce: TRI - 0809900



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMANI PEREZ DE FLORES ELIZABETH ZENAIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024", 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
HUAMANI PEREZ DE FLORES ELIZABETH ZENAIDA DNI: 40580775 ORCID: 0009-0003-4746-518X	Firmado electrónicamente por: EHUAMANIFL10 el 02-08-2024 21:53:03

Código documento Trilce: INV - 1705625

Dedicatoria:

La presente investigación lo dedico a mis padres, por ser mis guías y enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, a mi familia, por darme su apoyo incondicional, quienes son mi pilar, inspiración y me motivan para alcanzar las metas trazadas.

Agradecimiento:

Un eterno agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, que me concedió tener excelentes docentes con alta calidad investigativa que aportaron a desarrollar mi investigación. Al Dr. Ulises Córdova García, por brindarme sus conocimientos, orientándome a la autonomía con esfuerzo disciplina y dedicación para el alcance de mis metas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria del Asesor	ii
Declaratoria del Autor	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimiento:	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Clima Organizacional y sus dimensiones	17
Tabla 2 Desempeño docente y sus dimensiones	18
Tabla 3 Prueba de normalidad	19
Tabla 4 Hipótesis general	20
Tabla 5 Hipótesis general 1	20
Tabla 6 Hipótesis general 2	21
Tabla 7 Hipótesis general 3	21
Tabla 8 Hipótesis general 4	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Clima Organizacional y sus dimensiones	17
Figura 2 Desempeño docente y sus dimensiones	18

Resumen

El presente estudio se enfoca en investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, con el objetivo de contribuir al cumplimiento del ODS 4, que tiene como meta al fomentar una enseñanza inclusiva y el desarrollo de competencias sociales y emocionales en los niños. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal, teniendo una población de 70 docentes de una institución educativa, donde se emplearon dos cuestionarios uno de clima organizacional y el otro sobre desempeño docente respectivamente, con un total de 60 ítems en escala tipo Likert con valores desde nunca hasta siempre. Los resultados, analizados estadísticamente con un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05) y un 95% de confianza, revelaron una relación significativa entre ambas variables, respaldando la hipótesis del estudio.

En conclusión, un clima organizacional más positivo en la institución educativa está vinculado a un mejor desempeño docente, esto indica que establecer un entorno de trabajo favorable y positivo para los docentes puede influir significativamente en su rendimiento y en la calidad de la educación que brindan a los estudiantes.

Palabras clave: Institucionalización, docente, enseñanza.

Abstract

This study focuses on investigating the relationship between organizational climate and teacher performance in a private educational institution in Ate, with the objective of contributing to the fulfillment of SDG 4, which aims to promote inclusive education and the development of social and emotional competencies in children. A basic quantitative approach was used with a non-experimental cross-sectional design, with a population of 70 teachers from an educational institution, where two questionnaires were used, one on organizational climate and the other on teacher performance, respectively, with a total of 60 items on a Likert-type scale with values from never to always. The results, analyzed statistically with a significance level of 0.000 (less than 0.05) and 95% confidence, revealed a significant relationship between both variables, supporting the hypothesis of the study.

In conclusion, a more positive organizational climate in the educational institution is linked to better teacher performance, indicating that establishing a favorable and positive work environment for teachers can significantly influence their performance and the quality of education they provide to students.

Keywords: Institutionalization, teacher, teaching.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hay una fuerte colaboración entre las familias y la escuela, se genera un entorno de aprendizaje más agradable y gratificante para los alumnos. Cuando los padres o tutores se comprometen de manera diligente con la formación de sus hijos, brindando ayuda con las tareas, participando en las reuniones escolares o simplemente mostrando interés en su progreso académico, se crea un apoyo emocional invaluable que puede fortalecer la confianza y la dedicación del estudiante a su propio aprendizaje.

Además, es fundamental entender y abordar las dinámicas internas de una institución educativa que repercuten en la calidad del proceso educativo, lo cual requiere un análisis integral de las condiciones laborales y emocionales en las que los docentes ejercen su labor pedagógica. Esto permitirá identificar tanto los factores que fomentan un ambiente de trabajo positivo como aquellos que pueden obstaculizar el rendimiento y la motivación del personal docente. Por lo tanto, es fundamental proporcionar a los educadores un entorno laboral seguro y satisfactorio, ya que esto aumentará su dedicación y eficacia como docentes. Esto, a su vez, contribuye a retener el talento, reducir el ausentismo y la rotación, mejorar el clima escolar y optimizar los recursos, lo que en última instancia asegura el bienestar y el éxito tanto de los docentes como de los estudiantes (Estrada & Mamani, 2020).

El estudio está alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que insta a fomentar el acceso continuo a opciones de aprendizaje para todos y garantizar que la educación sea equitativa, accesible y de alta calidad. En el marco de este objetivo se traza una meta concreta, que apunta a asegurar que todos los menores dispongan de una formación infantil de alta calidad y estén adecuadamente preparados para la escuela primaria. El nivel de educación que reciben los niños está profundamente influenciado por la habilidad de sus maestros y el éxito del sistema educativo. Cuando se aplican estrategias de gestión eficaces y los educadores están altamente calificados y motivados, se crea un entorno propicio para el aprendizaje intencionado.

A nivel internacional, un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017) indicó que el contexto organizacional había influido significativamente en el rendimiento laboral de los

docentes. Esto se debía a la falta de entornos de trabajo favorables y propicio para el progreso profesional, incluyendo la carencia de motivación y estímulos por parte de los superiores. La inadecuada gestión del clima organizacional impacta negativamente en el rendimiento docente y el nivel educativo.

A nivel Latinoamérica, se enfrentan al reto de establecer entornos laborales que promuevan la satisfacción, motivación y compromiso de sus docentes, elementos claves que afectan directamente en la calidad y el aprendizaje (García & Campana , 2020) No obstante, diversas investigaciones han revelado la existencia de un clima organizacional desfavorable en muchas instituciones, caracterizado por una comunicación ineficaz, baja participación, conflictos interpersonales, percepción de injusticia, entre otros aspectos. Esta situación afecta negativamente el rendimiento de los docentes, reduciendo su compromiso, dedicación y efectividad en su labor pedagógica (Miriam & Almeida, 2020).

En muchas instituciones del país, se observa la presencia de un clima laboral caracterizado por la falta de reconocimiento, la escasa comunicación entre los miembros del personal docente y directivo, así como la percepción de inequidad en la distribución de recursos y responsabilidades. Esta situación genera un ambiente laboral tenso y desmotivador para los docentes, lo cual incide de manera directa en su compromiso, creatividad y eficacia en el aula. La ausencia de ayuda institucional, la sobrecarga de trabajo, la inadecuada infraestructura y recursos, son factores adicionales que contribuyen a la insatisfacción laboral y al deterioro de cómo se desempeñan los maestros peruanos (Luque, y otros, 2021). Además, la falta de acceso a programas de formación continua y la limitada oferta de recursos educativos pueden impactar negativamente en la motivación, asimismo una desorganización en la coordinación entre los grados de gobierno y la escasa participación escolar pueden dificultar la ejecución de programas y políticas enfocados a optimizar el ambiente organizacional (Sancho & Santos , 2020).

En la escuela del distrito de Ate, la situación de los docentes es preocupante, debido a que la mayoría muestra un bajo nivel de desempeño. Esto se refleja en diversos problemas que impactan el clima organizacional de la educación impartida, donde los docentes parecen carecer de las habilidades y conocimientos necesarios para enseñar de manera efectiva. Simultáneamente la falta de liderazgo efectivo, problemas de comunicación entre colegas, deficiencias en la organización, la

ausencia de reconocimiento y recompensas justas, así como conflictos interpersonales constituyen obstáculos, lo que podría ocasionar un ambiente en el trabajo negativo con respecto al ámbito educativo, repercutiendo negativamente en la labor del docente, limitando así el desarrollo global del educando.

De acuerdo a la realidad problemática se propone la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública, Lima - Ate 2024? De la misma manera, se expone las preguntas específicas; ¿Existe relación entre el clima organizacional y preparación para la enseñanza, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa?

Desde una perspectiva teórica, el estudio reviste gran relevancia al promover un ambiente favorable a la eficacia docente, lo que contribuye al éxito académico en las instituciones educativas. Desde un aspecto práctico, se enfoca en la creación de condiciones y recursos que faciliten el logro de metas y el bienestar de los educadores generando conciencia entre los estudiantes y directivos. Esto es fundamental para el desarrollo exitoso de los educandos y el fortalecimiento del desempeño en los docentes (Arias & Covinos, 2021). Desde un aspecto social, un ambiente saludable fomenta la comunicación abierta y el bienestar emocional, lo que se refleja en un desempeño docente más efectivo. Desde un aspecto metodológico, busca determinar si el clima laboral está vinculada al desempeño docente, avanzando en el conocimiento científico. (Hernández & Mendoza, 2018).

Por las siguientes razones se propuso desarrollar como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa. A su vez se planteó objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión y el desarrollo de la profesionalidad.

Al abordar el tema del entorno laboral y la eficacia del profesorado de esta manera, pudimos ver puntos de vistas internacionales y nacionales.

En ese sentido, Briones (2020) se centró en identificar los elementos que influyen tanto el ambiente organizacional como el rendimiento del docente para contribuir con una solución práctica al problema. El estudio se empleó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño de grado correlacional no experimental fueron

utilizados. Se encontró un Rho de 0.450 y $p < 0.05$ señalando así una relación positiva. Finalmente, al comprender los factores que afectan al contexto donde desarrollan sus labores.

Asimismo, Velásquez (2020), tuvo como objetivo como las prácticas en aula de los maestros se relacionan con sus percepciones sobre el clima organizacional de una institución. En este estudio de correlación, se empleó un enfoque cuantitativo no experimental. Los resultados un Rho de 0.338 $p < 0.05$. Se concluye, que la opinión de los educadores sobre la administración educativa de sus colegas representa gran trascendencia, motivación y compromiso.

De igual manera, Angulo (2020) tuvo como propósito examinar la asociación entre el ambiente organizacional y habilidades de profesores que se encuentren vinculados a más de una institución. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental a nivel correlacional; obteniendo como resultado un Rho de 0.370 con un $p < 0.05$, señalando así una relación positiva. La conclusión del estudio subraya la relevancia de entender cómo el ambiente laboral repercute en el rendimiento y la eficacia de los maestros en un entorno variado.

Además, Serrano (2021) sugirió analizar la asociación entre rendimiento y el entorno organizacional de un centro educativo. Para ello, se empleó metodología cuantitativa con un diseño correlacional no experimental. El resultado reveló un Rho de 0.580. En conclusión, la calidad de la enseñanza se ve significativamente afectada por el desempeño de los maestros y sus habilidades administrativas.

Por lo tanto, Vázquez et al. (2021) tuvieron como propósito determinar la relación existente entre la actuación de los profesores y el liderazgo pedagógico en un centro educativo. El enfoque fue cuantitativo y se utilizó un diseño de grado correlacional descriptivo. Los hallazgos indican un Rho de 0.543 $p < 0.05$. Se concluyó, de que el rendimiento del maestro está directamente relacionado con el liderazgo pedagógico.

En Ecuador, Campi (2020) tuvo como objetivo determinar como el entorno laboral del centro educativo afecta el rendimiento docente. El estudio fue no experimental y tuvo un grado de correlación, lo que resultó en $Rho=0.188$. En conclusión, son dos elementos fundamentales que inciden en la calidad de la enseñanza impartida en los centros educativos.

Cabe destacar que, a nivel nacional Herrera (2021) tuvo como finalidad identificar el vínculo entre el entorno de trabajo y el desempeño del profesorado. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Se encontró un $Rho = 0.390$ $p < 0.05$. Los hallazgos resaltan la importancia de un ambiente laboral favorable para el rendimiento de los educadores, lo que destaca la necesidad de adoptar estrategias que fomenten un clima laboral beneficioso.

Al respecto, Castillo (2021) tuvo como finalidad encontrar una conexión entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los educadores, su metodología utilizada fue de grado relacional, cuantitativo y no experimental; donde el resultado fue de $Rho = 0.476$. En conclusión, un desempeño docente eficaz puede generar un efecto positivo y relevante en el clima organizacional, lo cual puede traducirse en una optimización en la excelencia educativa proporcionada a los estudiantes.

En ese sentido, Ramírez (2023) aplicó una estrategia de clima organizacional, para fomentar el desenvolvimiento de los docentes. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo no experimental de grado correlacional. Los resultados mostraron un $Rho = 0.971$. En conclusión, el desempeño docente implica un proceso responsable, adaptable en el que participan directivos y docentes en el desarrollo del clima organizacional.

Por lo tanto, Chichanda (2021) tuvo como propósito identificar el contexto organizacional y su vínculo con el rendimiento profesional. Sin un diseño experimental previo, se empleó un enfoque cuantitativo correlacional. El resultado fue un Rho de 0.941. En conclusión, queda claro que la gestión educativa tiene una función crucial en el desarrollo y aplicación de métodos eficientes que impactan directamente en cómo los docentes desempeñan su labor dentro de una escuela.

Asimismo, Yance (2022) Se propuso investigar la vinculación entre el ambiente laboral y el trabajo desempeñado por los docentes, con una metodología de enfoque cuantitativo correlacional sin experimentación. Los hallazgos indicaron un $Rho = 0.645$. Llegando a la conclusión que un maestro que mantiene una actitud positiva está dispuesto al cambio y se muestra receptivo a la reflexión constante puede ajustarse a las demandas y retos emergentes del ámbito educativo.

La teoría neoclásica de la administración de Drucker (1967) se fundamentó en la práctica y los resultados concretos en el clima organizacional. Reafirmó los fundamentos de la administración, como la estructura organizativa y la autoridad, y

estableció principios generales para orientar a los administradores hacia la eficiencia operativa y la consecución de objetivos. Esta teoría integró elementos de otras corrientes administrativas, subrayando la importancia de los objetivos y los resultados en la orientación de las organizaciones hacia metas específicas.

La teoría del clima organizacional sistémico de Newman (1996) se sustentó en la combinación de investigación educativa, teorías del aprendizaje y principios de gestión organizacional. Se centró en el aprendizaje significativo, la justicia social y la equidad, destacando la importancia de un liderazgo efectivo y el perfeccionamiento constante de los docentes. Newman sostuvo que la mejora educativa requería un enfoque integral que contemplara tanto la práctica pedagógica como la gestión escolar, considerando las necesidades particulares de cada estudiante y las comunidades educativas en su conjunto.

En ese contexto según Almeida (2020) el clima hace referencia al entorno psicológico dentro de una institución educativa, influenciado por relaciones, la cultura escolar, normativas, condiciones físicas y liderazgo. Del mismo modo, Saiz y Jácome (2022) describieron lo organizacional como estructura, funcionamiento, cultura, políticas, procesos y relaciones de una organización. Así, el clima organizacional es el contexto psicológico y emocional percibido por los individuos, abarcando cultura empresarial, las políticas, relaciones interpersonales, liderazgo, oportunidades de crecimiento profesional y la comunicación (Maraza et al., 2022).

Es fundamental mencionar que el avance de la educación de los alumnos en un entorno de aprendizaje favorable y enriquecedor puede estimular la motivación, la implicación y desempeño académico de los escolares (Martínez et al., 2021). El ámbito organizativo en una institución se refiere al entorno psicosocial perceptible, influenciado por relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, gestión del aula, carga laboral, recompensas y desarrollo profesional (Vargas, 2022), .Su propósito es implementar de manera práctica los principios generales de la gestión al ámbito educativo (Montes, 2020). El clima organizacional se define por la capacidad de los líderes educativos para comprender y actuar en sistemas complejos de manera holística y proactiva. Yllescas (2024) destacó que las ideas y actitudes de los empleados influyen en su comportamiento y el rendimiento. De la misma manera, Clavijo (2023) describió las percepciones compartidas sobre políticas, prácticas y procedimientos de la organización, mientras que Mamani

(2022) lo definió como un constructo multidimensional que incluye estructura, relaciones y el reconocimiento.

El clima organizacional se refiere a la atmosfera dentro de una organización, que afecta el comportamiento de sus miembros, abarcando interacciones, comunicación, estructuras y los procedimientos. (Guerrero & Escalante, 2023). Un clima positivo es esencial para lograr los objetivos comunes, promover colaboración y apoyo. Según Rojas (2023) un ambiente laboral positivo incrementa la satisfacción y reduce la rotación de personal. Además, (Rodriguez & Herrera, 2023) destacaron que como los empleados perciben el clima organizacional afecta directamente su compromiso y motivación, impactando su desempeño.

Por otro lado, la dimensión de pensamiento sistemático y estratégico de los maestros es crucial para el éxito educativo. Implica entender y aplicar métodos integrales, identificar problemas, diseñar intervenciones y evaluar resultados continuamente, con visión a futuro y adaptación (Quemé, 2022). El pensamiento sistémico considera la complejidad de los sistemas y sus interrelaciones. Según, Astaíza (2022) implica ver el todo y reconocer cómo los componentes interactúan para producir resultados. Bustamante (2023) añadió que ayuda a identificar patrones y estructuras que influyen en el comportamiento del sistema, mejorando toma de decisiones. Además, según Marquis (2023) señalo que la planificación estratégica facilita la priorización organizacional al considerar todas las variables.

Al igual que Rodríguez et al. (2021) mencionaron que el pensamiento sistemático y estratégico en la gestión educativa implica adaptarse a cambios, tomar decisiones informadas y mejorar continuamente la calidad y equidad del aprendizaje. Asimismo, Asobee (2021) indicó que el pensamiento estratégico permite a las organizaciones anticipar y adaptarse a cambios. Muñoz (2019) destaco que implica formular planes a largo plazo y ajustarlos según nuevas oportunidades y amenazas. Además, Allhosseiny (2023) subrayo su importancia para lograr una ventaja competitiva y posicionarse efectivamente en el sector.

Cabe destacar que el aprendizaje organizacional de acuerdo Newman (1996) se refiere al proceso mediante el cual las instituciones educativas adoptan nuevas estrategias, conocimientos y prácticas para mejorar su rendimiento y alcanzar sus metas. Vázquez (2023) define este proceso como continuo y sistemático, donde la organización adquiere, comparte y aplica conocimiento para

mejorar su desempeño. (Molina, 2023) destacó que el aprendizaje organizacional integra conocimiento en la cultura para promover innovación y adaptación continua. Además (Ginja & Gonçalves, 2020) subrayaron su relación con la gestión del conocimiento para crear valor y ventaja competitiva. El aprendizaje organizacional aumenta la resiliencia y adaptabilidad de las organizaciones. Según Miranda (2023), se enfoca en la habilidad de adaptar estrategias y estructuras ante cambios del entorno. Matos (2023) destacó la creación de sistemas que faciliten la transferencia y uso efectivo del conocimiento. De la Cruz (2023) señaló que este proceso impacta todas las jerarquías, asegurando que el conocimiento sea accesible y utilizable por todos.

En relación al autor de referencia se consideró a Newman (1996), definió al clima organizacional como el proceso de liderazgo y organización dentro de las instituciones educativas para promover el aprendizaje significativo y equitativo. Según su enfoque, la gestión educativa requería la implementación de políticas y procedimientos que permitieran a los estudiantes involucrarse activamente en su propia formación y la creación de entornos escolares inclusivos que promovieran la justicia social y equidad. Además, propuso las dimensiones: (a) el pensamiento sistemático y estratégico como la capacidad de los líderes educativos para comprender e intervenir en sistemas complejos de manera holística y proactiva. (b) aprendizaje organizacional, que implicaba que los profesores pudieran entender y aplicar métodos integrales para el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje. (c) el liderazgo pedagógico, se enfoca en la capacidad de los profesores para influir de manera efectiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje, motivando y apoyando a los estudiantes en su desarrollo académico y personal.

La teoría de la autoeficacia de Bandura (1997) se centró en las creencias de una persona sobre su capacidad para lograr resultados. Según Bandura, definió la autoeficacia como la creencia en la capacidad propia para planificar e implementar las acciones necesarias para lograr objetivos. Este enfoque destacó que dichas creencias influían en cómo se enfrentaban los desafíos, la motivación y la persistencia. Identificó cuatro factores determinantes de la autoeficacia: experiencias pasadas, observación de modelos exitosos, persuasión social y estados emocionales. La autoeficacia afectaba el comportamiento, la elección de metas, el esfuerzo y la persistencia, y se aplicaba en la educación y el trabajo,

donde los maestros y líderes pueden fortalecerla proporcionando retroalimentación positiva y recursos adecuados.

La Teoría del Marco Amplio de Evaluación de la Enseñanza (TEPA) desarrollada por Peterson y Swing (2007) fue un enfoque integral para evaluar la enseñanza en entornos educativos. Este marco se basó en la idea de que la evaluación de la enseñanza debía abarcar múltiples dimensiones y perspectivas para proporcionar una comprensión completa del proceso educativo. La TEPA reconoció que la enseñanza era polifacética y consideró varios elementos que influían en su efectividad, como las características del profesor, las estrategias de enseñanza, el contenido del currículo, el ambiente de aprendizaje, las interacciones entre profesores y estudiantes, y los logros académicos de los estudiantes.

Entre las definiciones sobre desempeño docente, Peterson y Swing (2007) definió como la ejecución y rendimiento de una persona, equipo u organización respecto a sus responsabilidades y objetivos. Los maestros son expertos en la enseñanza y orientación de estudiantes de diversos niveles educativos. Su función primordial es transmitir conocimientos, destrezas y principios, además de fomentar el pleno crecimiento de los educandos. Elaboran planes de estudio, preparan lecciones, imparten clases, evalúan el avance de los estudiantes, proporcionan retroalimentación y ofrecen apoyo tanto académico como emocional.

De acuerdo con Hidalgo (2020) la formación inicial y continua del docente es crucial para su rendimiento y resultados en los estudiantes. Las condiciones laborales, como el salario, también afectan su desempeño, ya que condiciones precarias dificultan su concentración y eficiencia. Sudirman (2021) describió el desempeño docente como la capacidad de alcanzar los objetivos educativos, reflejando competencia y compromiso. Por su parte, Ccoto (2023) lo considero como la calidad de la interacción maestro-estudiantes y la habilidad para fomentar el aprendizaje. Finalmente, Ghaffarian (2021) lo definió como la aplicación de métodos pedagógicos efectivos y el desarrollo de habilidades profesionales

De acuerdo con Jiménez (2022) mencionó que el alto desempeño docente está vinculado con prácticas pedagógicas innovadoras y la capacidad de adaptarse a las demandas de los alumnos. Asimismo, Loayza (2022) sostuvo que el apoyo institucional y el desarrollo profesional son componentes clave que repercuten en el mejoramiento del desempeño del personal. De igual manera, Oca (2023) subrayo

la trascendencia del desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que tiene un impacto directo en la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

La formación para el desempeño docente es esencial para garantizar que los educadores cuenten con las competencias necesarias y puedan brindar a sus estudiantes experiencias de aprendizaje significativas y eficaces. (Garcés, et al.2020). Esto también involucra reflexión crítica sobre la práctica docente y la disposición para ajustar y perfeccionar de manera constante las estrategias de enseñanza basándose en la retroalimentación y lo obtenido por los educandos (Llopiz et al., 2020). Por otro lado, es fundamental fomentar un alto desempeño docente a través de la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, el desarrollo profesional continuo y el apoyo institucional adecuado.

De igual manera, Versteeg (20219) mencionó que la creación de definiciones claras y aplicaciones detalladas de los métodos de enseñanza permite a los educadores mejorar sus prácticas y a los estudiantes comprender mejor el contenido. Schellekens (2021) destacó la importancia de la evaluación para fomentar el aprendizaje continuo y la comprensión profunda. (Shemshack & Spector, 2020) concluyeron que adaptar los métodos de enseñanza a las preferencias y necesidades específicas de los estudiantes mejora significativamente sus resultados. Además, Rahmani (2023) enfatizó que las creencias y estrategias personales de los estudiantes son cruciales para el aprendizaje efectivo, destacando la necesidad de enfoques educativos que se adapten a estas diferencias individuales.

La enseñanza orientada al aprendizaje se enfoca en tácticas educativas que estimulan la adquisición efectiva de conocimientos y habilidades. Según Cushpa (2024) destacó el uso de evaluaciones formativas para asegurar un aprendizaje continuo y significativo. Además, (Engel & Coll, 2022) subrayaron la importancia de personalizar la enseñanza según las necesidades de los educandos para mejorar resultados. Por su parte, Vrikki (2023) concluyó que un enfoque adaptativo de los maestros mejora el entorno de aprendizaje. Además (Verde & Valero, 2021) analizaron los diferentes métodos de enseñanza, sugiriendo la elección de enseñanza adecuadas al contexto puede maximizar la efectividad del aprendizaje.

De la misma forma según Baque (2021) la enseñanza para el aprendizaje implica que los educadores empleen diversas estrategias pedagógicas para

incentivar el aprendizaje intencionado entre los alumnos. Esta enseñanza se concibe como un medio para alcanzar el aprendizaje efectivo, en lugar de ser un fin en sí misma (Cifuentes et al., 2020). Se centró en un enfoque pedagógico que pone al estudiante en el centro, adaptando los métodos de enseñanza, recursos educativos y evaluaciones para atender las necesidades individuales de cada educando y promover un aprendizaje significativo (Sandoval, 2020).

La participación en la gestión requiere la implicación activa de docentes, alumnos y otros actores en la organización. Esto involucra integrar diferentes perspectivas, delegar responsabilidades y fomentar la autonomía profesional de los docentes (Flores et al., 2021). Su objetivo es empoderar a la comunidad educativa para que se involucren en la mejora continua de la institución (Apaza & Rivera, 2022). La participación se caracteriza por la creación de políticas y la planificación estratégica, que impacta las metodologías y logros estudiantiles (Yaguna, 2020). De manera similar, se describe como democrática, mejoran la eficacia institucional mediante la responsabilidad compartida (Wang et al. 2022). Además, destacaron la participación en tareas administrativas (Bussalleu & Mateus, 2023), requiriendo que los educadores influyan en decisiones sobre recursos, programas y evaluación institucional. (Ruilova ,2023).

El desarrollo profesional de los maestros requiere fortalecer sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Esto implica adherirse a principios éticos, cooperar con colegas, investigar, reflexionar sobre la práctica pedagógica y participar en actividades de desarrollo continuo (Misad et al., 2022). Al respecto, Arregui (2024) señaló que el crecimiento profesional incluye formación continua y nuevas estrategias pedagógicas que mejoran el rendimiento docente. Además, Misad (2022) destacó la importancia de reflexionar sobre la práctica educativa. Por otro lado, Manso (2019) enfatizó integrar teoría con práctica diaria para una enseñanza más eficaz y significativa.

En el contexto educativo, el crecimiento profesional abarca la colaboración y el aprendizaje compartido entre los maestros. De acuerdo con Huapaya (2023) destacó que la profesionalidad docente se enriquece mediante la interacción en comunidades de práctica, lo que facilita la adopción de nuevas estrategias pedagógicas. Asimismo, Gulisano (2019) subrayó que la mejora continua del desempeño docente se logra a través de la autoevaluación y la actualización

constante de conocimientos para enfrentar los desafíos contemporáneos de la educación. Finalmente, El islami (2022) destacó que el desarrollo profesional no solo se centra en aspectos técnicos, sino también en el fortalecer valores éticos que guían la práctica educativa, contribuyendo a la formación integral del docente.

Asimismo, el estudio se sustenta con el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2020) el cual se compone de estándares y competencias que orientan y valoran la labor educativa de los profesores. Estos estándares varían según país o institución, abarcan planificación de clases, efectividad en la enseñanza, evaluación del progreso estudiantil, desarrollo profesional continuo y la contribución a la comunidad educativa. Su objetivo es garantizar una alta calidad en la enseñanza, lo que repercute positivamente en los estudiantes y el sistema educativo. De tal manera se propuso las dimensiones: (a) preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enfocada en la planificación y estructura del proceso de enseñanza y aprendizaje. (b) enseñanza para el aprendizaje, se centra en métodos pedagógicos para fomentar un aprendizaje significativo. (c) participación en la gestión escolar y comunitaria implica que los administradores educativos colaboren en preparar, implementar y evaluar proyectos educativos. (d) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se alude al proceso de formación, crecimiento profesional y compromiso del maestro con el bienestar de estudiantes.

Un entorno laboral favorable y propicio es crucial para el desempeño y eficacia del personal docente. Cuando los maestros se sienten motivados, valorados y tienen oportunidades, pueden concentrarse en brindar una enseñanza de calidad. Por el contrario, un ambiente laboral negativo y conflictivo genera estrés y desmotivación, impactando adversamente su labor. Por ello, los líderes educativos deben priorizar la creación de condiciones organizacionales saludables, a fin de optimizar el rendimiento de los educadores y mejorar el nivel educativo.

Finalmente, formularemos una hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa. Asimismo, plantearemos hipótesis específicas: Existe una relación entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativa en la investigación constituye un proceso sistemático para recolectar, para explicar fenómenos. Se sustenta en la premisa de que la realidad puede ser objetivamente medida y cuantificada, empleando herramientas estadísticas y matemáticas para obtener resultados precisos y confiables (Arias & Covinos, 2021). Al respecto, el paradigma positivista, es esencial en la investigación científica. Se destaca por su atención en la objetividad, verificabilidad y generalización del conocimiento (Hernández & Mendoza, 2018).

El estudio fue de tipo básica, el cual constituyen un pilar esencial en el ámbito científico. Su principal objetivo es ampliar el conocimiento sobre un fenómeno o área de estudio específica, sin centrarse en aplicaciones prácticas inmediatas (Arias & Covinos, 2021).

El diseño no experimental consiste en observar ambas variables sin interferir o modificar ninguna de ellas de manera intencionada, según (Sampieri et al., 2003). El análisis de correlación se empleó para estudiar cómo se vinculan o se asocian dos o más variables entre sí. Asimismo, el nivel descriptivo correlacional en la investigación se sitúa entre el grado descriptivo y el grado explicativo, amalgamando aspectos de ambos para examinar el vínculo entre dos o más variables. De corte transversal, constituyen un tipo de investigación descriptiva que se distingue por la recopilación de información de un grupo seleccionado de participantes en un momento específico. Finalmente, se empleó el método deductivo hipotético para explicar, predecir fenómenos mediante la formulación y comprobación de hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).

Ñaupas et al. (2014) concibieron a la variable como cualidades, atributos o rasgos observables en los individuos, cosas u organizaciones y cuyas magnitudes varían de forma continua o discreta. La operacionalización consiste en transformar conceptos abstractos en medidas concretas y observables durante la investigación. Para ello, se establecieron procedimientos específicos para medir o evaluar las variables de interés de manera sistemática y objetiva. Esta técnica permitió a los investigadores convertir ideas teóricas en variables cuantificables y observables, facilitando así su análisis y evaluación empírica.

De acuerdo, con clima organizacional, Newman (1996) se refiere al conjunto

de percepciones y sentimientos que comparten los integrantes de una organización sobre las prácticas, políticas y procedimientos, que experimentan en su ambiente de trabajo. Esta teoría destaca que el ambiente organizacional tiene un efecto directo en el bienestar, la motivación y el desempeño de los empleados, ya que abarca aspectos como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento, el trabajo colaborativo y el apoyo organizacional. Asimismo, propuso las siguientes dimensiones: Pensamiento sistemático y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional.

En relación al desempeño docente se utilizó al Marco de Buen Desempeño (MBDD, 2020) lo describe como la desempeño, rendimiento o actuación de una persona, equipo u organización respecto a sus responsabilidades, objetivos o estándares establecidos. En el ámbito laboral, se evalúa considerando la eficacia, eficiencia y calidad de las tareas realizadas, así como el logro de metas y resultados previstos. Además, un buen desempeño requiere que el maestro pueda adaptarse a las necesidades especiales de los estudiantes, utilizar estrategias pedagógicas efectivas y promover la implicación activa y el logro académico de todos los educandos. Del mismo las dimensiones fueron las siguientes: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Además, la población del estudio consta de 70 participantes de la institución investigada. Según con la definición de (Arias & Covinos, 2021), la población objeto de estudio se define al conjunto total de componentes que se pretende estudiar, representando el área de interés del investigador. Teniendo como criterio de inclusión, se consideraron a los docentes del centro escolar, así como aquellos con más de tres años de experiencia en la institución que cumplen el perfil requerido. Finalmente, participaron de manera voluntaria aquellos que decidieron contribuir. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron; los participantes que no respondieron el cuestionario al 100% y quienes no aceptaron el consentimiento informado.

Por otro lado, la técnica empleada será la encuesta, la cual se destaca por ser un instrumento sistemático de recopilación de datos que facilita la obtención de información de un conjunto de individuos mediante un conjunto de preguntas estructuradas. Este enfoque se emplea para explorar, describir y entender las

características, opiniones, actitudes y comportamientos de una población o muestra particular (Hernández & Mendoza, 2018).

Se utilizó un formulario compuesto por 60 preguntas, divididas en 20 ítems para evaluar el clima organizacional y 40 ítems para medir el desempeño docente. Estas preguntas abarcan una variedad de respuestas afirmativas y negativas, lo que permite a los participantes expresar su opinión de acuerdo a sus criterios. Este cuestionario se aplicará en la encuesta relacionada con las variables del estudio (Hernández & Mendoza, 2018). La validez se refiere a la precisión de la medición respecto a lo que se pretende evaluar, y el tipo de validez recomendado puede variar según el enfoque de validación utilizado. En este estudio se utilizará el juicio de expertos es una técnica empleada para valorar la calidad y la validez de un estudio científico, apoyándose en la perspectiva de especialistas en el campo correspondiente. Por otro lado, la confiabilidad implica examinar la precisión de las respuestas emitidas por un grupo de individuos cuando tienen la oportunidad de responder adecuadamente a todas las preguntas en el momento oportuno, se usará el coeficiente alfa de Cronbach que es una métrica de fiabilidad empleada en la investigación para valorar la coherencia interna de un conjunto de preguntas o ítems en una escala o encuesta. Con una prueba piloto aplicada a 20 docentes, se obtuvo un coeficiente de 0,86 para el clima organizacional y 0,961 para el desempeño docente, lo que indica un alto grado de relación entre los ítems y su capacidad para evaluar de manera uniforme las variables subyacentes.

Por ello, los datos recopilados serán sometidos a análisis mediante el software SPSS 25, con el objetivo de investigar las variables en profundidad. Los datos resultantes serán procesados y luego analizados mediante tablas y gráficos (Salazar & Del Castillo, 2018). Para evaluar la normalidad de la distribución de los datos, se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que se cuenta con una muestra de más de 50 participantes. Posteriormente, se aplicarán distintos métodos según los resultados obtenidos: Si los datos muestran una distribución normal, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson; en cambio, si no presentan normalidad, se optará por emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Este estudio se caracterizará por su originalidad, en concordancia con las orientaciones establecidas por la Universidad César Vallejo. La información que se seleccionó se citará y respaldará conforme a las normativas de derechos de autor

(Arias & Covinos, 2021). En el ámbito de las variables de estudio los docentes de una institución educativa de Ate, para el principio ético de autonomía, se permitirá que los docentes decidan libremente si desean participar en la escuela (Rendtorff, 2020). La beneficencia involucra la implementación de acciones dirigidas a mejorar el clima organizacional radica en obtener una comprensión profunda del ambiente en el que los empleados llevan a cabo sus actividades diarias (Pilligua & Arteaga, 2019). Además, se velará por el principio de no hacer daño con respecto a los datos obtenidos de los participantes, asegurando la protección de su privacidad. También se asegurará la imparcialidad en el proceso de encuesta, evitando cualquier tipo de discriminación o favoritismo hacia algún grupo (Ortiz & Matar, 2021).

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

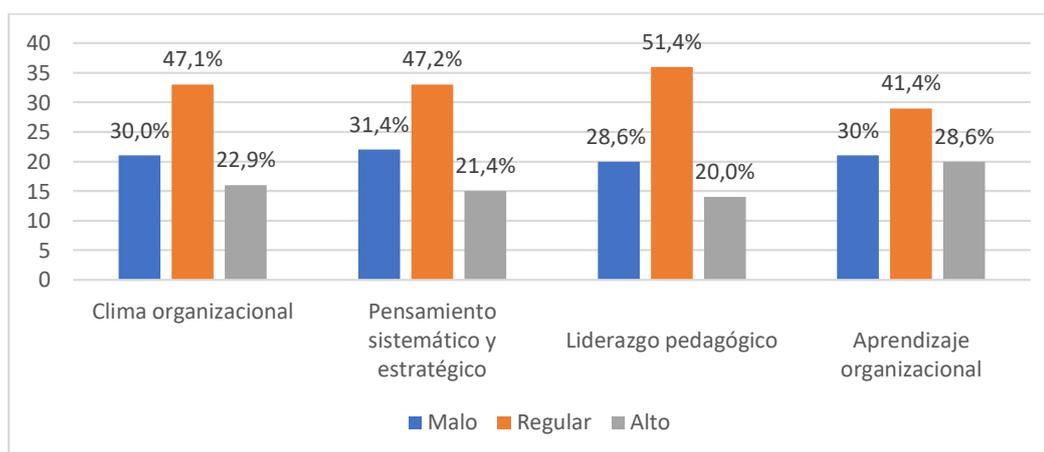
Frecuencia descriptiva Clima Organizacional y sus dimensiones

Nivel	Clima organizacional		Pensamiento sistemático y estratégico		Liderazgo pedagógico		Aprendizaje organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	21	30,0	22	31,4	20	28,6	21	30,0
Regular	33	47,1	33	47,2	36	51,4	29	41,4
Alto	16	22,9	15	21,4	14	20,0	20	28,6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Figura 1

Niveles: Clima Organizacional y sus dimensiones



Nota. Datos analizados de la encuesta - Excel (2024)

En la tabla y figura1, se presentan los resultados obtenidos, el 30,0 % percibe un clima organizacional malo, mientras que el 47,1% la percibe como regular, donde también el 22,9 % indica un porcentaje alto. Asimismo, con las dimensiones, muestran resultados más elevados en el nivel regular se visualiza en pensamiento

sistemático y estratégico un 47,2%, liderazgo pedagógico indicó un 51,4% y aprendizaje organizacional un 41,4% respectivamente. Finalmente, continúan con los resultados en el nivel alto mostrando un 28,6% en aprendizaje organizacional, un 21,4% en pensamiento sistemático y estratégico y un 20,0% en liderazgo pedagógico.

Tabla 2

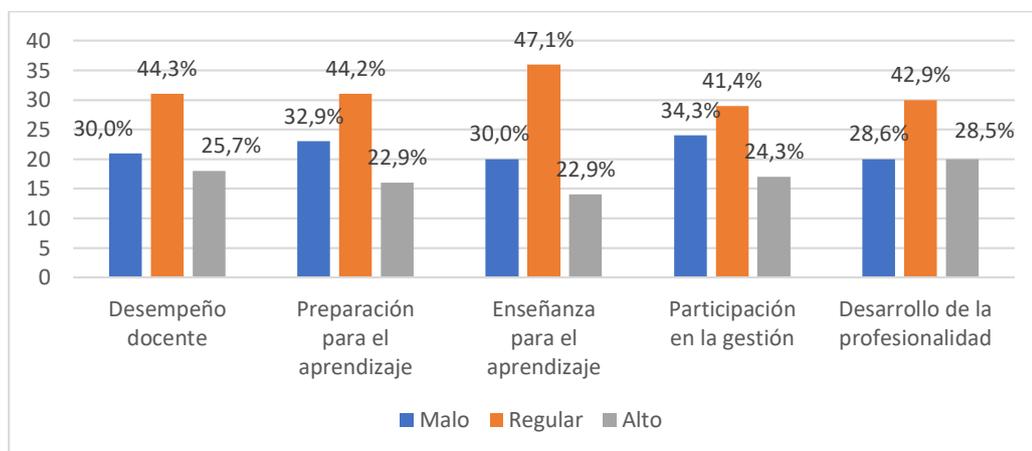
Frecuencia descriptiva Desempeño docente y sus dimensiones

Nivel	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	21	30,0	23	32,9	21	30,0	24	34,3	20	28,6
Regula r	31	44,3	31	44,2	33	47,1	29	41,4	30	42,9
Alto	18	25,7	16	22,9	16	22,9	17	24,3	20	28,5
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Figura 2

Niveles: Desempeño docente y sus dimensiones



Nota. La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones

Se muestra en la tabla y figura 2, los resultados muestran que el 30,0 % percibe un desempeño docente malo, mientras que el 44,3% lo percibe como regular, donde

también el 25,7% indica un porcentaje alto. Asimismo, se puede apreciar para las dimensiones, en este caso muestra la primera dimensión un 44,2%, también en la segunda dimensión un 47,1%, además un 41,4%, para la tercera dimensión y por último un 42,9%, para la cuarta dimensión, todos los resultados se ubican con un nivel regular. Seguidamente se concibe con menor porcentaje en la primera y segunda dimensión con un 22,9%, también un 24,3% en la tercera y cuarta dimensión un 28,5% con respecto al nivel alto.

Análisis Inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov	
		gl	Sig.
Clima organizacional	,239	70	,000
Desempeño docente	,223	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Esta tercera tabla muestra p-Valor de 0,000 para ambas variables; tanto el clima organizacional como el desempeño docente tienen valores menores a 0. 005. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se debe utilizar una prueba no paramétrica de Spearman.

Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:

Es de " $\alpha=0.05$ " compete a una confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_1

Hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre ambas variables en la institución educativa pública, Lima - Ate 2024

H_G: Existe una relación significativa entre ambas variables en la institución educativa pública, Lima - Ate 2024

Tabla 4*Correlación V1 y V2*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,977**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Cuyo $p_valor < 0.05$ por tal razón, se rechaza la H_0 y se acepta la H_G . Esto proporciona evidencia sólida de que hay una relación positiva entre el clima organizacional y desempeño docente. Además, Rho de 0,977, en el nivel de correlación estadísticamente significativa lo que refuerza la confianza de ambas variables.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

H₀: No existe relación significativa entre V1 y la preparación para el aprendizaje.

H₁: Existe una relación significativa entre V1 y la preparación para el aprendizaje.

Tabla 5*Correlación V1 y D1*

			Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,971**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

La tabla 5 muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.971, indicando una fuerte relación positiva entre las variables. Esto implica que, a medida que aumentan percepciones sobre la efectividad del clima organizacional también lo hacen las percepciones de la preparación para el aprendizaje. El valor de significancia bilateral de 0.000, mucho menor que 0.05, confirma esta correlación. Como consecuencia, se aceptó la hipótesis 1 planteada para esta investigación.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre V1 y la enseñanza para el aprendizaje.

H1: Existe una relación significativa entre V1 y la enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 6

Correlación V1 y D2

			Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,954**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

El coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.954 revela una fuerte asociación positiva entre las variables. Esto significa que una mejora en las percepciones del clima organizacional esa relacionada con una mejora en las percepciones de la enseñanza para el aprendizaje. El valor de significancia bilateral de 0.000 confirma la significancia estadística. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre V1 y la participación en la gestión.

H1: Existe una relación significativa entre V1 y la participación en la gestión.

Tabla 7

Correlación V1 y D3

			Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,947**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

El coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.947 revela una asociación positiva alta entre las variables. Esto sugiere que cuando el clima organizacional

mejora, también lo hace, la participación en la gestión, y viceversa. El valor de significancia bilateral de 0.000, muy por debajo que el umbral estándar de 0.05, lo que confirma la correlación significancia estadística de la correlación. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación significativa entre V1 y el desarrollo de la profesionalidad en la gestión.

H₁: Existe una relación significativa entre V1 y el desarrollo de la profesionalidad en la gestión.

Tabla 8

Correlación V1 y D4

			Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,942**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

El coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.942 revela una intensa asociación positiva entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad. Esto indica que percepciones más favorables del clima organizacional se relacionan con valoraciones positivas del desarrollo profesional. El valor de significancia bilateral de 0.000, mucho menor de 0.05, confirma la significancia estadística de esta correlación. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación planteada.

IV. DISCUSIÓN

En acuerdo con el análisis descriptivo del objetivo general, se estableció la relación entre clima organizacional y el desempeño docente, encontrándose que el clima organizacional de acuerdo a los entrevistados muestra una percepción de 47,1 % que es regular, mientras que un 22,9 % opinaron que es buena y el 30.0 % indicaron que es malo. Respecto al desempeño docente según la opinión de los participantes en el trabajo de investigación es regular en un 44.3 % mientras que un 25,7 % opinaron que es buena y el 30.0 % indicaron que es malo. Realizando la prueba de hipótesis, cuyo p_valor $0,000 < 0,05$ lo cual condujo al rechazo de la H_0 y a la aceptación de la H_G . Además, Rho de 0,977, lo que demuestra un nivel correlacional positivo muy alto entre las variables, este hallazgo indica que ambientes de trabajo que promueven la colaboración, el reconocimiento y el apoyo entre el personal docente contribuyen a mejorar su efectividad y compromiso con el proceso educativo, lo que puede facilitar la innovación pedagógica y la adopción de nuevas metodologías de enseñanza.

Estos hallazgos son consistentes con los de Yance (2022), quien en su estudio reportó un valor de 0.645, también mostrando una relación positiva entre las variables. Yance llegó a la conclusión de que un maestro que mantiene una actitud positiva, está dispuesto al cambio y se muestra receptivo a la reflexión constante puede ajustarse a las demandas y retos emergentes del ámbito educativo, permitiendo que los docentes sean más adaptables y resilientes frente a los desafíos, mejorando así su desempeño y la calidad educativa que ofrecen.

Asimismo, el estudio se relaciona con el presentado por Campi (2020), que demostró una correlación positiva con un valor de 0.995. Campi llegó a la conclusión de que factores como el liderazgo efectivo, la comunicación abierta y el sentido de pertenencia son cruciales para crear un ambiente de trabajo propicio, lo que no solo motiva a los docentes a dar lo mejor de sí mismos, sino que también fomentan una cultura de excelencia académica en toda la institución.

En ese sentido, la teoría neoclásica de la administración de Drucker (1967) plantea que la capacidad de una organización para administrar adecuadamente sus recursos humanos y crear un entorno de trabajo que promueva la productividad es fundamental para su éxito y el compromiso, resaltando la gestión participativa, donde los empleados tienen la oportunidad de contribuir en tomar decisiones y

sienten que su trabajo tiene un propósito y valor. Drucker sugiere que un clima organizacional positivo es crucial para optimizar el potencial de los empleados y alcanzar los objetivos organizacionales, así los líderes escolares deben enfocarse en desarrollar un entorno donde los maestros se sientan respaldados, apreciados y motivados a innovar y mejorar continuamente su práctica profesional.

Por otro lado, el objetivo específico 1, que buscaba identificar la conexión entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa, mostro un coeficiente de 0.971, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, considerable menor de 0.05. En consecuencia, la hipótesis alternativa es aceptada en lugar de la hipótesis nula. Este resultado indica que un clima organizacional positivo está fuertemente asociado con una mejor preparación de los docentes para el aprendizaje. Esto sugiere que cuando los docentes trabajan en un ambiente de apoyo y colaboración, están más preparados para implementar estrategias pedagógicas efectivas y satisfacer las necesidades de sus estudiantes.

Estos hallazgos coinciden con los de Chichanda (2021), cuyo estudio mostró un coeficiente de 0.941 y una asociación positiva entre las variables. Se concluye que un entorno de trabajo positivo y cohesionado facilita la preparación y desarrollo profesional de los docentes, siendo el apoyo institucional, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo continuo son elementos clave que mejoran la preparación de los docentes para abordar los desafíos del aula y mejorar su práctica educativa.

Asimismo, el estudio se relaciona con lo realizado por Serrano (2021) quien reportó un valor de 0.580, sugiriendo que la implementación de programas de desarrollo profesional y la creación de comunidades de aprendizaje colaborativo, se puede mejorar significativamente la preparación de los docentes. Serrano concluye que estos programas no solo mejoran las habilidades pedagógicas de los docentes, sino que también fortalecen el sentido de comunidad y apoyo mutuo entre el personal educativo.

Finalmente, de acuerdo con Newman (1996) destaca la importancia de considerar la organización escolar como un sistema interconectado donde cada componente influye en el desempeño general. Newman plantea que una gestión efectiva, comunicación abierta y relaciones interpersonales saludables son los factores que contribuyen a un ambiente de trabajo positivo, por lo que es

fundamental fomentar un entorno de trabajo donde los educadores se sientan apreciados, respaldados y estimulados para mejorar su desempeño.

En relación con el objetivo específico 2, tenía como propósito establecer la conexión entre el Clima organizacional y efectividad de la enseñanza para el aprendizaje, se encontró un coeficiente de correlación de 0.954, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.05. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis alterna, demostrando una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de la enseñanza. Este hallazgo indica que un entorno de trabajo positivo y bien gestionado impacta directamente en la capacidad de los docentes para impartir una enseñanza efectiva. Mejorar el clima organizacional se presenta como una prioridad para las instituciones educativas que buscan elevar los estándares de enseñanza y aprendizaje.

Este hallazgo concuerda con la investigación realizado por Ramírez (2023), quien igualmente identificó un coeficiente significativo de 0.971, mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman. Este estudio enfatiza que un clima organizacional favorable facilita la adopción de mejores prácticas pedagógicas y el uso efectivo de recursos educativos, siendo el apoyo administrativo y la colaboración entre colegas son factores cruciales que potencian la calidad tanto de la enseñanza como del aprendizaje. Además, los hallazgos coinciden con los de Angulo (2020), que encontró un coeficiente de 0.370, subrayando una relación positiva entre la enseñanza para el aprendizaje y el clima organizacional. Aunque esta correlación no sea tan alta como en otros estudios, aún existe una influencia significativa del entorno organizacional en la práctica docente, resaltando aspectos como el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo pueden mejorar la motivación y el desempeño docente.

En este contexto, la dimensión de enseñanza para el aprendizaje se refiere a la capacidad de los docentes para planificar, implementar y evaluar prácticas pedagógicas que promuevan el aprendizaje significativo de los estudiantes. Un ambiente organizacional positivo no solo apoya a los docentes en estas tareas, sino que también promueve una cultura de mejora continua y colaboración, incluyendo proporcionar recursos adecuados, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo que valore y reconozca el esfuerzo de los docentes.

Asimismo, Bandura (1997) describe la importancia del ambiente social y organizacional en la autoeficacia de los individuos. Según Bandura, un entorno que ofrece apoyo, reconocimiento y oportunidades de crecimiento contribuye significativamente a la confianza y la efectividad de los docentes en su labor educativa, reforzando la idea de que un clima organizacional positivo no solo mejora el desempeño individual, sino que también tiene un impacto multiplicador en la calidad general de la enseñanza y el aprendizaje dentro de la institución.

Seguidamente con el objetivo 3, que se centraba en explorar la conexión entre el Clima Organizacional y la participación en la gestión, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.947. Además, el nivel de significancia bilateral fue de 0.000, valor considerablemente inferior a 0.05. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis alterna, que concluye que un entorno organizacional favorable, caracterizado por un liderazgo inclusivo y una comunicación abierta, fomenta una mayor implicación y colaboración de los educadores en los procesos de toma de decisiones y gestión escolar. La participación activa en la gestión no solo mejora el sentido de pertenencia y satisfacción laboral, sino que también contribuye a la implementación de políticas y prácticas educativas más efectivas.

Este resultado es consistente con el estudio de Castillo (2021), quien también identificó un coeficiente significativo de 0.476, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, demostrando que el apoyo administrativo y la evaluación de las opiniones de los educadores fomentan el involucramiento activa en la gestión, mejorando así la eficiencia y efectividad de las operaciones escolares.

Además, los resultados se alinean con la investigación de Velásquez (2020), que reportó un coeficiente de 0.94 y destacó una relación positiva entre el clima organizacional y la participación en la gestión. Según Velásquez argumenta que un ambiente de trabajo colaborativo y de confianza mutua incentiva a los docentes a involucrarse más activamente en el proceso de gestión, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño organizacional, lo que permite a los docentes sentirse valorados y motivados para contribuir en la toma de decisiones y en el continuo progreso de las instituciones educativas.

Asimismo, la participación en la gestión alude a la involucración de los educadores en las actividades administrativas y en la toma de decisiones dentro

del entorno educativo, siendo fundamental para crear un ambiente de trabajo democrático y equitativo, donde las voces de todos los miembros del equipo son escuchadas y valoradas. Un clima organizacional que promueve la participación activa en la gestión contribuye a la creación de políticas y estrategias educativas más efectivas, basadas en la experiencia y conocimientos de los docentes.

En lo que respecta al objetivo específico 4, que busca averiguar la conexión entre el clima organizativo y el desarrollo de la personalidad. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.942, con un nivel de significación bilateral de 0.000, que es considerablemente inferior a 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que un ambiente de trabajo positivo, que promueve el apoyo, la colaboración y el reconocimiento, ayuda a los docentes a desarrollarse personal y profesionalmente. Un clima organizacional favorable no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también contribuye a la resiliencia, la autoconfianza y el bienestar emocional de los educadores.

Estos resultados son similares a los de Herrera (2021), quien reportó en su estudio un valor de 0.390, también mostrando una relación positiva entre las variables. Herrera concluyó que un ambiente organizacional que promueve el crecimiento personal y profesional de los docentes hace que las personas se sientan más seguras, motivadas y capaces de enfrentar desafíos, siendo factores como el apoyo administrativo, las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo colaborativo son esenciales para el crecimiento integral de los docentes.

Siendo sustentada por la Teoría del Marco Amplio de Evaluación de la Enseñanza (TEPA) desarrollada por Peterson y Swing (2007), ofrece un marco útil para comprender cómo el clima organizacional influye en el desarrollo de la personalidad de los docentes y enfatiza la importancia de un entorno educativo que no solo evalúe el desempeño docente, sino que también promueva su crecimiento personal y profesional, demostrando que un entorno de trabajo positivo y de apoyo promueve la autorreflexión, el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevos desafíos, mejorando así la excelencia de la enseñanza y el bienestar general de los profesores.

V. CONCLUSIONES

A partir objetivo general del presente estudio se comprobó que existe una conexión relevante entre el clima organizacional y rendimiento docente en la institución educativa de Ate, con un $Rho = 977$ y $Pvalor = 0,000$. Se puede inferir que un entorno organizacional más positivo en la institución educativa está vinculado a un mejor desempeño docente, esto indica que crear un ambiente laboral propicio y positivo para los docentes puede influir significativamente en su rendimiento y en la excelencia educativa que ofrecen a los estudiantes.

Del primer objetivo específico, se comprobó que existe una conexión relevante entre la capacitación para la enseñanza y el ambiente laboral en la institución educativa de Ate, donde se corrobora una relación con un Rho de 971 y $Pvalor$ de 0,000. En conclusión, cuando los docentes están adecuadamente preparados, pueden proporcionar una enseñanza de alta calidad, lo que mejora los resultados académicos de los estudiantes.

Del segundo objetivo específico, se comprobó que existe una conexión relevante entre la metodología de enseñanza y el ambiente laboral en la institución educativa de Ate, representado con un Rho de 0,954 y $Pvalor$ de 0,000. En conclusión, la enseñanza enfocada en el aprendizaje promueve la innovación y la adaptación a nuevas metodologías y tecnologías educativas, esta capacidad para adaptarse y evolucionar es fundamental para preservar un ambiente laboral dinámico y resiliente

Del tercer objetivo específico, se constató existe una conexión relevante entre el ambiente organizacional y la contribución en la gestión en la institución educativa de Ate, representado con un Rho de 947 y $Pvalor$ de 0,000. En conclusión, un enfoque de gestión participativo permite identificar problemas de manera temprana y fomenta la colaboración en la búsqueda de soluciones, lo cual conduce a una solución de problemas más rápida y efectiva.

Del cuarto objetivo específico, el análisis reveló una fuerte conexión entre el entorno organizacional y el crecimiento profesional en la institución educativa de Ate, representado con un Rho de 942 y Pvalor de 0,000. En conclusión, proporcionar una formación adecuada a los profesionales de la educación estimula la incorporación de nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos. Esto no solo impulsa la innovación y la adaptabilidad dentro de la institución educativa, sino que también garantiza que la oferta educativa sea pertinente y capaz de abordar eficazmente las demandas cambiantes de los estudiantes y del entorno educativo.

VI. RECOMENDACIONES

En relación a Newman (1996), se recomienda:

Implementar un mecanismo de retroalimentación constante y efectivo, como llevar a cabo entrevistas estructuradas con los docentes clave para obtener una comprensión más profunda y específica de sus puntos de vista. Esto implica establecer canales formales e informales a través de los cuales los docentes puedan expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias.

Impulsar programas de desarrollo profesional docente que se adapten a las realidades específicas del contexto educativo y a los avances más recientes en pedagogía. Estos programas deben fomentar la contribución dinámica de los docentes en cursos, talleres, seminarios y otras iniciativas de actualización, permitiéndoles mantenerse a la vanguardia en su área de especialización.

En relación a Peterson y Swing (2007), se recomienda:

Promover la integración de tecnología educativa para enriquecer la experiencia de aprendizaje y preparar a los alumnos para los retos futuros. Además, se recomienda impulsar métodos educativos flexibles que puedan adecuarse a las demandas variables de los alumnos y del contexto educativo.

Establecer canales de comunicación efectivos, tanto formales como informales, que permitan al personal reportar problemas y proponer soluciones de manera regular. Además, se recomienda utilizar herramientas como el brainstorming, el análisis de causa raíz y la lluvia de ideas para generar soluciones innovadoras y efectivas a los desafíos identificados.

Diseñar programas de capacitación personalizados que atiendan las necesidades individuales de cada docente, teniendo en cuenta su experiencia, nivel educativo y campo de especialización, esto garantizaría que los educadores estén preparados para innovar y ajustarse de forma eficaz a las demandas variables de la población estudiantil, lo cual contribuiría a elevar la pertinencia y la excelencia global de la educación proporcionada.

REFERENCIAS

- Alhosseiny, H. (2023). *The Impact of Strategic Planning, Strategic Thinking, and Strategit Agility on Competitive Advantage: Literature Review*. Obtenido de Academy of Strategic Management Journal. Vol: 22 Issue: 2: <https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-strategic-planning-strategic-thinking-and-strategic-agility-on-competitive-advantage-literature-review-15664.html>
- Almeida, M. (2020). *Organizational climate and teaching performance in basic general education*. Obtenido de Revista REEA Vol. 2 N° 5, pp. 85-95: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Angulo, R. (2020). *Programa de capacitacion para la gestion del tiempo en docentes que tienen dos empleos*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Catolica de Colombia]. Repositorio UCC: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/13e7bfe2-1e43-4600-9e0c-1a94ef8590d2/content>
- Apaza, M., & Rivera, J. (2022). *Educational management as a quality factor in public education*. Obtenido de Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Vol. 6 N°25, pp. 1367 - 1374: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n25/a3-1367-1374.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arregui, P. (2024). *Desarrollo Profesional y Formación Continua en la Educación: Estrategias efectivas para potenciar el rendimiento del Personal Académico*. Obtenido de Journal Scientific. MQRInvestigar. Vol 8, N° 1, pp 5343–5363: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1172/4313>
- Asobee, M. (2021). *Exploring the Importance of Strategic Thinking to Strategic Planning in the Strategic Management Process*. Obtenido de Journal of Business and Management Sciences 9(2):68-70: https://www.researchgate.net/publication/352019936_Exploring_the_Importance_of_Strategic_Thinking_to_Strategic_Planning_in_the_Strategic_Management_Process
- Astaíza, A. (2022). *Co-creación de un ambiente de enseñanza constructivista para*

- un curso de pensamiento sistémico: un proceso de investigación-acción educativa*. Obtenido de Revista de Educación de la Universidad de Málaga: <https://revistas.uma.es/index.php/mgn/article/view/12913/14618>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The exercise of control*. Obtenido de W. H. Freeman and Company : https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7953477/mod_resource/content/1/Self-Efficacy_%20The%20Exercise%20of%20Control.pdf
- Baque, G. (2021). *Meaningful learning as a didactic strategy for teaching – learning*. Obtenido de Revista polo del conocimiento Vol. 6 N° 5, pp. 75-86: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927035>
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente procesos de gestión educativa*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0d487169-3dc9-424f-916c-a82263030162/content>
- Bussalleu, D., & Mateus, J. (2023). *Dinámicas de participación y comunicación en la gestión educativa en tiempos de crisis: perspectivas desde una comunidad de Mórrope (Perú)*. Obtenido de Revista Educations Momentum Vol 9, N° 1: https://www.researchgate.net/publication/376024743_Dinamicas_de_participacion_y_comunicacion_en_la_gestion_educativa_en_tiempos_de_crisis_perspectivas_desde_una_comunidad_de_Morrope_Peru
- Bustamante, J. (2023). *Paradigmas actuales de la gestión humana: Liderazgo y clima organizacional en las empresas*. Obtenido de Revista Gestión en el Tercer Milenio. Vol. 26 Núm. 51: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/25515/19682>
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018* . Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51869/Campi_SMDR-SD.pdf
- Castillo, C. (2021). *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi - Ambato distrito de Yauli - Huacavelica*.

- Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>
- Ccoto, T. (2023). *Desempeño docente en la calidad educativa*. Obtenido de Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 7 / N° 29 / pp. 1361 - 1373:
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1913>
- Chichanda, E. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa "Tomás Guerra Cortez, Balzar", Guayas, Ecuador, 2019*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio UNT:
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2624/TESIS%20-%20CHINCHADA%20REINEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cifuentes, J., González, J., & González-Pulido, A. (2020). *Effects of leading school in learning efeitos da escola leading na aprendizagem*. Obtenido de Revista PANORAMA Vol. 14 N° 26, pp. 1-16:
<https://www.redalyc.org/journal/3439/343963784005/343963784005.pdf>
- Clavijo, M. (2023). *El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Volumen 7, Número 2, pp 9499-9510:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6050/9175>
- Cushpa, M. (2024). *Metodologías de enseñanza para el aprendizaje significativo de la fisiología*. Obtenido de Revista Imaginario Social. Vol 7, N°1:
<https://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/167/309>
- De la Cruz, M. (2023). *Aprendizaje organizacional en Perú. Una revisión sistemática*. Obtenido de Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, Vol. 23: <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/11/Articulo-CS23-Margoth.pdf>
- Drucker, P. (1967). *The Effective Executive*. Harper & Row.
- El Islami, R. (2022). *Trends of Teacher Professional Development Strategies: A Systematic Review*. Obtenido de Shanlax. International Journal of Education.

- Vol 10, Issue 2, pp 1-8: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328203.pdf>
- Engel, A., & Coll, C. (2022). *Entornos híbridos de enseñanza y aprendizaje para promover la personalización del aprendizaje*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Vol 25, N° 1, pp. 225 - 242: <https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/31489/24128>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. Obtenido de Revista Innova Educación, Vol.2 N°1, pp. 132-146.: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Flores, K., Montoya, A., Vasquez, C., & Cánez, R. (2021). *Gestión educativa descentralizada con enfoque territorial*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia: RVG Vol. 26 N° 5, pp.65-76: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890501>
- Garcés, J., Labra, P., & Vega, L. (2020). *Feedback: A reflective strategy on the learning process in renewed Higher Education Careers*. Obtenido de Revista Cuadernos de Investigación Educativa Vol. 11 N°1, pp. 37-59: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v11n1/1688-9304-cie-11-01-37.pdf>
- García , D., & Campana , A. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019*. Obtenido de Revista de Ciencia y Educación Vol. 1 No. 1, pp. 1-9: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7>
- Ghaffarian, A. (2021). *A Study of Teacher Performance in English for Academic Purposes Course: Evaluating Efficiency*. Obtenido de Sage Journal, Vol 11, Issue 4.: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440211050386>
- Ginja, H., & Gonc alves, P. (2020). *Linking knowledge management, organizational learning and memory*. Obtenido de Journal of Innovation & Knowledge. Vol 5, pp 140-149: <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-innovation-knowledge-376-pdf-S2444569X19300319>
- Guerrero, R., & Escalante, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño de los docentes de primaria en la I.E. “Manuel Seoane Corrales”, distrito. Mi Perú, Región Callao*. Obtenido de Revista IGOBERNANZA Vol 6, N° 24, pp 269-290:

https://www.researchgate.net/publication/376973503_Clima_organizacional_y_desempeno_de_los_docentes_de_primaria_en_la_IE_Manuel_Seoane_Corrales_distrito_Mi_Peru_Region_Callao

Gulisano, D. (2019). *La profesionalidad docente en acción: Cómo conducir un Grupo Focal en clase*. Obtenido de Tabanque. Revista Pedagógica. Vol 32, pp 18 - 25:

<https://revistas.uva.es/index.php/tabanque/article/view/4362/3344>

Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Herrera, M. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA:

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>

Hidalgo, L. (2020). *Professional teaching competences in remote education*. Obtenido de Revista internacional interdisciplinaria Vol. 1 N° 1, pp. 249-270: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528314>

Huapaya, N. (2023). *Competencias digitales y gestión directiva en la profesionalidad docente*. Obtenido de Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 7, N° 28, pp. 606 - 614: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/893/1673>

Jimenez, I. (2022). *Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente*. Obtenido de Revista Podium N° 41, pp 41–56: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/735/662>

Llopiz, K., Andreu, N., González, R., Alberca, N., & Palacios, J. (2020). *Inclusive educational practices through distance education*. Obtenido de Revista Experiencias en Cuba. Propósitos y Representaciones Vol. 8 N°2, pp. 1-9: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n2/2310-4635-pyr-8-02-e446.pdf>

Loayza, L. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en el Perú*. Obtenido de Revista Propuestas Educativas. Vol 4, N° 7, Pp. 19 - 31: <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/200>

- Luque, P., Blanca, R., Pariona, R., Yuyyza, Z., Ríos, G., Cecilia, R., . . . Antoni, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia vol. 26, núm. 93, pp.1-8: <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/29066223020.pdf>
- Mamani, N. (2022). *El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana*. Obtenido de Redilat. Revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. Vol 3, N° 2, pp 493-501: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/113/115>
- Manso, J. (2019). *Profesión y profesionalidad docente*. Obtenido de Diálogo Educativo - Ediciones REDE (Red por el diálogo educativo): <https://anele.org/pdf/profesion-y-profesionalidad-docente.pdf>
- Maraza, N., Maraza , B., Flores, G., & Maraza, Q. (2022). *Perception of the organizational climate at school and its impact on education*. Obtenido de Revista Horizontes de Investigación en Ciencias de la Educación Vol. 6 N° 22, pp. 213-226: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n22/a19-213-226.pdf>
- Marquis, S. (2023). *A Systems-Thinking Approach to Strategic Planning*. Obtenido de Independent school Magazine. Winter 2023: <https://www.nais.org/magazine/independent-school/winter-2023/a-systems-thinking-approach-to-strategic-planning/>
- Martínez G, Esparza A, & Gómez R. (2021). *Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Vol. 11 N°21, pp 1-32: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>
- Matos, H. (2023). *Aprendizaje organizacional y planificación estratégica en escuelas públicas*. Obtenido de Ñeque. Resvista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales. Vol 6, N° 16, Pp 232 - 241: <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/146/443>
- MBDD. (2020). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de Ministerio de educación: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

- MINEDU. (2021). *Orientaciones para la gestión escolar de la continuidad educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7731/Orientaciones%20para%20la%20Gesti%C3%B3n%20Escolar%20de%20la%20Continuidad%20Educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, A. (2023). *Aprendizaje organizacional y competencias investigativas en docentes de una universidad pública de Lima*. Obtenido de Revista Peruana de Investigación e innovación Educativa. Vol, N° 1: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/view/24179/19422>
- Miriam, M., & Almeida, J. (2020). *Clima organizacional e o desempenho docente em educação geral básica*. Obtenido de Revista electrónica Vol. 2, N° 5, pp. 1-11: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Misad, R. (2022). *Desarrollo de la profesionalidad docente: Una revisión de la producción académica*. Obtenido de Gestionar. revista de empresa y gobierno. Vol 2, N° 2, pp 57 - 73: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/32/85>
- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). *Development of teaching professionalism: a review of academic production*. Obtenido de Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno Vol. 2 N° 2, pp. 57-73.: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/32/85>
- Molina, A. (2023). *El Aprendizaje Organizacional (AO) como elemento clave para constituir Organizaciones Viables (OV): estudio de caso Secundaria Estatal 3021*. Obtenido de South Florida Journal of Development, Miami, v.4, n.10. p.3886-3894: <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/3347/2502>
- Montes, R. (2020). *Study Habits and Anxiety in Andragogic Students*. Obtenido de Revista propósitos y representaciones Vol. 8 N°2, pp 1-9: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n2/2310-4635-pyr-8-02-e560.pdf>
- Muñoz, J. (2019). *Pensamiento estratégico: Una herramienta de competitividad organizacional*. Obtenido de Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen VIII, (pp.175-187):

- https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/08/ten_inv_uni_viii_175_187.pdf
- Newmann, F. (1996). *Authentic Achievement: Restructuring Schools for Intellectual Quality*. Jossey-Bass.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomes, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 4ta. Edición. Ediciones de la U. <http://diazca.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/046.-master-tesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Oca, H. (2023). *Estrategias de aprendizaje y desempeño docente en la satisfacción académica en universitarios de Lima*. Obtenido de Revista Propósito y Representaciones Vol. 11, N° 2: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1792/1819>
- OCDE. (2019). *Guía del profesorado TALIS*. Obtenido de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-I_ESP.pdf
- Ortiz, M., & Matar, S. (2021). *Application of Ethical Principles of Psychology in an Academic Training Exercise on the Design, Validation, and Application of a Psychometric Instrument*. Obtenido de Revista Avances en Psicología Latinoamericana Vol. 39 N°3, pp. 1-17: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v39n3/2145-4515-apl-39-03-e200.pdf>
- Peterson, R., & Swing, R. (2007). The Wide Angle: A New Approach to Teaching Evaluation. *Change: The Magazine of Higher Learning* vol 39, N° 4.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Obtenido de Cuadernos Latinoamericanos de Administración Vol. 15 N° 28: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quemé, H. (2022). *Didactic strategies in the teaching-learning of emerging literacy, in the covid-19 pandemic*. Obtenido de Revista actualidades investigativas en educación Vol. 22, N°3, pp. 1-31: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v22n3/1409-4703-aie-22-03-03.pdf>
- Rahmani, S. (2023). *Vocabulary learning beliefs and strategies of Afghan EFL*

- undergraduate learners*. Obtenido de Cogent Education. Vol 10: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/2331186X.2023.2194227?needAccess=true>
- Ramirez, R. (2023). *Estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros - Chiclayo*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11520/Ramirez%20Benites%20Richard.pdf?sequence=12>
- Rendtorff, J. (2020). *Principios éticos de la bioética y el bioderecho europeos Autonomía, dignidad, integridad y vulnerabilidad*. Obtenido de Revista Principia Juris Vol.17 N°36), pp. 55-67: https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062_Texto_del_articulo_5851_2_10_20210630.pdf
- Rodriguez J, Rodriguez R, & Fuerte L. (2021). *Soft skills and teacher performance at the higher level of education*. Obtenido de Revista Propósitos y Representaciones Vol. 9 N°1, pp 1-10: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Rodriguez, E., & Herrera, C. (2023). *Relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y motivación docente*. Obtenido de Dékau Perú. Revista de Investigación Científica Vol. 1 Num. 1: <https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekape/article/view/175/183>
- Rojas, O. (2023). *Relación entre el Clima Organizacional y la Competencia Docente en las escuelas Municipales de Talca*. Obtenido de Revista on line de Política e Gestão Educacional. V. 27, n. 00, : <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/17736/15652>
- Ruilova, R. (2023). *Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas Ecuador 2023*. Obtenido de Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar. Vol 7, N° 1, pp 2039-2066: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4568/6952>
- Saiz, M., & Jácome, R. (2022). *Bibliographic review: The Organizational Culture of Higher Education Institutions*. Obtenido de Revista Gestión de las personas

- Shemshack, A., & Spector, J. (2020). *A systematic literature review of personalized learning terms*. Obtenido de Smart Learning Environments. Vol 7, N°33: <https://slejournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40561-020-00140-9>
- Sudirman, A. (2021). *Proceedings of the 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020)*. Obtenido de Atlantis Press. Series:Advances in Social Science, Education and Humanities Research: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/acbleti-20/125957871>
- Vargas, G. (2022). *Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021*. Obtenido de Revista Científica Multidisciplinar, Vol6 N° 1, pp. 994-1018: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558>
- Vásquez, Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vázquez Villanueva, L., Carranza Quevedo, M. F., Vázquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Horizontes*. Obtenido de Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vázquez, L. (2023). *Determinantes del aprendizaje organizacional en una Institución de Educación Superior (IES) desde la percepción docente*. Obtenido de Revista Espacios Vol. 44, N° 05. Art. 2: <https://www.revistaespacios.com/a23v44n05/a23v44n05p02.pdf>
- Velasquez, R. (2020). *Relacion entre las practicas de aula de docentes y sus percepciones sobre la gestion educativa de los directivos*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad de Medellin]. Repositorio UM: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6374/T_ME_461.pdf?sequence=2
- Verde, A., & Valero, J. (2021). *Teaching and Learning Modalities in Higher Education During the Pandemic: Responses to Coronavirus Disease 2019 From Spain*. Obtenido de Frontiers in Psychology. Vol 12: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.648592/full>
- Versteeg, M. (2019). *Conceptualising spaced learning in health professions*

- education: A scoping review*. Obtenido de Journal Medical Education. Vol 54, N° 3, 205-216: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7064953/pdf/MEDU-54-205.pdf>
- Vrikki, M. (2023). *Relations between teacher learning patterns, personal and contextual factors, and learning outcomes in the context of Lesson Study*. Obtenido de Teaching and Teacher Education. Vol 133: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23002834>
- Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). *Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research*. Obtenido de Frontiers in Psychology. Vol 13: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.924357/full>
- Yaguna, J. (2020). *Participación en la gestión educativa como vigencia de los derechos humanos*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Vol 27, N° 100, pp 1443-1461: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38783/43208>
- Yance, M. (2022). *Gestión escolar y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Churcampa, región Huancavelica - 2022*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Nacional del centro del Peru]. Repositorio UNPC: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9299/T010_40549408_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yllesca, A. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente*. Obtenido de Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 8 / N° 33 / pp. 766 – 775: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1418/2610>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública, Lima – Ate 2024							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Clima organizacional				
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ate - 2024?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos Alto (121-160) Regular (81-120) Malo (40 -80)
			Pensamiento sistemático y estratégico	Toma de decisiones	01 al 04	Ordinal Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre: 5	
				Acciones y comunicaciones necesarias	05 al 04		
			Liderazgo pedagógico	Orientar y regular	09 al 12		
Cooperación y formación	13 al 15						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa?	Determinar la relación existe entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa.	Aprendizaje organizacional	Planificación	16 al 18	Siempre: 5	
				Cambios	19 al 20		
Variable 2: Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa?	Determinar la relación existe entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa.	Preparación para el aprendizaje	Conoce las particularidades de estudiantes y el área enseña.	01 al 03	Ordinal	
				Planifica la enseñanza con sus colegas.	04 al 10		

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión en una institución educativa?	Determinar la relación existe entre clima organizacional y la participación en la gestión en una institución educativa.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión en una institución educativa.	Enseñanza para el aprendizaje.	Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje.	11 al 17	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre: 5	Alto (121-160) Regular (81-120) Malo (40 -80)
				Conduce la enseñanza utilizando estrategias.	18 al 24		
				Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza.	25 al 28		
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa?	Determinar la relación existe entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa.	Participación en la gestión	Participa en la gestión de la escuela.	30 al 32		
				Establece relaciones de colaboración con los actores.	33 al 35		
Desarrollo de la profesionalidad				Comunicación efectiva.	36 al 38		
				Resolución de problemas.	39 al 40		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica Método: hipotética deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal		Población: 70 docentes	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Variable 1: Clima organizacional. Variable 2: Desempeño docente.		Descriptiva: Los datos se agruparon en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Inferencial: Prueba de hipótesis mediante la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la contrastación de hipótesis se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Operación operacional	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	De acuerdo con Newman (1996) definió al clima organizacional como el proceso de liderazgo y organización dentro de las instituciones educativas para promover el aprendizaje significativo y equitativo.	Pensamiento sistemático y estratégico	Toma de decisiones	Ordinal Likert: Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5
			Acciones y comunicaciones necesarias	
		Liderazgo pedagógico	Ordenar y regular	
			Cooperación y formación	
		Aprendizaje Organizacional	Planificación	
Cambios				
Desempeño docente	Se tuvo en cuenta al desempeño docente el Marco de Buen Desempeño Docente (2023) lo define como el conjunto de habilidades, competencias y prácticas que un educador empleaba para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de sus estudiantes. Esto incluía no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad para crear un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y estimulante.	Preparación para el aprendizaje	Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña.	Ordinal Likert: Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5
			Planifica la enseñanza con sus colegas.	
		Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje.	
			Conduce la enseñanza utilizando estrategias y recursos pertinentes	
			Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza.	
		Participación en la gestión	Participa en la gestión de la escuela.	
			Establece relaciones de colaboración con actores del contexto.	
		Desarrollo de la profesionalidad	Comunicación efectiva	
			Resolución de problemas	

Anexo 3. Ficha de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo organizacional
Autor:	Segredo Pérez, Alina María
Adaptado por:	Huamani Pérez Elizabeth Zenaida
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de la UGEL - 06
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el liderazgo transformacional en dichas instituciones educativas.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Minedu
Adaptado por:	Huamani Pérez Elizabeth Zenaida
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de la UGEL - 06
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones educativas.

Anexo 4. Validez de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Newman (1996) definió al clima organizacional como el proceso de liderazgo y organización dentro de las instituciones educativas para promover el aprendizaje significativo y equitativo. Según su enfoque, la gestión educativa implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten la participación activa de los estudiantes en su propio proceso educativo, así como la creación de entornos escolares que sean inclusivos y que promuevan la equidad y la justicia social.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l i m a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Pensamiento sistemático y estratégico	Toma de decisiones	1. En la institución los directivos toman decisiones en democracia para lograr los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		2. En la institución las decisiones de los directivos son coherentes con la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
		3. En la institución el equipo directivo promueve un trato igualitario con todo el personal.	1	1	1	1	
		4. En la institución los directivos consideran las opiniones y sugerencias de todos los miembros.	1	1	1	1	
	Acciones y comunicaciones necesarias	5. En la institución educativa, los directivos comunican de manera clara y oportuna las acciones necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		6. En la institución educativa, los directivos toman acciones necesarias y efectivas para resolver problemas y mejorar el entorno escolar.	1	1	1	1	
		7. En la institución, los directivos promueven un ambiente armonioso basado en una comunicación abierta y efectiva entre todos los miembros.	1	1	1	1	

		8. En la institución los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.	1	1	1	1	
Liderazgo pedagógico	Ordenar regular y	9. En la institución educativa, los directivos proporcionan una orientación pedagógica clara y efectiva para guiar las actividades y tareas de los docentes.	1	1	1	1	
		10. En la institución se percibe un liderazgo colaborativo y democrático por parte del personal directivo.	1	1	1	1	
		11. En la institución están bien definidas los roles y responsabilidades que cumple cada uno de sus integrantes.	1	1	1	1	
		12. En la institución educativa, los directivos ofrecen apoyo y recursos necesarios para cumplir con las responsabilidades laborales.	1	1	1	1	
	Cooperación y formación	13. En la institución, los directivos promueven un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre todos los miembros.	1	1	1	1	
		14. En la institución los trabajos se desarrollan en forma cooperativa en las diversas actividades planificadas para lograr objetivos en común.	1	1	1	1	
		15. En la institución educativa, los directivos apoyan y facilitan oportunidades de formación y desarrollo profesional de los docentes.	1	1	1	1	
Aprendizaje Organizacional	Planificación	16. En la institución las labores que se realiza a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docentes.	1	1	1	1	
		17. En la institución educativa, los directivos planifican de manera efectiva las actividades y proyectos para alcanzar los objetivos educativos.	1	1	1	1	
		18. En la institución educativa, los planes establecidos por los directivos se comunican claramente a todos los docentes y al personal.	1	1	1	1	
	Cambios	19. En la institución los directivos proporcionan el apoyo adecuado a los docentes y al personal durante los procesos de cambio.	1	1	1	1	
		20. En la institución educativa, los directivos comunican claramente a los docentes y al personal sobre los cambios que se implementarán y sus implicaciones.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable clima organizacional en relación de las dimensiones de pensamiento sistemático y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional.
Nombres y apellidos del experto	Garay Avendaño David Ulises
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente posgrado
Número telefónico	988768910
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Marco de Buen Desempeño Docente (2022) lo define como el conjunto de habilidades, competencias y prácticas que un educador empleaba para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de sus estudiantes. Esto incluía no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad para crear un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y estimulante.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje	Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planifica la enseñanza con sus colegas.	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la	1	1	1	1	

		comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
		6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	1	1	1	
		8. Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	1	1	1	1	
		10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje.	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	1	1	1	
		17. Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	

Conduce la enseñanza utilizando estrategias y recursos pertinentes	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1		
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1		
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	1	1	1		
	21. Los docentes desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1		
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	1	1	1		
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1		
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1		
	Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
		26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	

Participación en la gestión	Participa en la gestión de la escuela.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de colaboración con actores del contexto.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad	Comunicación efectiva	36. Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	1	1	1	1	
		38. Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	39. Los docentes actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación de las dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.
Nombres y apellidos del experto	Garay Avendaño David Ulises
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente posgrado
Número telefónico	988768910
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Newman (1996) definió al clima organizacional como el proceso de liderazgo y organización dentro de las instituciones educativas para promover el aprendizaje significativo y equitativo. Según su enfoque, la gestión educativa implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten la participación activa de los estudiantes en su propio proceso educativo, así como la creación de entornos escolares que sean inclusivos y que promuevan la equidad y la justicia social.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Pensamiento sistemático y estratégico	Toma de decisiones	1. En la institución los directivos toman decisiones en democracia para lograr los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		2. En la institución las decisiones de los directivos son coherentes con la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
		3. En la institución el equipo directivo promueve un trato igualitario con todo el personal.	1	1	1	1	
		4. En la institución los directivos consideran las opiniones y sugerencias de todos los miembros.	1	1	1	1	
	Acciones y comunicaciones necesarias	5. En la institución educativa, los directivos comunican de manera clara y oportuna las acciones necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		6. En la institución educativa, los directivos toman acciones necesarias y efectivas para resolver problemas y mejorar el entorno escolar.	1	1	1	1	
		7. En la institución, los directivos promueven un ambiente armonioso basado en una comunicación abierta y efectiva entre todos los	1	1	1	1	

		miembros.					
		8. En la institución los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.	1	1	1	1	
Liderazgo pedagógico	Ordenar y regular	9. En la institución educativa, los directivos proporcionan una orientación pedagógica clara y efectiva para guiar las actividades y tareas de los docentes.	1	1	1	1	
		10. En la institución se percibe un liderazgo colaborativo y democrático por parte del personal directivo.	1	1	1	1	
		11. En la institución están bien definidas los roles y responsabilidades que cumple cada uno de sus integrantes.	1	1	1	1	
		12. En la institución educativa, los directivos ofrecen apoyo y recursos necesarios para cumplir con las responsabilidades laborales.	1	1	1	1	
	Cooperación y formación	13. En la institución, los directivos promueven un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre todos los miembros.	1	1	1	1	
		14. En la institución los trabajos se desarrollan en forma cooperativa en las diversas actividades planificadas para lograr objetivos en común.	1	1	1	1	
15. En la institución educativa, los directivos apoyan y facilitan oportunidades de formación y desarrollo profesional de los docentes.		1	1	1	1		
Aprendizaje Organizacional	Planificación	16. En la institución las labores que se realiza a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docentes.	1	1	1	1	
		17. En la institución educativa, los directivos planifican de manera efectiva las actividades y proyectos para alcanzar los objetivos educativos.	1	1	1	1	
		18. En la institución educativa, los planes establecidos por los directivos se comunican claramente a todos los docentes y al personal.	1	1	1	1	
	Cambios	19. En la institución los directivos proporcionan el apoyo adecuado a los docentes y al personal durante los procesos de cambio.	1	1	1	1	
		20. En la institución educativa, los directivos comunican claramente a los docentes y al personal sobre los cambios que se implementarán y sus implicaciones.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable clima organizacional en relación de las dimensiones de pensamiento sistemático y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional.
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Marco de Buen Desempeño Docente (2022) lo define como el conjunto de habilidades, competencias y prácticas que un educador empleaba para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de sus estudiantes. Esto incluía no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad para crear un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y estimulante.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje	Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planifica la enseñanza con sus colegas.	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la	1	1	1	1	

		comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
		6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	1	1	1	
		8. Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	1	1	1	1	
		10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje.	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	1	1	1	
		17. Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	

	Conduce la enseñanza utilizando estrategias y recursos pertinentes	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	
		19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
		20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	1	1	1	
		21. Los docentes desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	1	1	1	
		23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.		1	1	1	1	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		1	1	1	1	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.		1	1	1	1	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.		1	1	1	1	

Participación en la gestión	Participa en la gestión de la escuela.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de colaboración con actores del contexto.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad	Comunicación efectiva	36. Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	1	1	1	1	
		38. Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	39. Los docentes actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación de las dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Newman (1996) definió al clima organizacional como el proceso de liderazgo y organización dentro de las instituciones educativas para promover el aprendizaje significativo y equitativo. Según su enfoque, la gestión educativa implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten la participación activa de los estudiantes en su propio proceso educativo, así como la creación de entornos escolares que sean inclusivos y que promuevan la equidad y la justicia social.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Pensamiento sistemático y estratégico	Toma de decisiones	1. En la institución los directivos toman decisiones en democracia para lograr los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		2. En la institución las decisiones de los directivos son coherentes con la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
		3. En la institución el equipo directivo promueve un trato igualitario con todo el personal.	1	1	1	1	
		4. En la institución los directivos consideran las opiniones y sugerencias de todos los miembros.	1	1	1	1	
	Acciones y comunicaciones necesarias	5. En la institución educativa, los directivos comunican de manera clara y oportuna las acciones necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		6. En la institución educativa, los directivos toman acciones necesarias y efectivas para resolver problemas y mejorar el entorno escolar.	1	1	1	1	
		7. En la institución, los directivos promueven un ambiente armonioso basado en una comunicación abierta y efectiva entre todos los	1	1	1	1	

		miembros.					
		8. En la institución los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.	1	1	1	1	
Liderazgo pedagógico	Ordenar y regular	9. En la institución educativa, los directivos proporcionan una orientación pedagógica clara y efectiva para guiar las actividades y tareas de los docentes.	1	1	1	1	
		10. En la institución se percibe un liderazgo colaborativo y democrático por parte del personal directivo.	1	1	1	1	
		11. En la institución están bien definidas los roles y responsabilidades que cumple cada uno de sus integrantes.	1	1	1	1	
		12. En la institución educativa, los directivos ofrecen apoyo y recursos necesarios para cumplir con las responsabilidades laborales.	1	1	1	1	
	Cooperación y formación	13. En la institución, los directivos promueven un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre todos los miembros.	1	1	1	1	
		14. En la institución los trabajos se desarrollan en forma cooperativa en las diversas actividades planificadas para lograr objetivos en común.	1	1	1	1	
		15. En la institución educativa, los directivos apoyan y facilitan oportunidades de formación y desarrollo profesional de los docentes.	1	1	1	1	
Aprendizaje Organizacional	Planificación	16. En la institución las labores que se realiza a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docentes.	1	1	1	1	
		17. En la institución educativa, los directivos planifican de manera efectiva las actividades y proyectos para alcanzar los objetivos educativos.	1	1	1	1	
		18. En la institución educativa, los planes establecidos por los directivos se comunican claramente a todos los docentes y al personal.	1	1	1	1	
	Cambios	19. En la institución los directivos proporcionan el apoyo adecuado a los docentes y al personal durante los procesos de cambio.	1	1	1	1	
		20. En la institución educativa, los directivos comunican claramente a los docentes y al personal sobre los cambios que se implementarán y sus implicaciones.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable clima organizacional en relación de las dimensiones de pensamiento sistemático y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional.
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número telefónico	996848845
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Marco de Buen Desempeño Docente (2022) lo define como el conjunto de habilidades, competencias y prácticas que un educador empleaba para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de sus estudiantes. Esto incluía no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad para crear un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y estimulante.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje	Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	1	1	1	
		4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	

	Planifica la enseñanza con sus colegas.	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	1	1	1	
		8. Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	1	1	1	1	
		10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje.	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	1	1	1	

		17. Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
Conduce la enseñanza utilizando estrategias y recursos pertinentes		18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	
		19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
		20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	1	1	1	
		21. Los docentes desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	1	1	1	
		23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
	Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza		25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1
		26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	

		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión	Participa en la gestión de la escuela.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de colaboración con actores del contexto.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad	Comunicación efectiva	36. Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	1	1	1	1	
		38. Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	39. Los docentes actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación de las dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número telefónico	996848845
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

Anexo: 5 Instrumento/s de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Clima Organizacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Clima organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Cuestionario de Clima Organizacional

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión : Pensamiento sistemático y estratégico						
Indicador: Toma de decisiones						
1	En la institución los directivos toman decisiones en democracia para lograr los objetivos propuestos.					
2	En la institución las decisiones de los directivos son coherentes con la misión y visión de la organización.					
3	En la institución el equipo directivo promueve un trato igualitario con todo el personal.					
4	En la institución los directivos consideran las opiniones y sugerencias de todos los miembros.					
Indicador: Acciones y comunicaciones necesarias						
5	En la institución educativa, los directivos comunican de manera clara y oportuna las acciones necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.					
6	En la institución educativa, los directivos toman acciones necesarias y efectivas para resolver problemas y mejorar el entorno escolar.					

7	En la institución, los directivos promueven un ambiente armonioso basado en una comunicación abierta y efectiva entre todos los miembros.					
8	En la institución los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.					
Dimensión Liderazgo pedagógico						
Indicador: Orientar y regular						
9	En la institución educativa, los directivos proporcionan una orientación pedagógica clara y efectiva para guiar las actividades y tareas de los docentes.					
10	En la institución se percibe un liderazgo colaborativo y democrático por parte del personal directivo.					
11	En la institución están bien definidas los roles y responsabilidades que cumple cada uno de sus integrantes.					
12	En la institución educativa, los directivos ofrecen apoyo y recursos necesarios para cumplir con las responsabilidades laborales.					
Indicador: Cooperación y formación						
13	En la institución, los directivos promueven un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre todos los miembros.					
14	En la institución los trabajos se desarrollan en forma cooperativa en las diversas actividades planificadas para lograr objetivos en común.					
15	En la institución educativa, los directivos apoyan y facilitan oportunidades de formación y desarrollo profesional de los docentes.					
Dimensión Aprendizaje Organizacional						
Indicador: Planificación						
16	En la institución las labores que se realiza a nivel institucional son planificadas previamente en un trabajo conjunto entre el personal directivo y docentes					
17	En la institución educativa, los directivos planifican de manera efectiva las actividades y proyectos para alcanzar los objetivos educativos.					
18	En la institución educativa, los planes establecidos por los directivos se comunican claramente a todos los docentes y al personal.					
Indicador: Cambios						
19	En la institución los directivos proporcionan el apoyo adecuado a los docentes y al personal durante los procesos de cambio					
20	En la institución educativa, los directivos comunican claramente a los docentes y al personal sobre los cambios que se implementarán y sus implicaciones.					

Gracias por tu participación.



Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
Indicador: Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña						
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales					
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
Indicador: Planifica la enseñanza con sus colegas						
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					

6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
8	Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
Indicador: Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje						
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
17	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
Indicador: Conduce la enseñanza utilizando estrategias y recursos pertinentes						
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los					

	estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Los docentes desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Indicador: Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza						
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuelas articuladas a la comunidad						
Indicador: Participa en la gestión de la escuela						
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para					

	intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
Indicador: Establece relaciones de colaboración con actores del contexto						
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
Indicador: Comunicación efectiva						
36	Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora					
37	Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.					
38	Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.					
Indicador: Resolución de problemas						
39	Los docentes actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Gracias por tu participación.

Anexo 6. Prueba piloto para confiabilidad

Prueba de normalidad

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	2	5	3	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	3	3	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	5	3	5	3	3	2	5	3	5	5	3	5	2	2	2	2	5
7	3	4	3	3	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
8	2	2	2	3	3	5	2	3	2	5	5	3	2	5	3	5	5	2	3	5
9	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5
10	1	3	3	4	4	4	1	1	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2
11	2	2	3	3	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2
12	5	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5
13	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	2	3	3	2	5	2	2
15	3	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
17	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
18	2	2	3	5	3	2	5	5	3	2	5	2	5	2	2	5	5	2	5	5
19	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2
20	2	5	2	3	5	5	3	5	5	3	2	5	2	3	2	2	3	5	5	5

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: Clima org
 Título
 Resumen de
 Estadísticas

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
 /SCALE('Clima organizacional') ALL
 /MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	5	
2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
4	5	5	2	3	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	3	3	2	3	2	5	2	2	5	5	2	5	5	
5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	
6	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5		
7	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	5	2	2	5	2	2	2	5	
8	2	2	2	5	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	5	5	5	2	5	2	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	
10	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	3	5	2	2	2	5	5	5	5	3	2	2	2	2	5	2	3	3	3	2		
11	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	3	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
15	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
17	2	2	3	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	2	2	5	3	3	2	5	3	5	5	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	5	3	2	2	5	3	2	2	3	3	2		
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	5	2	3	5	2	5	5	5	3	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	1	5	2	5	5	2	5	2	2	2	5		

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Titulo
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARIABLE
 Titulo
 Resumen de Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	40

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

gpiresearch.com

Confiabilidad de Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

Confiabilidad de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	40

Anexo 9. Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,239	70	,000
Desempeño Docente	,223	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10. Niveles y Rangos de la correlación

Rangos del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Metodología de la investigación de Hernández et al., 2014.

Anexo 11, Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs,26

Hipótesis general

Clima organizacional y Desempeño docente según la prueba Spearman

			Clima Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 1

Correlaciones

			Clima Organizacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 2

Correlaciones

			Clima Organizacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	70	70
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 3

Correlaciones

			Clima Organizacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Participación en la gestión	Coefficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 4

Correlaciones

		Clima Organizacional	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,942**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Desarrollo de la profesionalidad	Coefficiente de correlación	,942**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

Anexo 12. Consentimiento o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Clima Organizacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Clima organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario.

Si acepto

No acepto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario.

Si acepto

No acepto

Anexo 13. Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación



32

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 01 de junio del 2024

Señor (a):

Lic. Abraham Ysidro Kiberato
I.E. 1260 El Amauta- Huaycán
Lima-Chosica

Nº de Carta : 0041 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de junio del 2024

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : HUAMANI PÉREZ DE FLORES, ELIZABETH ZENAIDA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Pública, Lima-Ate 2024

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

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

Atentamente,

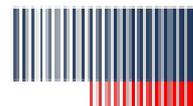



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Oficina de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate, Km. 8.2 Carretera Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Anexo 14 Carta de aceptación institucional



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ate Vitarte, 14 de junio del 2024

SEÑORA:

Dra. CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV-CAMPUS LIMA ATE.

Presente. -

ASUNTO: Autorización para la aplicación del instrumento de investigación del docente Elizabeth Zensaida Huamani Pérez de Flores.

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la I.E.N ° 1260 "EL AMAUTA" de la jurisdicción de ATE Vitarte.

Asimismo, hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la docente Elizabeth Zensaida Huamani Pérez de Flores la aplicación de la entrevista de la investigación "Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Pública, Lima - Ate 2024"

Sin otro en particular aprovecho esta oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Director I.E 1260 EL AMAUTA