



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y convivencia docente de una Institución**

**Educativa Pública de la UGEL 05 en San Juan de**

**Lurigancho, 2021**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Reyna Barraza, Julissa Diana (ORCID: 0000-0002-3930-4568)

**ASESORA:**

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (ORCID 0000-0002-5469-2466)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú  
2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que me apoyaron incondicionalmente en este gran reto, sobre todo a mi familia por su soporte emocional.

## **Agradecimiento**

El agradecimiento a todos los maestros que me guiaron y enseñaron en todo el proceso de mi maestría en Administración de la educación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
I.    INTRODUCCIÓN .....	1
II.   MARCO TEÓRICO. ....	6
III.  METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV.  RESULTADOS.....	24
V.   DISCUSIÓN.....	45
VI.  CONCLUSIONES.....	51
VII.  RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS .....	55
ANEXOS.....	60

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de docentes.....	23
Tabla 2. Ficha Técnica del instrumento 1.....	24
Tabla 3. Ficha Técnica del instrumento 2.....	25
Tabla 4. Resultado de la validación de las variables .....	25
Tabla 5. Análisis de confiabilidad del clima organizacional.....	26
Tabla 6. Análisis de confiabilidad de la convivencia docente.....	26
Tabla 7. Tabla cruzada entre clima organizacional y la convivencia docente.....	33
Tabla 8. Tabla cruzada entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente.....	34
Tabla 9. Tabla cruzada entre el estilo de dirección y la convivencia docente.....	34
Tabla 10. Tabla cruzada entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente.....	35
Tabla 11. Tabla cruzada entre retribución y la convivencia docente.....	35
Tabla 12. Tabla cruzada entre la disponibilidad de recursos y la convivencia docente.....	36
Tabla 13. Tabla cruzada entre la estabilidad y la convivencia docente.....	36
Tabla 14. Tabla cruzada entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente.....	37
Tabla 15. Tabla cruzada entre valores colectivos y la convivencia docente.....	37
Tabla 16. Prueba de normalidad.....	38
Tabla 17. Correlación entre clima organizacional y la convivencia docente .....	39
Tabla 18. Correlación entre relaciones interpersonales y la convivencia docente.....	40
Tabla 19. Correlación entre el estilo de dirección y la convivencia docente.....	41
Tabla 20. Correlación entre sentido de pertenencia y la convivencia docente.....	42
Tabla 21. Correlación entre retribución y la convivencia docente.....	43

Tabla 22. Correlación entre la disponibilidad de recursos y la convivencia docente.....	44
Tabla 23. Correlación entre la estabilidad y la convivencia docente.....	45
Tabla 24. Correlación entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente.....	46
Tabla 25. Correlación entre valores colectivos y la convivencia docente....	47

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.....	21
Figura 2. Distribución porcentual de la variable clima organizacional.....	28
Figura 3. Distribución porcentual de la variable convivencia docente.....	28
Figura 4. Distribución porcentual de la variable relaciones interpersonales.....	29
Figura 5. Distribución porcentual de la variable del estilo de dirección.....	29
Figura 6. Distribución porcentual de la variable sentido de pertenencia .....	30
Figura 7. Distribución porcentual de la variable retribución .....	30
Figura 8. Distribución porcentual de la variable disponibilidad de recursos.....	31
Figura 9. Distribución porcentual de la variable estabilidad .....	31
Figura 10. Distribución porcentual de la variable claridad y coherencia en la dirección.....	32
Figura 11. Distribución porcentual de la variable valores colectivos.....	32

## Resumen

El presente trabajo se desarrolló con la finalidad de investigar la relación entre el clima organizacional y la convivencia docente de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05, en SJL. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, utilizando el método hipotético deductivo, cuya población y muestra fue de 60 docentes, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Los resultados precisan que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que el Clima organizacional debe mejorar, mientras 38.3% perciben que la convivencia docente debe mejorar. Debido a que el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0,400 se evidenció una correlación positiva y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05, se puede concluir que existe relación entre el clima organizacional y la convivencia docente de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05.

Palabras clave: Clima organizacional, convivencia docente, relaciones interpersonales.



## **Abstract**

The present work was developed with the purpose of investigating the relationship between the organizational climate and the teaching coexistence of a Public Educational Institution of UGEL 05, in SJL. The research was of a basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, using the hypothetical deductive method, whose population and sample was 60 teachers, the technique used for data collection was the survey and as an instrument, the questionnaire. The results specify that 38.3% of the teachers surveyed perceive that the organizational climate must improve, while 38.3% perceive that the teaching coexistence must improve. Because the Spearman correlation coefficient obtained a value of 0.400, a positive correlation is evidenced and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05, it can be concluded that there is a relationship between the organizational climate and coexistence teacher of a Public Educational Institution of the UGEL 05. Therefore, it is suggested that they promote the participation of teachers and management team, in workshops on the development of soft skills that favors a good climate and a healthy coexistence among teachers for the achievement of the objectives set.

**Keywords:** Climate organizational, coexistence teacher, relationships.

## I. INTRODUCCIÓN

En un estudio realizado por *Hay Group Insight* a aproximadamente cinco millones de empleados de 351 organizaciones alrededor del mundo para medir el nivel de compromiso y la lealtad hacia la compañía se evidencia una tendencia baja en los últimos cinco años, ubicándose en un 57 %. Por lo cual en el ámbito mundial lejos de una moda pasajera, se hace cada vez más visible la presión que sufren las organizaciones queriendo ser cada vez más competitivas debido a los constantes cambios que se dan en el entorno sobre todo en este contexto actual frente a la presencia de la pandemia COVID 19, considerándose el Clima organizacional como un tema de vital importancia para las organizaciones, teniendo en cuenta que el escenario de nuestra investigación es una institución educativa, esta también encamina la administración para un constante progreso del entorno laboral que se han visto obligadas a cambiar o modificar su manera tradicional de trabajar ,esta variable en mención implica aspectos que se relacionan con las relaciones interpersonales, estilos de dirección, retribución, sentido de permanencia, disponibilidad de recursos, estabilidad y valores. Por otro lado, la convivencia docente está relacionado con el concepto de convivir que está vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa que se da en un mismo espacio, por tanto el docente al igual que todo ser humano es un ser social que necesita de una adecuada interacción con sus pares siendo imprescindible para su bienestar y salud, evidenciándose esto en su comportamiento y en el desenvolvimiento de sus funciones docentes así mismo indirectamente en su conjunto esto afecta al logro de los objetivos comunes dentro de la institución y de la buena calidad educativa. Según nos afirma Tarazona, O (2015) para una sana convivencia se deben construir relaciones interpersonales positivas promovidas por un favorable clima dentro de la organización o institución que a su vez influye sobre estas, siendo la búsqueda de una convivencia positiva un objetivo en educación. Si nos referimos a un clima de convivencia positivo este tiene una gran cantidad de factores, pero sin duda alguno son considerados los más relevantes, como las relaciones afectivas que abarca ese lado afectivo de cómo se sienten las personas ante distintas situaciones que se puedan presentar; relaciones académicas, abarca el aspecto laboral así como la elaboración de documentos como planes y reglamentos; relaciones sociales como

un conjunto de interacciones entre un conjunto de personas que rigen por una serie de lineamientos aceptados por ellos mismos.

En el ámbito latinoamericano el clima organizacional en las instituciones educativas ocupan un lugar primordial en la agenda de investigación debido a que en las últimas pruebas de PISA 2018 que es implementado por la OCDE, el cual busca evaluar las competencias de estudiantes de 15 años en lectura, matemática y ciencias, donde se evaluaron a unos 600,000 estudiantes de 79 países se observó que los países asiáticos y americanos siguen liderando en el ranking de resultados y si bien Chile fue el país latinoamericano con mejores resultados en la lectura, ocupando el puesto 43 ,se observa que todos los países latinoamericanos que fueron evaluados obtuvieron una clasificación inferior por debajo de los demás países de la OCDE, que apuntan la mirada a la problemática general en educación en Latinoamérica, volviendo la mirada a la calidad de servicio que se brinda en educación y los factores que influyen en ella como el clima organizacional, para comprender el hábitat escolar y su relación con la convivencia docente y como está afecta a la calidad educativa .

En el Perú hace años se espera que nuestros docentes de las escuelas públicas y privadas logren una permanente reflexión de la práctica pedagógica y una educación de calidad, incorporando en su agenda tanto el gobierno central y local propuestas de mejora, pero para ello es necesario realizar procesos de formación e investigación que nos permita conocer sobre el quehacer educativo para poder actuar sobre él. Siendo actualmente todo un reto que las instituciones educativas trabajen en equipo con objetivos comunes en un clima de armonía para que el docente se desenvuelva óptimamente siendo estos factores importantes para el logro de esta educación de calidad tan esperada.

En la Ugel 05 también vemos que este problema aún persiste sobre todo en este contexto actual de transformación extraordinaria, donde este nuevo entorno es cada vez más exigente y cambiante volviéndose de nuevo la mirada al docente como pieza clave y fundamental dentro de las instituciones educativas, su interrelación y su relación con el clima organizacional en donde se desenvuelve y así mismo los agentes que se desenvuelven dentro de él como son los docentes y como estos se interrelacionan en su quehacer diario para resolver problemas

institucionales, académicos, administrativos y otros, a través de la convivencia y cómo estos ya sean positivos o negativos influyen en la calidad educativa que persigue todo centro educativo.

En una institución pública en el distrito de S.J.L que pertenece a la UGEL 05, no es ajena a esta situación. En tal sentido Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p.12) nos comenta que el clima organizacional depende de la motivación de sus empleados, en tal sentido estos se identificarán con los objetivos y valores de dicha organización conduciéndolos a un buen desempeño y productividad. El medio donde se desenvuelven y ejecutan su trabajo, el trato y miramiento de sí mismos, el diálogo y la relación entre ellos son parte importante que conforman el mencionado clima organizacional. Así mismo Klein, F (2011) comenta que la convivencia entre docentes es una red de relaciones que se desarrollan en un determinado tiempo y espacio relacional, cooperacional y conocimiento que se construyen y reconstruyen en la vida diaria. Por tanto, al evidenciarse en esta institución una inadecuada convivencia docente tanto en sus relaciones afectivas, como conflictos internos entre grupos de trabajo y con el directivo, evidenciándose escasa comprensión y tolerancia con sus colegas, así como una deficiente comunicación entre ellos los cuáles son indicadores importantes dentro un apropiado clima organizacional considerando que se repercute en la calidad de los aprendizajes que se brinda en dicha institución. En este sentido, el clima organizacional y la convivencia docente constituyen elementos fundamentales para ser observados y analizados sobre las condiciones que se dan dentro del proceso educativo por lo cual se formula el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la convivencia docente de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021?

Los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021? ¿Cómo se relaciona el estilo de dirección y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L, 2021? ¿Cómo se relaciona el sentido de pertenencia y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021? ¿Cómo se relaciona la retribución y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L, 2021?

¿Cómo se relaciona la disponibilidad de recursos y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021? ¿Cómo se relaciona la estabilidad y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S?J.L,2021? ¿Cómo se relaciona la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021? ¿Cómo se relaciona los valores colectivos y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021? La ejecución de este estudio se considera relevante por cuanto un óptimo clima organizacional es importante para una buena convivencia docente, con la finalidad de impulsar un compromiso y un buen desempeño laboral para el logro de los objetivos trazados dentro de la misión y visión de la Institución Educativa la cual reafirma el compromiso asumido con la calidad educativa en bienestar de la sociedad y de sus futuras generaciones.

La justificación teórica, precisa la conceptualización del clima organizacional y la convivencia docente tomando en cuenta las dimensiones que los abordan contribuyendo de esta manera al enriquecimiento de la literatura científica de estos conceptos, sobre todo considerando que será en una población nueva.

La justificación metodológica radica en lo relevante de aplicar estas técnicas e instrumentos de estudio, en otras investigaciones similares. Por lo tanto, los resultados obtenidos servirán de referencia a futuros investigadores sobre el clima organizacional y la convivencia docente. La justificación práctica, con los resultados obtenidos, permitirá a la institución educativa pública en mención tomar las medidas pertinentes para mejorar el clima organizacional y la convivencia docente que inciden en dicha institución. La justificación social, se da en medida en el cual se aporta información actualizada sobre el clima organizacional y la convivencia docente en este contexto actual por la pandemia del COVID 19, entendiendo que el clima organizacional dentro de todo sistema educativo es un indicador de calidad, pertinente y necesario para que se analice dentro de un sistema organizacional, donde los grupos de personas se relacionan entre sí.

Por lo tanto, la investigación se orienta por el objetivo general: Determinar si el clima organizacional se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Los objetivos específicos: Determinar si la relación interpersonal se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Determinar si el estilo de dirección se

relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Determinar si el sentido de pertenencia se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Determinar si la retribución se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Determinar si la disponibilidad se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Determinar si la estabilidad se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Determinar si la claridad y coherencia en la dirección se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021. Determinar si los valores colectivos se relacionan con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

La hipótesis general: Existe una relaciona directa y significativa entre el clima organizacional y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.Hipótesis específicas: HE1: Existe una relaciona directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.HE2: Existe una relaciona directa y significativa entre el estilo de dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.HE3: Existe una relaciona directa y significativa entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.HE4: Existe una relaciona directa y significativa entre la retribución y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.HE5: Existe una relaciona directa y significativa entre la disponibilidad y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.HE6: Existe una relaciona directa y significativa entre la estabilidad y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.HE7: Existe una relaciona directa y significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L. HE8: Existe una relaciona directa y significativa entre los valores colectivos y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L.

## II. MARCO TEÓRICO

El estudio realizado previamente a este trabajo de investigación ayudará a entender los temas y su importancia, por lo cual presentamos las siguientes investigaciones, a nivel internacional.

Carrillo, G. (2018), en su investigación, realizada en Caracas- Venezuela, tuvo como finalidad establecer qué relación existe entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional. El tipo de investigación empleada correspondió a una investigación básica de tipo correlacional, bajo un diseño no experimental. Basándose en un sustento teórico teniendo como autores base para la primera variable a Hagerty (1995) y a Allen y Meyer (1997) como base para la segunda variable. Los datos fueron procesados por el programa SPSS. El resultado de la investigación de una muestra conformada por 54 colaboradores fue de 0,345 y una significancia de 0,00, indicando una relación positiva baja. En la figura 5, se puede observar los resultados descriptivos del sentido de pertenencia donde se observa que el 40% de los docentes encuestados respondió: a veces , que es la mayoría, seguido de un 33% que respondió: casi nunca , asimismo el 27% respondió: casi siempre, por lo que la variable Sentido de Pertenencia tiene aceptación moderada favorable. Por tal razón se recomendó continuar con las estrategias que involucren la participación, toma de decisiones e identidad para el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el fortalecimiento del clima laboral.

Petit, E. (2017), en su investigación, realizada en Venezuela, tuvo como finalidad establecer qué relación existe entre la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en los docentes. El tipo de investigación empleada fue descriptiva, correlacional no experimental. El resultado de la investigación de una muestra conformada por 57 docentes fue que el clima organizacional se encuentra relacionado con la satisfacción laboral pudiéndose evidenciar en los resultados descriptivos de las dimensiones; retribución está en un nivel alto con un 79,2% de aceptación y valores colectivos con un 46,4% ubicándolo en un nivel regular de aceptación por los encuestados, estos datos serán relevantes más adelante para la discusión de nuestra tesis. Por tal razón se recomendó que para elevar la satisfacción laboral de los empleados se tenía que prosperar en el clima organizacional.

Hinojosa, C (2017) su investigación realizada en Valparaíso-Chile, estuvo direccionada bajo el objetivo de establecer la correspondencia entre Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes. Utilizó un diseño descriptivo correlacional, utilizó la metodología hipotética deductiva de corte transversal. Las teorías de soporte se basaron en Schneider, B. (1975). Se aplicó dos instrumentos para cada variable teniendo como muestra a 60 profesores. Obteniendo como resultado una relación muy significativamente alta ( $r= 0,754$ ,  $p. 0.05$ ). Según las investigaciones se determinó que existe relación significativa entre las variables antes mencionadas. Así también se evidenció en los resultados descriptivos un 58% de desaprobación por el clima organizacional por parte de los docentes, la cual se encuentra respaldada por el alto índice porcentual de cada ítem del instrumento aplicado. Se recomendó continuar fortaleciendo las buenas relaciones entre pares y la convivencia positiva en todos los estamentos de dicha institución.

Bolaños, J (2017) en su trabajo de investigación, realizado en Quetzaltenango en el país de Guatemala, se trazó como objetivo general establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos administrativos educativos. La investigación en mención es no experimental, de tipo básica, descriptiva correlacional y transversal. Destinada a 53 docentes a través de dos cuestionarios con la cual se concluyó que existen relación entre las dos variables mencionadas. Obteniendo como resultados que 63% de los docentes encuestados perciben malas relaciones interpersonales, de la misma manera el 33,4 % cree que es regular y un 3,6. % consideran que se está evidenciando buenas relaciones interpersonales. Recomendándose a los supervisores y directores que fomenten a través de programas de mejoramiento las relaciones interpersonales, así como mejorar la buena comunicación, valores morales y actitudinales que aumenten constantemente las relaciones entre los maestros.

A nivel nacional, se citó a Arguello, R. (2019), en su investigación realizada en Piura-Perú. Para obtener grado de magister en docencia universitaria en la Universidad "César Vallejo". Su finalidad fue establecer la relación de la comunicación asertiva y la convivencia escolar entre docentes de una casa de estudio. Se empleó como autores base a Jurgen Habermas que se encuentra relacionado con la comunicación asertiva y la de Likert relacionada con la



convivencia escolar. Se trabajó bajo un diseño no experimental correlacional, enfoque cuantitativo de corte transversal. El resultado de la investigación de una muestra conformada por 41 docentes fue que se observa una relación significativa entre la convivencia escolar y la comunicación asertiva dados los valores,  $r$  de Pearson 0,556, significancia 0,000. En la parte descriptiva de la variable convivencia escolar de los docentes, se detalla que el 97,6% manifiestan un nivel de convivencia escolar alto y un 78% nos menciona que la comunicación asertiva es regular. Por lo cual se recomendó continuar con estrategias que guarden relación con la credibilidad, escucha activa y la confianza que los ayuden a seguir conservando una buena convivencia.

(Estrada et al.,2020), publicaron su artículo científico, en la Revista de Producción, Ciencias e Investigación, realizada en Perú. Tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los docentes de dicha institución educativa. El autor empleó un enfoque cuantitativo el diseño de la investigación fue no experimental de tipo correlacional de corte transversal. Las teorías de soporte se basaron en Aguado, 2012 y Maslash, 1986; El resultado de la investigación de una muestra establecida por 89 docentes a los cuáles se les aplico dos instrumentos de recojo de datos, observándose en gran cantidad que el clima organizacional percibido por los maestros es poco adecuado y que el nivel de síndrome de burnout es moderado. De la misma manera se evidenció en los resultados descriptivos que un 51,7% de encuestados considera que existe un nivel de clima organizacional bajo. En consecuencia, a dichos hallazgos expuestos se sugirió la aplicación de programas correctivos en la institución mencionada.

Olortegui, E. (2020), en su investigación realizada en Iquitos tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de acuerdo a la percepción que tienen los docentes de dicha casa de estudio, con una muestra conformada por 45 docentes. Se empleó como autores base a Meléndez en cuanto al clima organizacional y Huerta para satisfacción laboral. Concluyéndose que existe correlación positiva media entre las variables antes señaladas con un coeficiente de correlación de RHO-Spearman de 0. 832. De la misma forma los resultados descriptivos de las dimensiones; disponibilidad de

recursos arrojó un 56,6% ubicándolo en un nivel alto; la dimensión estabilidad con un 51,3% de desaprobación; la dimensión claridad y coherencia con un 38% de aprobación en un nivel alto y estilos de dirección con un 46,9% en un nivel regular, los resultados antes señalados ayudarán a la discusión de mi tesis. En vista de los resultados arrojados se recomendó a los directivos que deberían mejorar la primera variable con programas que fortalezcan las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral.

Castillo, E. (2019), en su investigación realizada en Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existió entre las variables Clima organizacional y Gestión de la convivencia escolar. El autor empleó una investigación no experimental de corte transaccional correlacional causal. Las teorías de soporte se basaron en Aguirre, M & Martínez, L. 2012 y Jimerson y Furlong, 2006; El resultado de la investigación de una muestra establecida por 57 miembros de la institución "Julio Gutiérrez Solari" fue que la gestión de la convivencia se relaciona con el clima organizacional ( $r = ,566$  sig.  $,002$ ). Por lo cual se recomendó al Director de la I.E tener presente que el nexo entre el líder y los trabajadores deben ser consolidados a través de un proceso de inducción.

En relación a las teorías relacionadas a la variable Clima Organizacional, señalaremos algunas definiciones que serán importantes para esta investigación: Acero Yusset et al, (1990) nos refiere que el clima organizacional es la mirada que tienen los empleadores que se encuentran en un ambiente de trabajo, donde pueden distinguir ya sea directa o indirectamente ciertas conductas o actitudes de las personas que los rodean. Además, estos tienen influencia en el comportamiento de acuerdo a las circunstancias o contexto vividos.

Asimismo, Aguirre, M & Martínez, L. (2012) refiere que el clima organizacional implica una buena ganancia y desempeño dentro de una empresa debido a que sus miembros se sienten impulsados, identificados con los valores institucionales, volcándose en el logro de las metas trazadas. El lugar donde los empleados se desenvuelven, la relación entre compañeros, el trato y la consideración que tienen los jefes hacia los trabajadores y la comunicación son elementos de lo que se denomina clima organizacional.

Para Montoya (2017) define al clima organizacional como la impresión que

tienen los empleados sobre el espacio físico donde se encuentran, las relaciones entre las personas con los cuáles interactúan, los líderes, el trabajo realizado y los ordenamientos que respaldan en trabajo. Según Toro (2005) define al clima organizacional como la percepción del grupo y compartida de las realidades que se dan en él, ambiente adecuado para aprender a ser colaborativo, comprensivo, indulgente, donde prime el respeto por los demás y fomente el desarrollo profesional lo cual origine un ambiente de tranquilidad que beneficie a la empresa y sus miembros con el fin de obtener resultados favorables a la sociedad.

Litwin, G. & Stringer, R. (1968) lo señala como una peculiaridad del entorno organizacional detallado por los miembros del mismo. En tal sentido es el resultado de la subjetividad recibida por parte de los trabajadores afectándolos directa o indirectamente. Para Zapata D. (2000) lo menciona como diferentes partes que se relacionan entre ellas y aportan a la evolución de la organización.

García, M. (2009) Surge de la idea de que el hombre está en ambientes en constante dinamismo y muy complejos debido que dichas organizaciones están conformadas por personas y grupo de ellas que tienen diversos comportamientos que influyen en ese ambiente.

De acuerdo a Sudarsky, J. (1977) lo considera como un concepto integrado que nos da acceso de conocer la forma como las normas, el quehacer administrativo, la tecnología, toma de decisiones y otros factores, se evidencian en el clima y en los grupos de personas que laboran en ellas.

Para Likert, R. y Gibson, J. (1986) nos plantean que es un término que se utiliza para detallar la forma psicológica de cada organización. Estableciéndose como la personalidad del ambiente organizacional que es relativamente estable y también es experimentada por los miembros que lo conforman, observándose en su comportamiento y puede exponerse en termino de los valores.

Los conceptos sobre el clima organizacional son diferentes según el enfoque que le dan los investigadores, pero podemos concluir que el clima en una organización puede conceder lo percibido de las personas en relación al entorno laboral, su ambiente, estructura y los procesos organizacionales.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, Acero Yuset Echeverri es

considerado el creador de la Escala de Clima organizacional (EDCO), a partir de su elaboración en la Universidad Konrad Lorenz en el año 1999 basándose en el modelo teórico de Litwin y Stringer que está basado en una evaluación de ocho dimensiones las cuáles mencionaremos seguidamente: estabilidad, estilo de dirección, relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia, calidad, retribución y coherencia en la dirección y valores colectivos que seguidamente profundizaremos.

Acero, E (1990). Nos dice que las relaciones interpersonales se dan cuando las personas nos encontramos entre pares o con nuestros superiores, ya sea individualmente o en grupo estableciendo contactos consientes. Los seres humanos sentimos la necesidad muy forzada y latente de establecer conexiones con otras personas. Al fin y al cabo, el hombre es un ser eminentemente social siendo esta una característica básica en él. Los trabajadores, encuentran el trabajo muy monótono y mecánico al no realizar lazos sociales en el medio donde trabajan, demostrándolo en su baja producción, baja de la moral, elevación de la rotación de personal, rápido cansancio y disminución de rangos de desempeño.

La teoría de las relaciones humanas trajo como consecuencia un cambio relevante en el área administrativa, dado que, los asalariados ahora son vistos como personas sociales con necesidades y sentimientos, siendo responsabilidad de los directivos establecer una comunicación sencilla con sus empleados, que no involucre el temor al dirigirse a un superior o tener que esperar una "cita" para dialogar con el directivo.

Poma, L (2007) Así también las relaciones interpersonales están relacionadas a las convivencias ya que se debe entender que se edifican entre personas semejantes y así mismos diferentes. Necesitamos reconocer que a pesar de las diferencias que existen entre las personas también somos profundamente semejantes en cuanto por ejemplo a nuestras necesidades.

Así también Dalton et al., (2007) la nos comenta que en todos los ámbitos laborales las personas están en contacto con otras por lo tanto se debe aprender a coexistir equilibradamente para mejorar la eficiencia, posibilitar la adaptación y lograr objetivos en conjunto. En el desarrollo de este proceso se da una

comunicación que podría ser a través de mensajes orales, escritos, gestos, expresiones del rostro o movimientos dependiendo del propósito comunicativo.

Para Martínez, M (2007) nos hace referencia que lo mencionado líneas anteriores está relacionado con el trato recíproco de comunicación entre los colegas, los administrativos. Los líderes directivos y otros que se encuentren en el medio laboral.

Por consiguiente, se dirá que la conexión entre los empleadores que se da en las organizaciones es llamada relaciones personales y estas se pueden dar en por objetivos que comparten en común o por afecto.

Respecto al estilo de dirección Acero, E (1990) menciona que son las interrelaciones entre la persona asignada a dirigir una entidad bajo su dirección por estructura de dicha organización y un conjunto de personas. Es necesario entender, que el rol de aquella persona que dirige se da en un espacio físico y real y no subjetivo, puesto que trabajo conformado por diferentes actores necesitan un estilo de dirección, que en su conjunto son parte del clima de la organización.

Para House, R. & Aditya R. (1997) se pueden identificar cuatro perspectivas de esta teoría, en primer lugar, los rasgos que establecen ciertas características que explican su eficiencia, el comportamiento que explica la naturaleza de su trabajo, la contingencia que ayuda a establecer modelos para impulsar el buen desempeño e integral o emergentes que nos explica las nuevas perspectivas y su influencia positiva del líder con los demás.

Agrega Duro, A. (2006) en cuanto a lo antes señalado no solo nos referirnos a los rasgos sino también a las habilidades y atributos que caracterizan a un buen líder como son su personalidad, capacidades físicas y características sociales.

Es así que va depender demasiado de cómo se esté ejecutando el estilo de dirección teniendo en cuenta el conjunto de caracteres diferentes y complejas decisiones, pues no es fácil la dirección de diferentes estamentos con diversas funciones hacia un objetivo definido por cuál se hace necesario un perenne diálogo y relación de los superiores con los miembros de la entidad. Por lo cual el actuar de la dirección se da en todos los procesos de las actividades de la organización; en la programación, en el proceder del personal, ejecución de las estrategias y la

evaluación de los logros.

Acero, E (1990) define el sentido de pertenencia como la propiedad del clima organizacional entendido, así como la sensación de sentirse orgulloso por el lazo creado con la empresa a través de un sentimiento de responsabilidad y compromiso con sus metas dentro de dicha organización.

Para Goodenow, C., & Grady, K. (1993) las personas relacionadas a empresas, colocan la dimensión mencionada dentro del perfil del trabajador que se considera indispensable para su centro de labor y al mismo tiempo comparte sus metas y valores y sobre todo siente esos deseos de pertenecer y de ser aceptado.

Del mismo modo Maslow, A. (1954) establece que la pertenencia debe ocupar el segundo lugar dentro de las necesidades humanas, estableciendo que si las necesidades psicológicas y de seguridad han sido satisfechas surge el menester de la pertenencia vinculándolo con el origen de afiliación.

Así mismo Fenster, T. (2005). define esta dimensión como un conglomerado de percepciones, sentimientos, necesidades y deseos edificadas en base a las actividades diarias que se dan en espacios cotidianos.

Esto permite al trabajador sentirse parte del todo, permitiendo que se realice en el camino el cumplimiento de objetivos trazados en común teniendo como consecuencia satisfacción mutua y sentido de pertenencia por tanto el clima que se emane será favorable para el cumplimiento de los propósitos organizacionales.

Acero, E (1990) Asimismo, conceptualiza la retribución como el equilibrio entre la remuneración y el desenvolvimiento en nuestro centro de labores, por tal motivo los trabajadores están en la constante búsqueda de explicar si nuestro desenvolvimiento corresponde al sueldo obtenido y si este a su vez cubre nuestras necesidades y expectativas.

En una institución como la de educación, la retribución si bien es muy poca remunerativa, debe estar fuera de los parámetros exclusivamente económicos, por lo contrario, también debe estar sujeta a cubrir las necesidades sociales, personales y de desarrollo, es por ello que el salario emocional suele ser más

motivador y valioso que un alto sueldo.

Para Gay, F. (2006) nos dice que el salario emocional abarca toda forma de retribución que no esté relacionado con el dinero que recibe la persona por su trabajo.

Según Poelmans S. (2006) es un conjunto de compensaciones no monetarias que están complementadas con el sueldo, con nuevas formas creativas que se brindan de acuerdo a las necesidades de los empleados.

Asimismo, Guillem S. (2015) el aspecto económico no es suficiente para que el trabajador se sienta bien, ni para tener equilibrio profesional ni emocional debido a eso las diferentes empresas buscan innovar nuevas estrategias que den un valor agregado al trabajador.

Acero, E (1990) Nos menciona que la disponibilidad de recursos está relacionada con poseer al alcance todos aquellos instrumentos, implementos, apoyo de otras personas y materiales los cuales necesitamos para realizar óptimamente nuestro trabajo. Unas idóneas rotaciones de aquellos elementos permiten que el trabajo sea eficiente y productivo y así el empleador logre cumplir con sus responsabilidades.

Acero, E (1990) Además, la estabilidad es percibida por los empleadores como las óptimas oportunidades de establecerse en una empresa, asumiendo que las personas permanecen o se los retira de acuerdo a ciertos criterios razonables tomados por la alta gerencia, de acuerdo al nivel de estabilidad que se sienta dentro de dicha empresa mayor será su identificación y rendimiento y viceversa.

Asimismo, Socorro, F. (2006) nos dice que debería ser tomado como una responsabilidad compartida entre el empleador y empleado, asegurando su participación activa dando un valor agregado a los procesos, servicios que se esté brindando, evitándose los despidos de manera arbitraria que lo único que provocan es inestabilidad, insatisfacción e incertidumbre.

Acero, E (1990) Refiere que la claridad y coherencia en la en la gestión que recae directamente en el director o jefe es lo que se percibe de las actitudes y acciones realizada por parte de la gerencia sobre el bienestar y futuro de la antes

mencionada. Asimismo, en medida como se vayan cumpliendo con los objetivos trazados en cada sector y que se engranen con las políticas y criterios de los jefes, por consiguiente, los trabajadores se adecuarán a las políticas, objetivos y normas dadas. Reflejando que la existe una notable correspondencia entre las percepciones de coherencia y la claridad que brinda todos los aspectos administrativos debido que la inestabilidad en el desenvolvimiento de las personas que dirigen provoca caos, inestabilidad, desorden trayendo como consecuencia que no se vea con buenos ojos el proceder de la mencionada organización y por tanto se vea afectado el clima entre los trabajadores.

Acero, E (1990) Nos menciona que los valores colectivos son un grupo de virtudes y creencias que se forman dentro del clima organizacional, que enlazadas a patrones de conductas pueden servir para establecer diferencias entre dos o más empresas Todo ser humano busca vivir en una sociedad basada en valores como el respeto, la paciencia, empatía, etc; de la misma manera en un sistema social el cual lo conforman tanto los trabajadores como los jefes que en su convivir diario construirán sus propios valores, como base de su empresa. Cabe resaltar que los valores más importantes se encuentra el compromiso que adquiere ese empleador y lo demuestra a través de su puntualidad para cumplir con todas las metas trazadas por su empresa. Acero, E (1990) Los valores colectivos se pueden resumir como el grado en que es percibido el medio interno como esfuerzo, cumplimiento, ayuda mutua, consideración y buen trato.

Además, Rodríguez, A y Díaz, F. (2004) nos habla de los valores laborales como principios propios de las empresas, basados en la visión y misión de la misma debido a ello, sus integrantes están comprometidos al cumplimiento de los objetivos trazados. Estos agentes son parte integral de las empresas y a estos van enlazados aspectos de creencias, honestidad, ética, moral.

En relación a la convivencia docente, Pérez, J. (2010) refiere que la convivencia es el acto de coexistir de forma tranquila, armónica y equilibrada, que se da entre un conjunto de humanos que comparten un mismo campo. Lévinas, E (1997) Ya nos decía “El yo no es un ser que permanece siempre el mismo, sino el ser cuyo existir consiste en identificarse, en recobrar su identidad a través de todo lo que lo acontece” donde nos hace reflexionar que existimos porque hay otros que



necesitan de nosotros. Las personas se encuentran así misma en las relaciones que van formando con otros a partir de la convivencia con los demás.

Además, Villamares, S (2017) en el proceso de la convivencia no se trata de cambiar a otros ni cambiar por las influencias de otra cultura, sino por lo contrario compartir en un contexto y respetar a los demás desde el contexto compartido. Buscando estrategias que permitan ver a otra cultura permitiendo la crítica sin prejuicios .

Uribe, N. (2015) nos menciona que al hablar de convivencia social se refiere a la facultad que poseen las personas para entablar cualquier tipo de lazos o relaciones con calidad, basadas tanto en el respeto como en la tolerancia. Para asegurar que estas relaciones sean de calidad se debe poseer ciertas habilidades como la escucha activa, ponernos en el lugar del otro, el respeto, comunicación asertiva, cumplir con los compromisos, ejecutar estrategias que permitan afrontar los conflictos, propuestas con fines comunes, las antes mencionadas son habilidades que se deben cultivar para tener una convivencia sana con las personas que nos rodean.

Son muchos los autores que definen esta palabra, pero todos coinciden que la convivencia es el entendimiento global de " vivir en paz" con el global, evidenciándose dentro de la coexistencia, en este contexto de paz, dilemas al momento dar sus opiniones, formular sus dudas, entender al otro, expresar sus fracasos, sus alegrías y penas.

El ser humano es un ser social, debido a que no puede vivir solo sin relacionarse con sus pares ya que se le hace necesario para llevar una buena salud. Pero de todas maneras la convivencia es difícil, dado que las diferencias sociales, culturales, económicas y muchas otras pueden interferir negativamente en ella.

Morín, E (1999) confirma que una educación que enseñe la condición humana es situar al ser humano en el universo y separarlo de él. El ser humano debe aceptarse en el común de los demás y en la diversidad cultural. Considero por esta razón la importancia de la coexistencia que se da entre los seres humanos que se relacionan en un ambiente desde sus particularidades hasta las necesidades generales de quienes lo rodean.

Mockus, A. (2004). También nos habla sobre la convivencia escolar como un ideal de una vida en común que se da entre los miembros de una comunidad educativa, que a pesar de tener diversos orígenes tienen la iniciativa de estar juntos de manera viable. Así también se relaciona con edificar y ejecutar normas, manejar la autorregulación individual y social, así como las diversas estrategias para su cumplimiento, respetar las diferencias, cumplir con los acuerdos y construir relaciones que brinden confianza entre los integrantes que conviven dentro de una institución educativa.

En referencia a las dimensiones de la convivencia escolar, Arón, et al., (2017) estos establecen el control de la dimensión comunicacional para entablar sus relaciones dentro de una colectividad educativa,

En las instituciones educativas que muestran una buena convivencia se observa un foco institucional basado en el cuidado y afecto hacia todos los miembros de comunidad escolar en particular hacia los estudiantes. Observándose tanto en sus comportamientos, actitudes y prácticas de los todos los miembros de dicha comunidad. En los colegios se presenta un clima social fructífero basada en cultura de diálogo constante, respetuoso, democrática que se da en el interior de los colegios. Si bien esto se da de diversas formas, un factor elemental está marcado por un diálogo respetuoso y sincero entre todos los estamentos y en las diferentes situaciones que se presenten.

En cuanto al autoconocimiento se refiere al descubrimiento que hacen los actores educativos de sus capacidades tanto en el aspecto cognitivo como socio afectivo en relación a la competencia interpersonal. En relación a esto Arón, et al., (2017) nos señala que la autorregulación y el control propio de la disciplina por parte de los estudiantes es un factor que influye en la gestión del clima, confiando en la responsabilidad de los estudiantes, tanto a nivel personal como grupal para enfrentar conflictos a través de la reflexión, diálogo y valores.

Finalmente señalaremos el manejo de límites, como factor indispensable que ayuda a reconocer los límites dentro del comportamiento de los estudiantes desde muy pequeños, ayudándolos a reflexionar sobre sus propias acciones. Arón, et al., (2017)

(Valdivieso et al.,2005) nos refiere que las políticas de convivencia cumplen el ejercicio de articular y orientar las acciones que realicen los diferentes actores, a

favor de la formación de valores de convivencia, promoviendo y estimulando las acciones específicas, de forma estratégica que se van dando en los distintos sectores.

González, L. (2005), además promueven e impulsan las respectivas acciones específicas que se tienen que realizar en las diferentes áreas de trabajo, dirigiendo y articulando las respectivas acciones que deben ejecutar los diferentes actores educativos en beneficio de una sana convivencia.

Por tanto, estas políticas de convivencia son una guía que contienen orientaciones que abarcan el aspecto ético, de valores y de acciones, que aporta a la gestión educativa con el fin de dar a conocer estas acciones a todos los involucrados y de esta manera conciliar y concretar los compromisos compartidos. Con la finalidad de que esto se ejecute debe estar integrado dentro de nuestro proyecto educativo y en constante acompañamiento por los líderes educativos.

Piñin, J (2021). Nos indica que el rol del docente es muy importante, ya que construye el prototipo sobre el cual el estudiante aprende no solo los procedimientos y saberes de la ciencia sino también los aspectos humanos como las actitudes y aspectos éticos, sin embargo, no se ahonda en el aspecto personal, siendo este el que va regir el éxito de la educación, porque este triunfo va depender de la calidad de persona del docente. Lambert, W. 1967. Nos dice que las actitudes son una manera personal y estructurada de sentir, analizar y actuar, en relación con los demás.

Villamares, S (2017) nos menciona que el rol que desarrolla el maestro es educar con la finalidad que el estudiante pueda entender el mundo a su alrededor, reconociendo su cultura, pero esto enfrenta un gran obstáculo que es la adversidad que se da entre los docentes que no permiten la construcción de una comunidad que sea capaz de promover una adecuada convivencia. Galtung, J. (2003). Además, nos dice que los docentes o facilitadores son aquellos sujetos que se enfocan de manera profesional a impartir conocimientos, de forma global experimentando en una determinada materia del saber, curso o doctrina. Así mismo, en la educación tienen un rol vital no solo en aspectos de conocimiento sino también en aspectos éticos.

Hace descripción del conflicto en relación a tres dimensiones; en primer lugar, como sienten, perciben y piensas las personas que están involucradas en el conflicto, también lo podríamos señalar como la parte “oculta”; en segundo lugar, lo que se observa por “fuera”, es decir cómo actúan por fuera y tercero la contradicción lo que está “entre” que es el tema real del problema o conflicto.

(Muñoz et al.,2019) en su artículo nos menciona que existe una gran dificultad de cuadrar caracteres y visiones diferentes entre los docentes teniendo en consideración que la burocracia y la falta de ambientes para intercambiar ideas, opiniones, emociones, etc., así como la influencia que ejerce un buen líder o sentirse estable dentro de la entidad educativa son factores influyentes para una sana convivencia entre los maestros. Rogers, C. (1982) nos menciona que la psicología social de la educación se encarga de investigar las interacciones que se dan entre los docentes en el interior de la escuela. así como sus causas y efectos

Las fricciones entre docentes se evidencian en las riñas o conflictos que se encuentran inmersas en este mundo de relaciones y también son consideradas como base del desarrollo. Pese a ello se sale todo de control llegándose a cometer actos violentos inclusive en los centros educativos. Desde esa mirada es crucial enseñar a resolver dilemas, conflictos, riñas y evitar estos enfrentamientos innecesarios que lo único que traen como resultado es el deterioro de un adecuado ambiente de trabajo.

Klein, F. (2011) Por tanto este autor, nos menciona que la convivencia docente se comprende como una cadena de interrelaciones sociales, desenvolviéndose en un tiempo y medio definido como podría ser una entidad educativa "La coexistencia que se observa entre los docentes se modela como un área espacio de cooperación, relaciones y conocimiento" y se forja en el día a día.

También es entendida como la convivencia que surge entre los miembros de una escuela, que realizan intercambio de diferentes aspectos que involucran lo social, académico y afectivo, permitiendo que conozcan y ejecuten el logro de los objetivos trazados para el desarrollo integral de los educandos. Coleman. D (2011)

En cuanto a las dimensiones de la convivencia entre docentes podemos mencionar a las relaciones afectivas, que abarcan el lado afectuoso de todas las personas esto quiere decir, como perciben a través de sus emociones las tensiones de grupo, amistades, malos entendidos, distorsionada comunicación, valores, antivalores, tolerancia y comprensión. No sólo se trata de impartir conocimientos se tiene engendrar en ellos sentimientos positivos sobre la convivencia. Conocer el concepto de qué es la convivencia no es suficiente, es preciso adueñarse de ciertas actitudes positivas que ayuden a convivir con los demás.

Las relaciones académicas se presentan en el aspecto laboral bajo un enfoque de actividades y compromiso docente con aquella entidad en la cual trabaja, abarcando los aspectos relacionados con el cumplimiento de la preparación de documentos pedagógicos, así como la intervención en reuniones de corte académico o la asistencia a las actividades cívicas.

Las relaciones sociales se encuentran focalizadas en aquellos eventos que no involucran el aspecto académico, ni que esté relacionado con el aspecto de las emociones sino por el contrario se encuentra relacionado con la parte más natural del ser humano, que involucra momentos de esparcimiento, entretenimiento, distracción, festividad, etc. Todo lo antes señalado se da en los centros educativos de acuerdo a la calendarización o acorde al acuerdo tomado por los mismos miembros.

Los niveles de convivencia entre docentes, son importantes debido a que existen factores que tienen incidencia en la calidad de la convivencia. Por lo tanto, podemos describir los siguientes niveles:

Por Mejorar, nos hace mención a una convivencia que se da alrededor de los docentes que es muy tirante y obstaculiza un armonioso clima. El siguiente nivel es el regular, donde se observa pocos contratiempos en la convivencia entre docentes, pero sin embargo las relaciones no se han quebrantado y por último el nivel óptimo, este es el nivel apropiado e ideal donde la relación de los docentes con sus pares es provechosa para ambos lados, prevaleciendo el respeto mutuo, la tolerancia, ayuda, etc.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se realizó corresponde a un estudio de tipo básica, debido a lo manifestado por Sánchez. H & y Reyes. C (2018) sostienen que en esta investigación se hace necesario la búsqueda de respuestas a los dilemas teóricos, guiando a delinear, aclarar, augurar o retrodecir la realidad en la búsqueda de leyes y principios para organizar una teoría científica. Se vio conveniente no afectar las condiciones naturales, ni maniobrar ninguna de las variables y que el recojo de la información se realizaría por única vez. Por tanto, la presente investigación corresponde a un diseño no experimental y transversal debido que los datos fueron recopilados en un momento determinado. De la misma manera se formularon hipótesis de los fenómenos observados que posteriormente fueron comprobados de manera deductiva contrastándolas con los datos obtenidos por lo tanto el método utilizado fue el hipotético deductivo.

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo nivel descriptivo correlacional enfocándose en el interés de observar, describir y medir qué relación existe entre los datos de ambas variables que se encuentran bajo estudio. El esquema es el siguiente:

n: Muestra de estudio

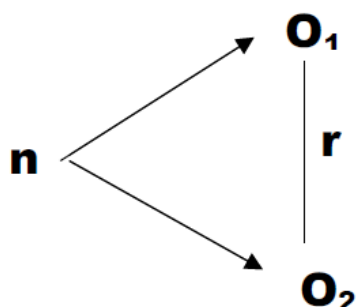
O1: Datos del clima organizacional

O2: Datos de convivencia docente

r: Relación entre las variables

#### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



Nota: Elaboración propia

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Clima organizacional**

Acero, E (1990) nos refiere que el clima organizacional puntualiza lo observado con respecto al conglomerado de características que se dan en el medio de trabajo por los empleadores. Estas se encuentran conformadas por el proceder o actuaciones inertes en los trabajadores, así también cada uno tiene distintas características, cualidades, habilidades y disposición, influenciando sobre el comportamiento, el cual es generado por la organización y contexto social específico.

#### **Variable 2: Convivencia docente**

Klein, F. (2011) Nos menciona que es encendida o vista como una cadena de interrelaciones colectivas, que se desenvuelven en un tiempo o espacio establecido como una institución educativa. “La convivencia entre docentes se conforma como un área de desarrollo de relaciones, cooperación y de conocimiento que se edifica constantemente en el quehacer de nuestras acciones cotidianas.

#### **Definición operacional**

**Variable 1:** La variable cualitativa politómica, “clima organizacional, se descompone en ocho dimensiones las cuáles son: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, valores colectivos, claridad y coherencia en la dirección. Estas a su vez en indicadores de donde se obtienen los 40 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

**Variable 2:** La variable cualitativa politómica “convivencia docente” se descompone en tres dimensiones las cuáles son: Relaciones afectiva, relaciones académicas y relación social. Estas a su vez en indicadores de donde se obtienen los 33 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

(Ver anexo 1)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de sujetos de la investigación, esta población quedó conformada por 60 docentes del nivel secundaria, primaria, aula de innovación y de Educación Física, entre contratados y nombrados de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05 en San Juan de Lurigancho que se encuentran trabajando en el año lectivo 2021.

**Tabla 1**

*Distribución de docentes*

Docentes primaria	Docentes secundaria	DAIP	DEF	Total
35	20	1	4	60

Nota: Secretaría de la Institución Educativa

La muestra estuvo conformada por el 100 % de la población, que hacen un total de 60 docentes de la Institución Educativa Pública de la UGEL 05 en S.J.L, entre ellos tenemos 35 docentes de primaria, 20 docentes de secundaria, 1 docente de aula de innovación pedagógica y 4 de educación física que se encuentran trabajando en el año lectivo 2021 debido a que el número de docentes es reducido y se requiere de todos para validar nuestra investigación.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se consideró conveniente utilizar la encuesta como técnica para recopilar información requerida, fue seleccionada debido a su fácil acceso por los docentes encuestados además que permitió obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz; la cual es definida por Sabino (2000) como la recolección sistemática de datos de una población o muestra mediante el uso de cuestionario y otros instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios para medir las variables en investigación. Para la convivencia docente se utilizó un cuestionario con 33 ítems y para el clima organizacional se utilizó el llamado EDCO.



**Tabla 2***Ficha técnica del instrumento 1*

<b>Ficha Técnica</b>	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre clima organizacional
Objetivo de estudio	“Determinar si el clima organizacional se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021”
Método de recolección de datos	Encuesta
Instrumentos de recolección	Cuestionario
Población	60
Muestra	60
Aplicación	A los docentes en el formato de Google Forms
Número de ítems	40 ítems
Tiempo de administración	Aproximadamente 15 a 20 minutos
Escala	De Likert (1- 5)
Fecha de campo	15 de noviembre

Nota: Tesis presentada por Olortegui, E. (2020)

**Tabla 3***Ficha técnica del instrumento 2*

Ficha Técnica	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre convivencia docente
Objetivo de estudio	“Determinar si el clima organizacional se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021”
Método de recolección de datos	Encuesta
Instrumentos de recolección	Cuestionario
Población	60
Muestra	60
Aplicación	A los docentes en el formato de Google Forms
Número de ítems	33 ítems
Tiempo de administración	Aproximadamente 15 a 20 minutos
Escala	De Likert (1- 5)
Fecha de campo	15 de noviembre

Nota: Tesis presentada por Olortegui, E. (2020)

Estos instrumentos se validaron por juicio de experto tanto internos como externos, de la universidad basándonos en su amplia trayectoria en el tema bajo los ítems de pertenencia, relevancia y claridad.

**Tabla 4***Resultado de la validación de las variables*

Expertos	Grado	Resultado
Raúl Arenas Delgado	Doctor	Aplicable
Noemí Julca Vera,	Doctora	Aplicable
Edith Silva Rabio	Doctora	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística del cálculo de Coeficiente Alfa de Cron Bach; con el uso del programa SPSS versión 25.

**Tabla 5**  
*Análisis de confiabilidad del clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.824	40

Nota: Programa SPSS 25

Dado el valor de Cronbach de la primera variable, se muestra que es mayor a 0,7 lo cual nos indica que es confiable y así mismo que existe una consistencia interna.

**Tabla 6**  
*Análisis de confiabilidad de la convivencia docente*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.713	33

Nota: Programa SPSS 25

Dado el valor de Cronbach de la segunda variable, se muestra que es mayor a 0,7 lo cual nos indica que es confiable y así mismo que existe una consistencia interna.

### **3.5. Procedimientos**

Se recurrió a las fuentes de información para enmarcar el marco teórico de nuestro problema de investigación, de la misma manera se seleccionó la encuesta como técnica para recoger la información necesaria de la muestra ya seleccionada, diseñándose como instrumentos de investigación dos cuestionarios para medir las variables a investigar.

Dichos cuestionarios fueron elaborados en Google Forms, como herramienta digital que fue aplicada a los docentes, a través de una serie de preguntas

relacionadas a los temas de investigación: Clima organizacional y convivencia entre docentes, esto agilizará nuestro trabajo y no dependeremos de otras personas para su aplicación debido a que todo será digital y se guardan en forma automática y ordenada en tiempo real, facilitando el acceso a los docentes encuestados, en estos tiempos de emergencia sanitaria.

Teniendo en consideración que se aplicó con la previa autorización de la institución educativa mediante una solicitud a la autoridad correspondiente. Los resultados obtenidos se clasificaron y codificaron en una base de datos en el programa Excel

### **3.6. Método de análisis de datos**

Haremos uso de técnicas estadísticas descriptivas como tablas de frecuencia, gráfico porcentuales e inferenciales como la prueba de normalidad Kolgomorov –Smirnov y para la contratación de las hipótesis planteadas tanto generales como específicas utilizaremos el coeficiente de correlación Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

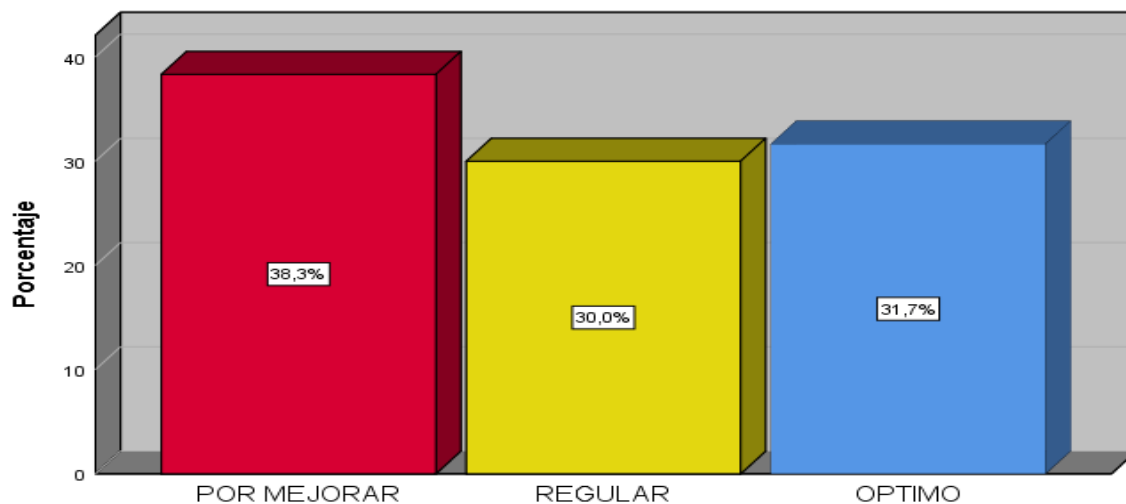
El presente trabajo de investigación, cumplió con los principios éticos del respeto, debido a que todas las personas involucradas fueron tratadas con respeto durante el proceso, solicitándose el permiso correspondiente a cada entidad ,principio de justicia, brindándose las mismas oportunidades a todos los participantes; principio de beneficencia, considerando que el mencionado estudio se realizó para beneficiar a la entidad objeto de estudio; actuando con ética y moral durante todo este proceso de investigación. Asimismo, se siguió con guía de investigación de la Universidad y finalmente, se utilizó los lineamientos de las normas APA para citar a los autores requeridos.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

**Figura 2**

*Distribución Porcentual de la Variable Clima Organizacional*

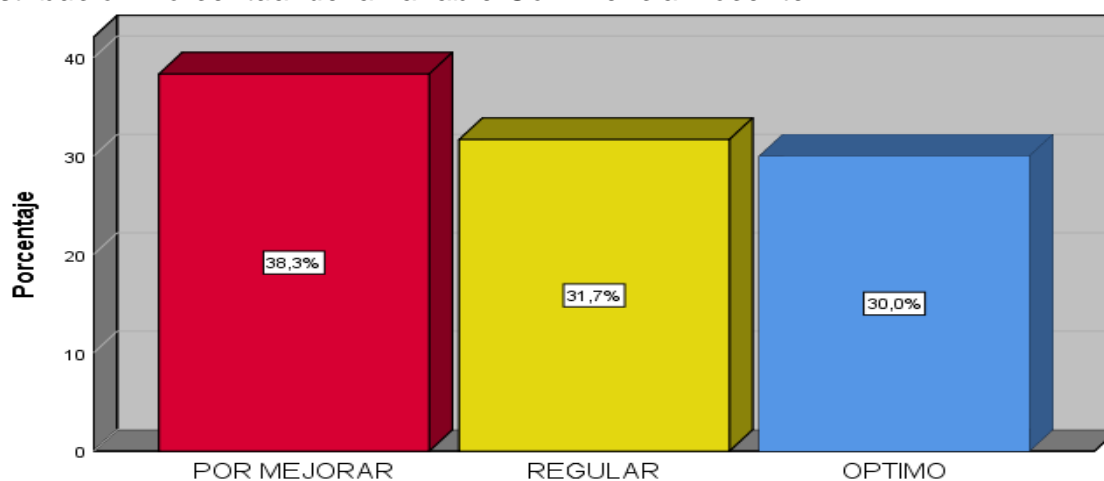


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que el Clima organizacional debe mejorar, mientras que para el 30,0% es regular y para el 31.7% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 3**

*Distribución Porcentual de la variable Convivencia Docente*

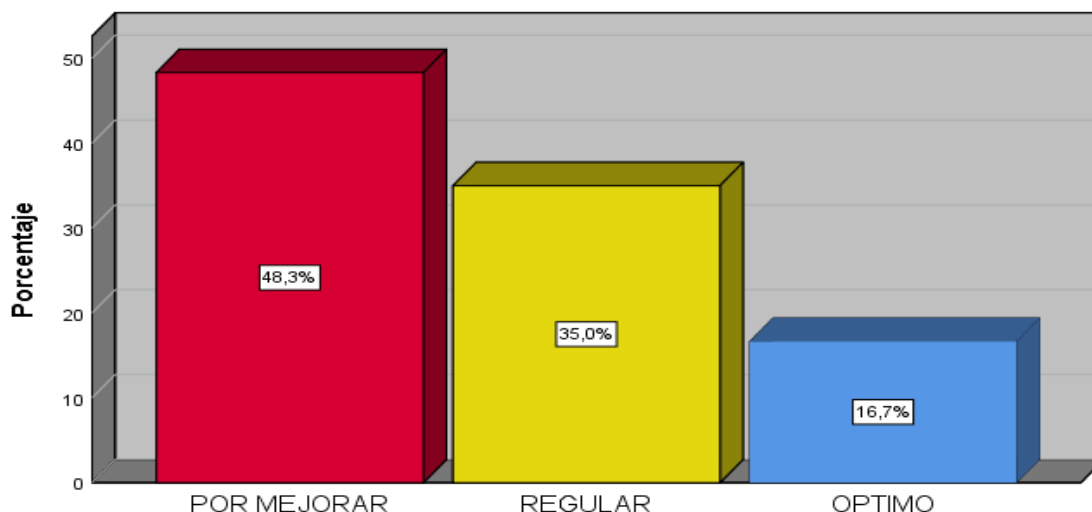


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que la convivencia docente debe mejorar, mientras que para el 31,7% es regular y para el 30.0% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 4**

*Distribución Porcentual de la variable Relaciones Interpersonales*

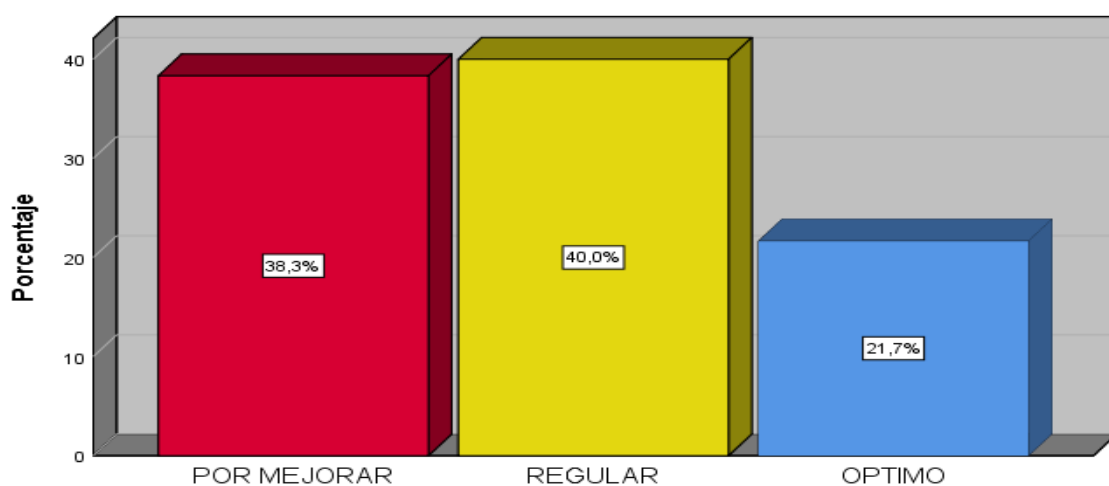


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 48.3% de los docentes encuestados perciben que las relaciones interpersonales deben mejorar, mientras que para el 35,0% es regular y para el 16.7% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 5**

*Distribución porcentual de la variable Estilo de Dirección*

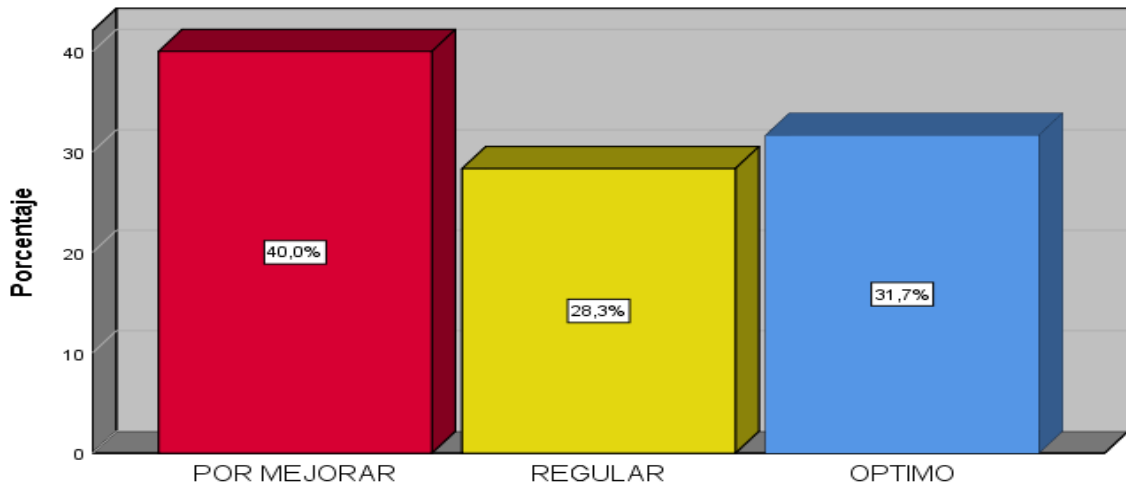


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que el estilo de dirección debe mejorar, mientras que para el 40,0% es regular y para el 21.7% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 6**

*Distribución porcentual de la variable Sentido de pertenencia*

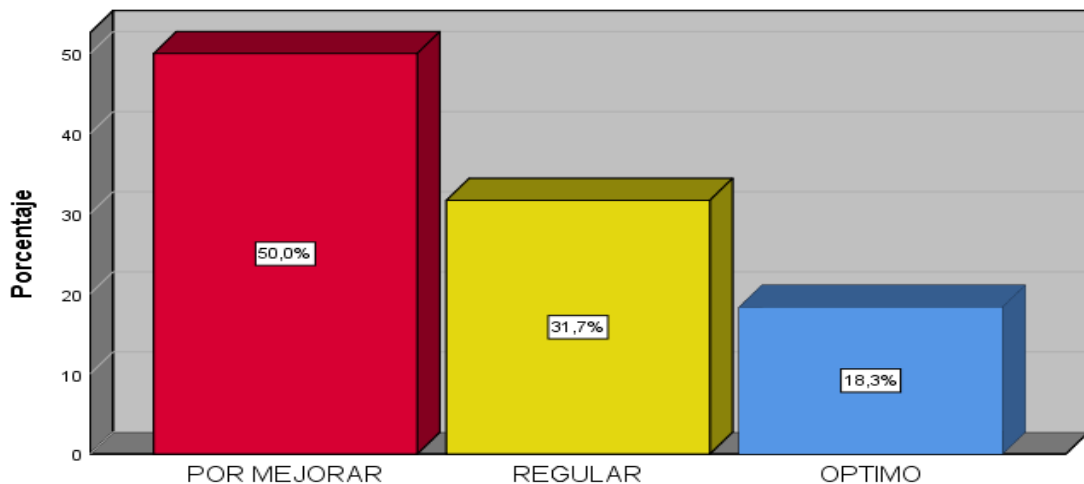


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 40.0% de los docentes encuestados perciben que el sentido de pertenencia debe mejorar, mientras que para el 28,3% es regular y para el 31.7% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 7**

*Distribución porcentual de la variable Retribución*

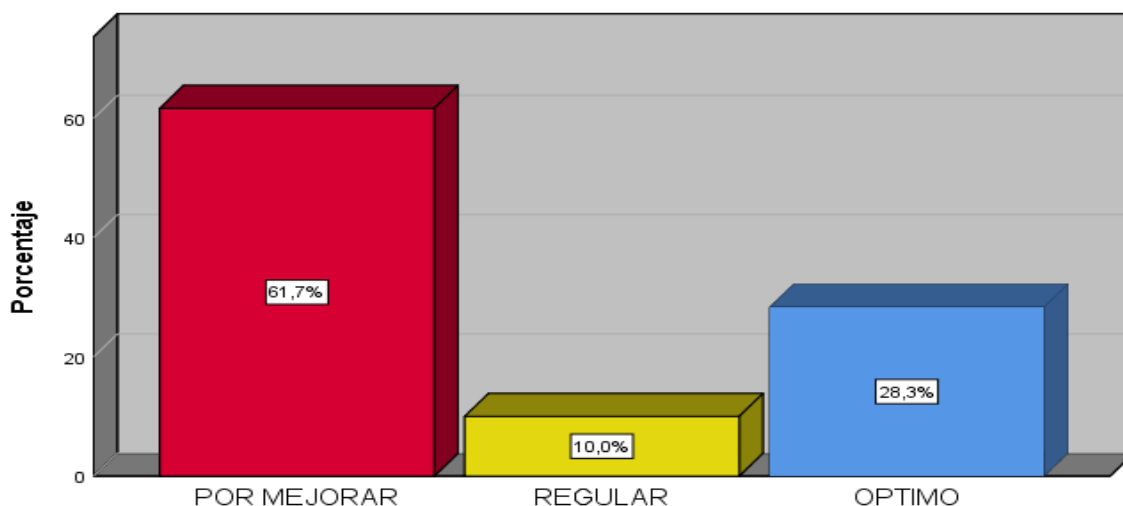


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 50.0% de los docentes encuestados perciben que la retribución debe mejorar, mientras que para el 31,7% es regular y para el 18.3% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 8**

*Distribución porcentual de la variable Disponibilidad de recursos*

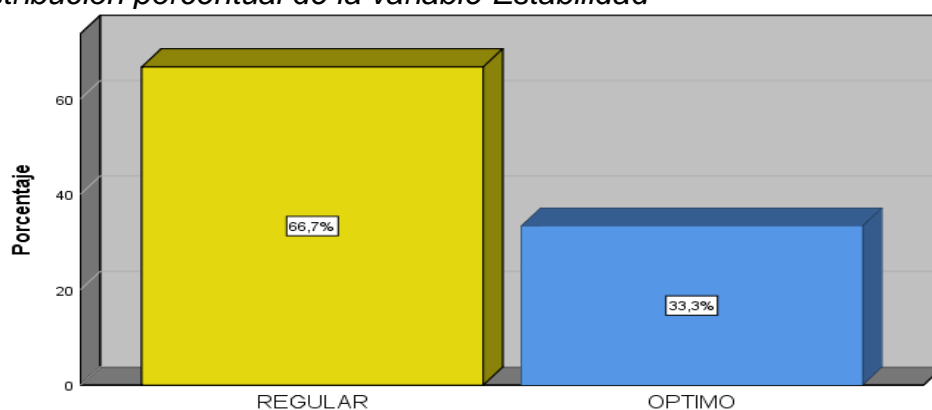


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 61.7% de los docentes encuestados perciben que la disponibilidad de recursos debe mejorar, mientras que para el 10,0% es regular y para el 28.3% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 9**

*Distribución porcentual de la variable Estabilidad*



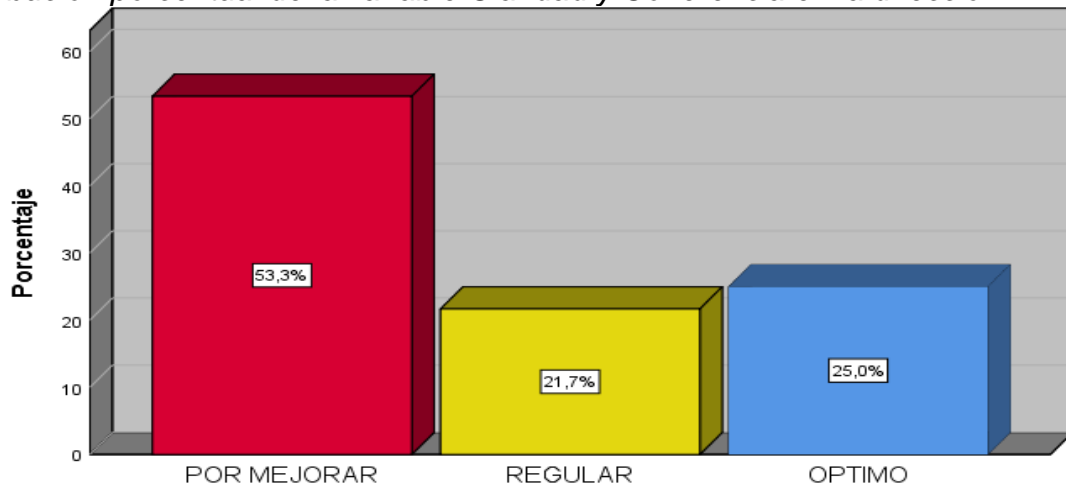
Nota: Elaboración propia



Del gráfico se observa que el 66.7% de los docentes encuestados perciben que la estabilidad es regular, mientras que para el 33,3% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 10**

*Distribución porcentual de la variable Claridad y Coherencia en la dirección*

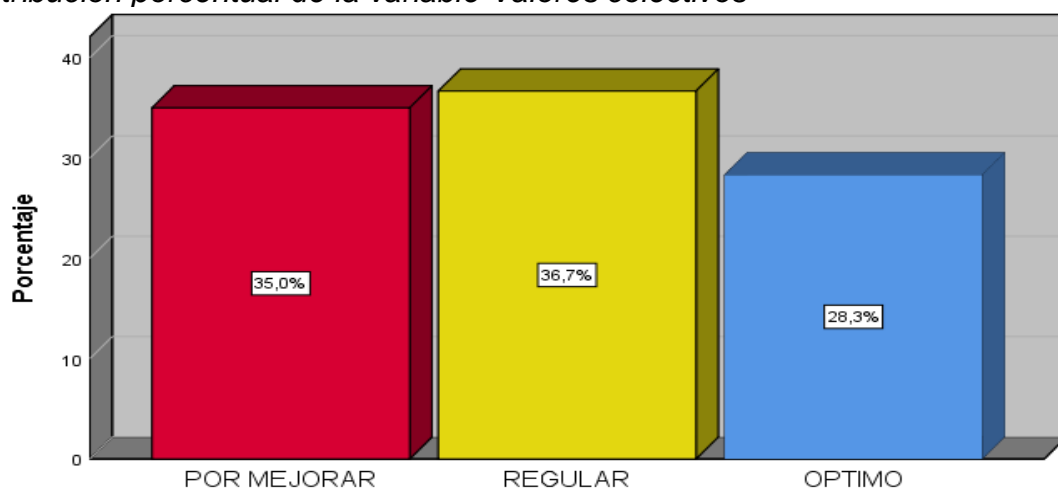


Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 53.3% de los docentes encuestados perciben que la claridad y coherencia en la dirección debe mejorar, mientras que para el 21,7% es regular y para el 25.0% de los docentes encuestados es óptimo.

**Figura 11**

*Distribución porcentual de la variable Valores colectivos*



Nota: Elaboración propia

Del gráfico se observa que el 35.0% de los docentes encuestados perciben que el valor colectivo debe mejorar, mientras que para el 36,7% es regular y para el 28.3% de los docentes encuestados es óptimo.

Tablas cruzadas

**Tabla 7**

*Tabla cruzada entre Clima Organizacional y Convivencia Docente*

			Clima Organizacional y Convivencia Docente			
			Convivencia docente			
			Por			
			Mejorar	Regular	Óptimo	Total
Clima organizacional	Mejorar	Recuento	13	6	4	23
		% del total	21.7%	10.0%	6.7%	38.3%
	Regular	Recuento	7	8	3	18
		% del total	11.7%	13.3%	5.0%	30.0%
	Óptimo	Recuento	3	5	11	19
		% del total	5.0%	8.3%	18.3%	31.7%
Total	Recuento	23	19	18	60	
	% del total	38.3%	31.7%	30.0%	100.0%	

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 21.7%, de los docentes encuestados manifiestan que cuando el clima organizacional está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 13.3% del clima organizacional es regular la convivencia docente es regular y 18.3% el clima organizacional es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 8***Tabla cruzada entre Relaciones Interpersonales y Convivencia Docente*

			Convivencia docente			Total
			Por mejorar	Regular	Óptimo	
Relaciones interpersonales	Por mejorar	Recuento % del total	15 25.0%	9 15.0%	5 8.3%	29 48.3%
	Regular	Recuento % del total	6 10.0%	8 13.3%	7 11.7%	21 35.0%
	Óptimo	Recuento % del total	2 3.3%	2 3.3%	6 10.0%	10 16.7%
Total		Recuento % del total	23 38.3%	19 31.7%	18 30.0%	60 100.0%

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 25.0%, de los docentes encuestados manifiestan que cuando la relación interpersonal está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 13.3% de las relaciones interpersonales es regular la convivencia docente es regular y 10.0% la relación interpersonal es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 9***Tabla cruzada entre Estilo de Dirección y Convivencia Docente*

			Convivencia docente			Total
			Por mejorar	Regular	Óptimo	
Estilo de dirección	Por mejorar	Recuento % del total	16 26.7%	4 6.7%	3 5.0%	23 38.3%
	Regular	Recuento % del total	5 8.3%	10 16.7%	9 15.0%	24 40.0%
	Óptimo	Recuento % del total	2 3.3%	5 8.3%	6 10.0%	13 21.7%
Total		Recuento % del total	23 38.3%	19 31.7%	18 30.0%	60 100.0%

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 26.7%, de los docentes encuestados manifiestan que cuando el estilo de dirección está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 16.7% del estilo de dirección es regular la convivencia docente es regular y 10.0% el estilo de dirección es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada entre Sentido de Pertenencia y Convivencia Docente*  
**Sentido de Pertenencia y Convivencia Docente**

			Convivencia docente			Total
			Por			
			mejorar	Regular	Óptimo	
Sentido de pertenencia	Por mejorar	Recuento	12	9	3	24
		% del total	20.0%	15.0%	5.0%	40.0%
	Regular	Recuento	6	7	4	17
		% del total	10.0%	11.7%	6.7%	28.3%
	Óptimo	Recuento	5	3	11	19
		% del total	8.3%	5.0%	18.3%	31.7%
Total		Recuento	23	19	18	60
		% del total	38.3%	31.7%	30.0%	100.0%

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 20.0%, de los docentes, manifiestan que cuando el sentido de pertenencia está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 11.7% del sentido de pertenencia es regular la convivencia docente es regular y 18.3% el sentido de pertenencia es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada entre Retribución y Convivencia Docente*

			Convivencia docente			Total
			Por			
			mejorar	Regular	Óptimo	
Retribución	Por mejorar	Recuento	14	7	9	30
		% del total	23.3%	11.7%	15.0%	50.0%
	Regular	Recuento	7	8	4	19
		% del total	11.7%	13.3%	6.7%	31.7%
	Óptimo	Recuento	2	4	5	11
		% del total	3.3%	6.7%	8.3%	18.3%
Total		Recuento	23	19	18	60
		% del total	38.3%	31.7%	30.0%	100.0%

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 23.3%, de los docentes que fueron entrevistados manifiestan que cuando la retribución está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 13.3% de la retribución es regular la convivencia docente es regular y 8.3% la retribución óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 12**

*Tabla cruzada entre Disponibilidad de Recursos y Convivencia Docente*  
**Disponibilidad de Recursos y Convivencia Docente**

			Convivencia docente			Total
			Por mejorar	Regular	Óptimo	
Disponibilidad de recursos	Por mejorar	Recuento	16	15	6	37
		% del total	26.7%	25.0%	10.0%	61.7%
	Regular	Recuento	2	1	3	6
		% del total	3.3%	1.7%	5.0%	10.0%
	Óptimo	Recuento	5	3	9	17
		% del total	8.3%	5.0%	15.0%	28.3%
Total	Recuento		23	19	18	60
	% del total		38.3%	31.7%	30.0%	100.0%

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 26.7%, de los docentes que fueron entrevistados manifiestan que cuando la disponibilidad de recursos está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 17.0% de la disponibilidad de recursos es regular la convivencia docente es regular y 15.0% la disponibilidad de recursos es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 13**

*Tabla cruzada entre Estabilidad y Convivencia Docente*  
**Estabilidad y Convivencia Docente**

			Convivencia docente			Total
			Por mejorar	Regular	Óptimo	
Estabilidad	Por mejorar	Recuento	16	13	11	40
		% del total	26.7%	21.7%	18.3%	66.7%
	Óptimo	Recuento	7	6	7	20
		% del total	11.7%	10.0%	11.7%	33.3%
Total	Recuento		23	19	18	60
	% del total		38.3%	31.7%	30.0%	100.0%

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 26.7%, de los docentes encuestados manifiestan que cuando la estabilidad es

regular la convivencia docente es regular y 10.0% el clima organizacional es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 14**

*Tabla cruzada entre Claridad y Coherencia en la Dirección y Convivencia Docente*  
**Claridad y Coherencia en la Dirección y Convivencia Docente**

			Convivencia docente			
			Por mejorar	Regular	Óptimo	Total
Claridad y coherencia en la dirección	Por mejorar	Recuento	14	8	10	32
		% del total	23.3%	13.3%	16.7%	53.3%
	Regular	Recuento	7	4	2	13
		% del total	11.7%	6.7%	3.3%	21.7%
	Óptimo	Recuento	2	7	6	15
		% del total	3.3%	11.7%	10.0%	25.0%
Total	Recuento	23	19	18	60	
	% del total	38.3%	31.7%	30.0%	100.0%	

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 23.3%, de los docentes encuestados manifiestan que cuando la claridad y coherencia en la dirección está por mejorar la convivencia docente está por mejorar, así mismo cuando el 6.7% de la claridad y coherencia en la dirección es regular la convivencia docente es regular y 10.0% la claridad y coherencia en la dirección es óptima cuando la convivencia docente es óptima.

**Tabla 15**

*Tabla cruzada entre Valores Colectivos y Convivencia Docente*  
**Valores Colectivos y Convivencia Docente**

			Convivencia docente			Total
			Por mejorar	Regular	Óptimo	
Valores colectivos	Por mejorar	Recuento	11	7	3	21
		% del total	18.3%	11.7%	5.0%	35.0%
	Regular	Recuento	8	7	7	22
		% del total	13.3%	11.7%	11.7%	36.7%
	Óptimo	Recuento	4	5	8	17
		% del total	6.7%	8.3%	13.3%	28.3%
Total	Recuento	23	19	18	60	
	% del total	38.3%	31.7%	30.0%	100.0%	

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

El 18.3%, de los docentes que completaron la encuesta, manifiestan que cuando

los valores colectivos están por mejorar la convivencia docente esta por mejorar, así mismo cuando el 11.7% de los valores colectivos es regular la convivencia docente es regular y 13.3% los valores colectivos son óptimo cuando la convivencia docente es óptima.

**Análisis Inferencial:** Para la constatación de las hipótesis planteadas en el presente trabajo se usó un nivel de significancia: 0.05

H0: Los datos de la muestra proviene de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no proviene de una distribución normal

**Tabla 16**

<b>Prueba de Normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.250	60	0.000
Convivencia docente	0.249	60	0.000
Relaciones interpersonales	0.303	60	0.000
Estilo de dirección	0.246	60	0.000
Sentido de pertenencia	0.260	60	0.000
Retribución	0.313	60	0.000
Disponibilidad de recursos	0.388	60	0.000
Estabilidad	0.425	60	0.000
Claridad y coherencia en la dirección	0.335	60	0.000
Valores colectivos	0.228	60	0.000

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que los valores de sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub>, y se acepta la alterna, es decir, Los datos de la muestra no proviene de una

distribución normal. Por lo tanto, se deben tomar pruebas no paramétricas

Hipótesis General:

H0: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2021

Hg: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2021

**Tabla 17**

*Correlación entre Clima Organizacional y Convivencia Docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Clima organizacional	Convivencia docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Convivencia docente	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H0, se acepta que existe relación entre el clima organizacional y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,592 por lo cual la relación entre el clima organizacional y la convivencia docente es moderada.

**Prueba de Hipótesis Específica 1:**

H0: No existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2021.



Hg: Existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2021.

**Tabla 18**

*Correlación entre Relaciones Interpersonales y Convivencia Docente*  
**Correlaciones**

			Relaciones interpersonales	Convivencia docente
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Convivencia docente	Coefficiente de correlación	,403**	1.000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

*Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26*

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.001 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existe relación entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,403 por lo cual la relación entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente es moderada.

### **Prueba de Hipótesis Específica 2:**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el estilo de dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L, 2021.

H<sub>g</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el estilo de dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L, 2021.

**Tabla 19***Correlación entre Estilo de Dirección y Convivencia Docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Estilo de Dirección	Convivencia Docente
Rho de Spearman	Estilo de Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	,451**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Convivencia Docente	Coeficiente de correlación	,451**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existe relación entre el estilo de dirección y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,451, por lo cual la relación entre el estilo de dirección y la convivencia docente es moderada.

### **Prueba de Hipótesis Específica 3:**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

H<sub>g</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

**Tabla 20**

*Correlación entre Sentido de Pertenencia y Convivencia Docente*  
**Correlaciones**

			Sentido de pertenencia	Convivencia docente
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	1.000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Convivencia docente	Coefficiente de correlación	,465**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H0, se acepta que existe relación entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,465, por lo cual la relación entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente es moderada.

#### **Prueba de Hipótesis Específica 4:**

H0: No existe una relación directa y significativa entre la retribución y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

Hg: Existe una relación directa y significativa entre la retribución y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

**Tabla 21***Correlación entre Retribución y Convivencia Docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Retribución	Convivencia docente
Rho de Spearman	Retribución	Coeficiente de correlación	1.000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60
	Convivencia docente	Coeficiente de correlación	,354**	1.000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	60	60

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

*Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26*

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.006 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta que existe relación entre la retribución y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,354, por lo cual la relación entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente es baja.

#### **Prueba de Hipótesis Específica 5:**

H0: No existe una relación directa y significativa entre la disponibilidad de recursos y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

Hg: Existe una relación directa y significativa entre la disponibilidad de recursos y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

**Tabla 22***Correlación entre Disponibilidad de recursos y Convivencia Docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Disponibilidad de recursos	Convivencia docente
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coeficiente de correlación	1.000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Convivencia docente	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,454**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.00 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existe relación entre la disponibilidad y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,454 por lo cual la relación entre la disponibilidad de recursos y la convivencia docente es moderada.

#### **Prueba de Hipótesis Específica 6:**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la estabilidad y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

H<sub>g</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la estabilidad y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021.

**Tabla 23***Correlación entre Estabilidad y Convivencia Docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Estabilidad	Convivencia docente
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,255*
		Sig. (bilateral)	.	,050
		N	60	60
	Convivencia docente	Coeficiente de correlación	,255*	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	.
		N	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig es  $0.050 \leq 0.05$ , por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta que no existe relación entre estabilidad y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,255.

#### **Prueba de Hipótesis Específica 7:**

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L.

$H_a$ : Existe una relación directa y significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L.

**Tabla 24**

*Correlación entre Claridad y Coherencia en la Dirección y Convivencia Docente*  
**Correlaciones**

			Claridad y coherencia en la dirección	Convivencia docente
Rho de Spearman	Claridad y coherencia en la dirección	Coeficiente de correlación	1.000	,307*
		Sig. (bilateral)	.	,017
	Convivencia docente	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,307*	1.000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	60	60

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.017 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H0, se acepta que existe relación entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,307 por lo cual la relación entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente es baja.

### **Prueba de Hipótesis Específica 8:**

H0: No existe una relación directa y significativa entre los valores colectivos y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L.

Hg: Existe una relación directa y significativa entre los valores colectivos y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L.

**Tabla 25**

*Correlación entre Valores Colectivos y Convivencia Docente*  
**Correlaciones**

			Valores colectivos	Convivencia docente
Rho de Spearman	Valores colectivos	Coeficiente de correlación	1.000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Convivencia docente	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,390**	1.000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

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

Nota: Datos estadísticos del Programa SPSS 26

En la tabla se observa que el valor de sig. = 0.002 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H0, se acepta que existe relación entre los valores colectivos y la convivencia docente, además el valor de Rho – Spearman = 0,390 por lo cual la relación entre los valores colectivos y la convivencia docente es baja.



## V. DISCUSIÓN

La intención de determinar que el clima organizacional se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021, motivo el siguiente trabajo y se pudo evidenciar que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que el Clima organizacional debe mejorar, mientras que para el 30,0% es regular y para el 31.7% de los docentes encuestados es óptimo y en relación a nuestra segunda variable se pudo observar que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que la convivencia docente debe mejorar, mientras que para el 31,7% es regular y para el 30.0% de los docentes encuestados es óptimo. Al realizarse la correlación el valor de sig. = 0.000 < 0.05, a través de la prueba no paramétrica Rho-Spearman= 0, 592, nos dio a entender que existe relación entre ambas variables. Esto quiere decir que las relaciones interpersonales, estilos de dirección, estabilidad, disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia, claridad y coherencia en la dirección, retribución y valores colectivos son dimensiones que se desarrollan dentro de un buen clima organizacional y tienden a relacionarse con la convivencia docente.Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación entre el clima organizacional y la convivencia docente.

En la tabla 16, los resultados estadísticos nos indican que existe relación entre nuestras variables de estudio, ya que el coeficiente de correlación es 0, 592. Este hallazgo guarda relación con lo hallado por Castillo, E. (2019), en su trabajo de investigación, el cual tuvo como muestra a 57 docentes, observándose que la correlación de RHO Spearman es alta y significativa entre sus variables en mención, en la medida que el coeficiente de correlación es ,566\*\* por lo tanto es significativa en el nivel 0,02 (bilateral). En consecuencia, se aprueba su hipótesis de investigación, determinar que existe relación entre las variables Clima organizacional y Gestión de la convivencia escolar. Sin embargo, se evidencia que existe diferencia entre los resultados de las correlaciones, esto puede deberse a los diferentes tipos de instrumentos aplicados en esta investigación. De lo cual podemos decir que mientras mejor sea el clima organizacional dentro de una institución educativa mejor será la convivencia docente para el logro de los objetivos trazados.

En la figura 1, se puede observar que el 38.3% de los docentes encuestados perciben que el Clima organizacional debe mejorar. Así mismo con respecto a nuestra primera variable se coincide con Hinojosa, C (2017) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral” que abordó una muestra compuesta por 80 profesores de la mencionada Universidad de playa Ancha donde se obtuvo un 58% de desaprobación en el clima organizacional, por tanto se infiere que el Clima organizacional cumple con un papel predominante para que se cumpla con mayor eficiencia el trabajo que se pueda desarrollar dentro de una organización.

Así mismo se coincide con Estrada, E. G., Roque, M., Paredes. & Quispe, R. (2020) en su artículo científico “Clima organizacional y síndrome de burnout” en el mencionado trabajo de investigación que se realizó con la muestra 89 docentes tanto del nivel primario como secundario, aplicando un cuestionario del clima organizacional de Aguado (2012), buscaba analizar la relación que existía entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, encontrándose dentro de los resultados que el 51,7% del total de docentes perciben que el clima organizacional es poco adecuado, el 23,6% indican que es parcialmente adecuado, el 12,4% que es muy adecuado, el 11,2% que es adecuado y el 1,1% que es inadecuado. Por lo que se deduce que el gran porcentaje de docentes siente que el clima organizacional en la institución educativa donde se desenvuelven laboralmente es inadecuado, lo que nos da evidencia que, en el entorno laboral, se percibe problemas e inadecuadas relaciones entre las personas de la comunidad educativa, esto sería causante de obstáculos en su desempeño y por ese motivo habría un déficit en la calidad de la educación.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Acero, E (1990) que nos afirma que el clima organizacional es la mirada que tienen los trabajadores que se encuentran en un centro de trabajo, donde pueden distinguir ya sea directa o indirectamente ciertas conductas o actitudes de las personas que los rodean. Además, estos tienen influencia en el comportamiento de acuerdo a las circunstancias o contexto vividos.

En cuanto a nuestra segunda variable, tal como señalamos párrafos anteriores, en la estadística descriptiva el 38.3% de los docentes, perciben que la

convivencia docente debe mejorar, lo hallado no guarda relación con Arguello, R (2019) en su investigación que llevo a cabo sobre la comunicación asertiva y la convivencia escolar de los docentes, de una muestra de 41 docentes que colaboraron para el desarrollo de la encuesta, se obtuvo como resultado que existe un nivel alto de convivencia escolar entre ellos, en un 97,6%, dichos resultados se deben a la buena comunicación, el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos en común. Así mismo la contradicción en nuestros resultados puede deberse a la cantidad de muestra o también se debe considerar que los últimos señalados son docentes de nivel universitario.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Klein, F. (2011) que nos define que la convivencia entre los docentes abarca una cadena de relaciones sociales, académicas y afectivas que se desarrollan en un tiempo y espacio establecido, lo que permite el óptimo cumplimiento de los objetivos trazados para el bienestar de la calidad educativa.

Con respecto a nuestro primer objetivo específico que es “Determinar si la relación interpersonal se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de S.J.L,2021” se pudo observar de los docentes encuestados que el 48.3% perciben que las relaciones interpersonales deben mejorar, mientras que para el 35,0% es regular y para el 16.7% de los docentes encuestados es óptimo.

Coincidiendo con los resultados de Bolaños, J (2017) que el 63% de los docentes encuestados perciben malas relaciones interpersonales, de la misma manera el 33,4 % cree que es regular y un 3,6. % consideran que se está evidenciando buenas relaciones interpersonales. Al respecto Poma, L (2007) nos menciona que las relaciones interpersonales están relacionadas a las convivencias ya que se debe entender que se edifican entre personas semejantes y así mismos diferentes. Necesitamos reconocer que a pesar de las diferencias que existen entre las personas también somos profundamente semejantes en cuanto por ejemplo a nuestras necesidades. Se puede evidenciar que la dimensión señalada es primordial para el clima dentro de la organización, ya que de ellas dependen en parte la cooperación, la armonía en el trabajo, la adaptación, la participación y por consiguiente la producción de la institución.

En relación al segundo objetivo específico que es “Determinar si el estilo de dirección se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021” se observa en la figura 4, que el mayor porcentaje se da en un 40,0% que es regular. Estos hallazgos guardan relación con Olortegui, E (2020) que evidencia en los resultados descriptivos de la mencionada dimensión, estilo de dirección, observándose que el 46,9 % de docentes lo percibe como regular, deduciéndose que esta dimensión se da en un nivel regular. Teniendo en cuenta la importancia de cómo el líder educativo se relaciona con los miembros de la comunidad educativa para el logro de las metas trazadas y la buena convivencia docente. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por House, R. & Aditya R. (1997) donde nos menciona la importancia de ciertas características que debe poseer el líder para impulsar el buen desempeño integral de su grupo de trabajo.

En relación a mi tercer objetivo específico que es determinar si el sentido de pertenencia se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021. En la figura 5, se observa que el 40.0% de los docentes encuestados perciben que el sentido de pertenencia debe mejorar, mientras que para el 28,3% es regular y para el 31.7% de los docentes encuestados es óptimo. Estos hallazgos no guardan relación con Carrillo, G (2017) debido a que podemos observar en su tesis, en la figura 5, de la parte descriptiva de la variable Sentido de Pertenencia, que el 40% de los docentes encuestados respondió: a veces, que es la mayoría, seguido de un 33% que respondió: casi nunca, asimismo el 27% respondió: casi siempre, por lo que tiene aceptación moderada favorable. La diferencia en los resultados señalados puede estar en el tipo de instrumento aplicado para la recolección de datos y así mismo que la muestra donde se aplicó en el primer caso fueron en la mayoría docentes contratados.

Lo expuesto se relaciona con lo dicho por Goodenow, C., & Grady, K. (1993) el sentido de pertenencia se hace fundamental para que las personas se relacionen con las metas tanto propias como generales de la empresa.

En relación a mi cuarto objetivo específico que es “Determinar si la

retribución se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021. De la figura 6, se observa que el 50.0% de los docentes encuestados perciben que la retribución debe mejorar, mientras que para el mayor porcentaje se da con un 31,7% en el nivel regular de los docentes encuestados. No guardando relación con Petit, E. (2017) donde podemos constatar de acuerdo a los resultados obtenidos que la dimensión retribución presenta que el 79,2 % de los docentes encuestados lo califican con un nivel bueno no solo por el aspecto económico sino por la motivación constante y otras estrategias utilizadas por los líderes.

Lo expuesto se relaciona con lo dicho por Guillem S. (2015) que no solo considera lo económico para el buen sentir del trabajador sino el valor agregado que se le brinda en la empresa y de esta manera el trabajador se siente satisfecho y se puede observar en su desempeño.

En relación a mi quinto objetivo específico que es Determinar si la disponibilidad de recursos se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021. De la figura 7 se observa que en un porcentaje mayor del 61.7% de los docentes encuestados perciben que la disponibilidad de recursos debe mejorar, mientras que para el 10,0% es regular y para el 28.3% de los docentes encuestados es óptimo. Analizando este resultado se puede concluir que los docentes no están conformes con la disponibilidad de recursos que ofrece la entidad. Estos hallazgos no guardan relación con Olortegui, E (2020) donde se observa un mayor porcentaje del 56.6% de los docentes que ubican a la dimensión disponibilidad de recursos en la categoría alto. Esta diferencia puede ser debido a que los cuestionarios fueron aplicados en diferentes en los contextos.

Acero, E (1990) Nos menciona que la disponibilidad de recursos está relacionada con poseer al alcance todos aquellos instrumentos, implementos, apoyo de otras personas y materiales los cuales necesitamos para realizar óptimamente nuestro trabajo. Unas idóneas rotaciones de aquellos elementos permiten que el trabajo sea eficiente y productivo y así el empleador logre cumplir con sus responsabilidades.

En cuanto a mi sexto objetivo específico que es Determinar si la estabilidad se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021. De la figura 8 se observa que en un porcentaje se observa que el 66.7% de los docentes encuestados perciben que la estabilidad es regular, mientras que para el 33,3% de los docentes encuestados es óptimo. Dichos resultados no guardan relación con Olortegui, E (2020) donde se observa que el 51.3% de los docentes califican a la dimensión estabilidad en un nivel bajo, Esto puede deberse a la muestra, debido a la diferencia entre docentes contratados y nombrados de las instituciones educativas en mención. La estabilidad es un factor relevante para el mejor desempeño, desenvolvimiento y compromiso del trabajador.

Lo antes señalado guarda relación con Socorro, F. (2006), nos comenta que la estabilidad, es responsabilidad de ambas partes tanto el empleador como el empleado y su mala ejecución puede conllevar a la insatisfacción, inestabilidad e incertidumbre por lo contrario se evidenciaría en él, su participación activa, compromiso y un valor agregado a su trabajo que debería ser tomado como una responsabilidad.

En relación a mi séptimo objetivo específico que es Determinar si la claridad y coherencia en la dirección se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021. De la figura 9, se observa que en mayor porcentaje el 53.3% de los docentes encuestados perciben que la claridad y coherencia en la dirección debe mejorar, mientras que para el 21,7% es regular y para el 25.0% de los docentes encuestados es óptimo. Estos hallazgos no guardan relación con Olortegui, E (2020) donde se observa que el 38.9% de los docentes ubican la dimensión claridad y coherencia en la dirección en la categoría alto. Esto puede deberse a las características propias que tiene cada líder educativo y a como lo ven sus trabajadores así mismo, influye el factor de la cultura organizacional o la antigüedad que tiene cada director en la institución educativa.

Lo mencionado líneas anteriores guarda relación con Acero, E (1990) donde afirma que la claridad y coherencia en la dirección es responsabilidad del director que es el encargado de las políticas y objetivos trazados por la institución,

reflejándose estos aspectos de coherencia y claridad en los relacionados con la parte administrativa y dependiendo de ello la buena organización de la gestión que influenciará en la buena convivencia.

En relación a mi octavo objetivo específico que es Determinar si los valores colectivos se relacionan con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2021. De la figura 10, se observa que en mayor porcentaje es el 36,7% de los docentes encuestados perciben que el valor colectivo es regular. Guardando relación con Petit, E. (2017) donde podemos constatar de acuerdo a los resultados obtenidos en esta dimensión que el 46,4 % de los docentes encuestados lo califican con un nivel regular. Estos valores son fuente importante de actitudes y conductas establecidas en una institución, los cuáles están relacionados con el quehacer diario en la convivencia que se da a nivel escolar y se observa también la que se da entre los docentes.

Al respecto recurrimos a lo señalado por Acero, E (1990) que define la dimensión antes señalada como un conjunto de creencias y virtudes que se expresan a través de comportamientos dentro de una institución que las diferencia una de otras.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se cumple con el objetivo general, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.000 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre el clima organizacional y la convivencia docente.

**Segundo** Se cumple con el objetivo específico uno, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.01 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre las relaciones interpersonales y la convivencia docente.

**Tercero:** Respecto al objetivo específico dos, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.000 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre el estilo de dirección y la convivencia docente.

**Cuarto:** Se cumple con el objetivo específico tres, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.000 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente.

**Quinto:** Respecto al objetivo específico cuatro, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.006 < 0.05$ , permite aceptar la hipótesis nula y concluir que no existe relación entre la retribución y la convivencia docente.

**Sexto:** Respecto al objetivo específico quinto, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.000 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre la disponibilidad de recursos y la convivencia docente.

**Séptimo:** Respecto con el objetivo específico sexto puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.05 \geq 0.05$ , permite aceptar la hipótesis nula y concluir que no existe relación entre estabilidad y la convivencia docente.



**Octavo:** Respecto con el objetivo específico séptimo, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.017 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre la claridad y coherencia en la dirección y la convivencia docente.

**Noveno:** Se cumple con el objetivo específico octavo, puesto que, los resultados estadísticos donde el p-valor es,  $0.002 < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre los valores colectivos y la convivencia docente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda que el director y su equipo directivo de la Institución Educativa promuevan la participación de los docentes y directivos, en talleres del desarrollo de las habilidades blandas que favorezca al buen clima y una convivencia sana entre los docentes para el logro de los objetivos trazados.

**Segundo:** Se recomienda que desarrollen talleres de integración o reuniones de confraternidad, para mejorar las relaciones interpersonales de los miembros de dicha casa de estudios, puesto que lo antes señalado se relaciona con la buena convivencia.

**Tercero:** De acuerdo a los resultados estadísticos se recomienda autoevaluar y analizar el estilo de dirección que se está ejecutando y que se está percibiendo por los miembros de la institución, para lograr una mejor relación entre ambas partes.

**Cuarto:** Se recomienda de acuerdo a los resultados que se realicen actividades de reconocimiento de los logros tanto personales como colectivos, usar un lenguaje apreciativo y desarrollar jornadas de capacitación para el desarrollo personal y global de la casa de estudio, estos factores son indispensables para que el docente se sienta importante e influya positivamente en la organización.

**Quinto:** Se recomienda de acuerdo a los resultados descriptivos el desarrollo de talleres de fortalecimiento de capacidades actitudinales, emocionales y motivacionales que favorezcan las buenas relaciones entre los miembros de la institución.

**Sexto:** De acuerdo a los resultados estadísticos se recomienda brindar orientaciones a los docentes para que puedan ejecutar una adecuada educación a distancia, explotando todos los recursos que tengan disponibles en casa, así mismo capacitarlos en herramientas digitales que los ayuden a trabajar en equipo, para el mejor desarrollo de sus actividades tantas académicas, sociales y

afectivas.

**Séptimo:** Se recomienda de acuerdo a los resultados descriptivos, que se siga brindando estabilidad laboral a los docentes que se encuentran trabajando, teniendo en cuenta su desempeño laboral.

**Octavo:** De acuerdo a los resultados descriptivos se recomienda que se sigan realizando reuniones colegiadas con la plana directiva para establecer, comunicar, ejecutar y evaluar las metas y objetivos de la institución educativa en beneficio de toda la comunidad educativa.

**Noveno:** De acuerdo a los resultados estadísticos se recomienda compartir al iniciar el año escolar la visión y misión de la institución educativa con su personal, así como tener claro los objetivos trazados para el año escolar, del mismo modo programar reuniones colegiadas entre los diferentes grupos de trabajo o comisiones para visualizar un panorama más amplio de los objetivos en común que están trazados.

## REFERENCIAS

- Ana, M, Neva, M, Sanchez, M & Subercaseaux, J (2017) Construyendo juntos: claves para la convivencia escolar, Editorial Agencia de Calidad de la Educación.124.  
[https://archivos.agenciaeducacion.cl/Convivencia\\_escolar.pdf](https://archivos.agenciaeducacion.cl/Convivencia_escolar.pdf)
- Acero, E & Quevedo, S. (1999). *Organizational climate scale* (EDCO) (Konrad Lorenz University Foundation). Retrieved from <https://es.scribd.com/doc/244053866/PRUEBA-EDCO-ESCALA-DE-CLIMA-ORGANIZACIONAL-pdf>
- Aguirre, M & Martínez, L. (2012) Clima organizacional, 1ª edición, publicado por EAE:<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Arguello, R. (2019) *“Comunicación asertiva y su relación en la convivencia escolar de docentes de una institución educativa, Ecuador, 2019”*. (Tesis de Maestría en docencia universitaria, Universidad César Vallejo)
- Castillo, E. (2019) *Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019*. (Tesis de Maestría, universidad César Vallejo)
- Coleman, P. (2000). Intractable Conflict. En: M. Deustch & P. T. Coleman (Eds.), *The handbook of conflict resolution: theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3a ed.). México: Thomson.
- Duro, A. (2006) *Introducción al Liderazgo Organizacional: Teoría y metodología*. Madrid, España: Universidad Rey Juan Carlos - Dykinson.
- Estrada, E. G., Roque, M., Paredes. & Quispe, R. (2020). *Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado*. Pro Sciences:

*Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(33), 41-48.  
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>

Fenster, T. (2005). *Gender and the City: The Different Formations of Belonging*. En L.N. Seager, *A Companion to Feminist Geography* Routledge (págs. 242-256). Malden, Massachuset, USA: Blacwell Publishing Ltd.

Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos: paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bakeaz.

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, (42),43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gay, F. (2006). *El Salario emocional, clave para reducir el estrés*. [Artículo]. Universidad de Navarra, España. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

González, L. (2005), "Convivencia Escolar, Constructora de Sujeto" – Santiago, Chile.

Goodenow, C., & Grady, K. (1993). The relationship of school belonging and friends' values to academic motivation among urban adolescent students. (Taylor & Francis, Ed.) *Journal of Experimental Education*, 62(1), 60-71. Obtenido de *Journal of Experimental Education*. : <http://www.jstor.org>

Guillem, S. (2015). *El Salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios* (Tesis posgrado). Universidad Ramon Llull, Barcelona, España. Recuperado de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI\\_DOCTORAL\\_URL.pdf?sequence=1](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI_DOCTORAL_URL.pdf?sequence=1)

Hinojosa, C (2017) en su investigación bajo el título de "*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*" Universidad de playa Ancha.

House, R. & Aditya R. (1997) *The Social Scientific Study of Leadership*:

- Quo Vadis? Journal of Management, 23, (3), pp. 409 – 473.
- Klein, F. (2011) *Las tensiones en la relación docente-alumnos*. Revista de Ciencias Sociales. APOSTA.
- Lambert, W. 1967. A social psychology of bilingualism. Journal of Social Issues, 23(2):91-109.
- Levinas, E., (1999) *Totalidad e infinito. Ensayo sobre la exterioridad*. Salamanca, Sígueme, p. 62.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968), *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.361.
- Martínez, M. y Salvador, M. (2005). *Aprender a trabajar en equipo*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad* (3 ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17562/mejia\\_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17562/mejia_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mockus, A. (2004). ¿Por qué competencias ciudadanas en Colombia? *Al Tablero*, 27, 13-18. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87299.htm>
- Montoya, P., Beijo, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Morín, E. (1999) *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1448/Los%207%20saberes%20necesarios%20para%20la%20educaci%3fb3n%20del%20futuro.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Muntañola, J. (2004). *Arquitectura, educación y dialogía social*. Revista española de pedagogía (228), 221-228.

- Muñoz Fernández, G.; Rodríguez Gutiérrez, P. y Luque Vílchez, M. (2019). *La formación inicial del profesorado de educación secundaria en España: perfil y motivaciones del futuro docente*. Educación XX1, 22(1), 71-92, doi: 10.5944/educXX1.20007
- Olortegui, E. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019 (Tesis de pre grado para obtener el título de relaciones industriales)
- Pérez, D. (02 de 2016). La comunicación efectiva del gerente educativo y su incidencia en la resolución de conflictos. Valencia. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3366/1/dperez.pdf>
- Petit, E. (2016) *clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes del departamento académico de ciencias agropecuarias en la universidad politécnica territorial "Alonso Gamero"*. (tesis de maestría, universidad nacional experimental "Rafael María Baralt"
- Piñin, J. (2021), en su investigación titulada, "*Inteligencia emocional y convivencia escolar en docentes de la I.E. 14948, Tambo Grande, Piura – 2019*", realizada en Perú. Para optar el grado de magister en gestión y acreditación educativa en la Universidad Católica de Trujillo.
- Poelmans, S. (2006). El Salario emocional [Artículo]. Fundació Factor Humà. Barcelona, España. Recuperado de [https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/8299/salari\\_emocional\\_cast.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf)
- Poma,L (2007) Las relaciones interpersonales en la educación desde el paradigma de la convivencia.Revistas.pucp.edu.pe.41.Consultado de <file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/1800-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6967-1-10-20120404.pdf>
- Proshansky, H. M., Fabian, A. K., & Kaminoff, R. (Mar de 1983). Place-identity:Physical world socialization of the self. Journal of Environmental Psychology,3(1),57-83
- Rodríguez, A y Díaz, F. (2004). Psicología de las organizaciones. Primera

edición. Ediciones UOC. España.

Rogers, C. (1982). *Psicología Social de la enseñanza*. Visor S.A. Madrid.

Sabino, C (1992) *El proceso de investigación*. Editado por Panamá Caracas. Buenos Aires.

Sánchez. H & y Reyes. C (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*- Editado por: ©Universidad Ricardo Palma-2018

Strayhorn, T. (2012). *College Students' Sense of Belonging*. New York: Routledge.

Socorro, F. (2006). *Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia*. Documento electrónico disponible en: [www.gerencialrrhh.com](http://www.gerencialrrhh.com)

Sudarsky, J. (1977) *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional*. Editorial Universitaria de América. 43-61. Consultado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>

Tarazona, O. (2015). *Formación en Valores morales y convivencia escolar en los estudiantes*. Perú.(Tesis de maestría) [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6239/Tarazona\\_FOM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6239/Tarazona_FOM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toro, F. (2005). *Clima organizacional: Perfil de empresas colombianas*. Colombia: Cincel.

Valdivieso Tocornal, P., Leyton Leyton, I., González, P., & Toledo, F. (2020). *Convivencia escolar como una finalidad de la educación: Un análisis de la política educativa chilena*. *Revista Enfoques Educativos*, 14(1), 89-110. Consultado de <https://revistas.uchile.cl/index.php/REE/article/view/58732/62263>

Zapata D. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Cali, Universidad del Valle.

Zea, F (2018) *“La convivencia escolar y su incidencia en el desempeño académico” de la Universidad Técnica Particular de Loja (Tesis para obtener el título de magister en Gerencia y Liderazgo Educativo)*.

Uribe, N. (2015). *La convivencia escolar desde la perspectiva de la resiliencia: un apoyo a la gestión educativa*. Trabajo presentado para optar al título de Especialista en Gerencia Educativa y Gestión Social. Recuperado de



<http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7864/UribeCorderoNancyEdith2015.pdf;jsessionid=745ED8FBC49C07136FEE95C56FFF9506?sequence=1>

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Evocan el hecho de que el clima organizacional conduce al buen desempeño y rentabilidad de una organización porque, si sus miembros están motivados, se sentirán identificados con los valores de la organización. Organización, que logrará los objetivos. El entorno en el que los	La medición de la variable de estudio se va realizar mediante siete dimensiones tales como: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia, con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por 27 número de	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener en cuenta opiniones.</li> <li>• - Soy aceptado por mi grupo de trabajo.</li> <li>• - Sentirse cómodo.</li> <li>- El grupo de trabajo valora aportes .</li> </ul>	Ordinal
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.</li> <li>• - Se apoya las decisiones que se toman</li> <li>• - Órdenes impartidas no son arbitrarias.</li> <li>- El jefe no desconfía del grupo de trabajo.</li> </ul>	
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendimiento de beneficios.</li> <li>• - Satisfacción de necesidades.</li> <li>• - Asignación salarial.</li> <li>• - Aspiraciones no se ven frustradas.</li> <li>- Los servicios no son</li> </ul>	

	<p>trabajadores realizan su trabajo, el tratamiento y la consideración que tienen para sí mismos, la relación entre colegas y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima organizacional. Aguirre, M &amp; Martínez, L. (2012, p.12)</p>	<p>preguntas o ítems ,las opciones de respuesta a las preguntas es en base a escala de Lickert:</p> <p>Nunca= 1</p> <p>Casi Nunca= 2</p> <p>A veces=3</p> <p>Casi Siempre= 4</p> <p>Siempre= 5</p>		deficientes.	
			Retribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por el futuro de la institución.</li> <li>• - Recomendar a la Institución como un excelente sitio de trabajo.</li> </ul> <p>- Sentirse parte de la Institución</p>	
			Disponibilidad de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer del espacio adecuado para realizar i trabajo</li> <li>• - Tener acceso a la Información para realizar trabajo</li> </ul> <p>- Iluminación del área de trabajo</p>	
			Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener en cuenta desempeño.</li> <li>• - Brindar estabilidad laboral</li> <li>• - Procurar no contratar personal por terceros.</li> </ul> <p>- No preferencias personales.</p>	
			Claridad y Coherencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entender de manera clara y precisa las metas de la institución.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• - Conocer bien como la institución está logrando sus metas.</li> <li>• - Dan a conocer los logros de la Institución.</li> <li>- Las metas de la Institución son entendibles</li> </ul>	
CONVIVENCIA DOCENTE	<p>Es la convivencia de los miembros de la comunidad educativa, que se interrelación entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos en un clima que propicia el desarrollo de los estudiantes.</p> <p>Coleman, D. (2011).</p>	<p>La medición de la variable de estudio se va realizar mediante siete dimensiones tales como: relaciones afectivas, relaciones académicas, relación social, con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por 32 número de preguntas o ítems, las opciones de respuesta a las preguntas es en base a escala de Lickert:</p> <p>Nunca</p>	Relaciones afectivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la institución educativa disimuladamente uso indirectas hacia mis colegas.</li> <li>• Me muestro extremadamente crítico con la opinión de los demás.</li> <li>• Siento que hay tensión entre colegas.</li> <li>• Se me informan las cosas a último minuto.</li> <li>• Mi opinión es malinterpretada por mis colegas.</li> <li>• Tengo libertad para comunicarme entre mis colegas.</li> <li>• Me expreso sin pelos en la lengua.</li> </ul>	Ordinal

		A veces siempre		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando opinan mis colegas sobre un punto quiero hacer prevalecer mi opinión.</li> <li>• Cuando no estoy acuerdo con la opinión de otros, no me esfuerzo por llevarlo a cabo.</li> <li>• Ante un desacuerdo con mis colegas tratamos de encontrar soluciones.</li> <li>• En la institución tengo amigos en quienes puedo confiar.</li> <li>• Soy una persona en quien pueden encontrar un amigo(a).</li> </ul>	
			Relaciones académicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando un colega no cumple con sus obligaciones por razones familiares o personales lo sanciono.</li> <li>• Si un colega comete un error me uno a</li> </ul>	

				<p>los demás para juzgarlo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tengo diferente pensamiento que mis colegas por eso no compatibilizo con algunos.</li><li>• En algunas ocasiones tuve que mentir para salvar mi persona frente a mis colegas.</li><li>• Si no me simpatiza un compañero y necesita de mi ayuda, lo hago.</li><li>• Oí hablar a mis compañeros mal de otros, manchando su reputación.</li><li>• Me callo en hacer comentarios de algún colega aun sabiendo que lo merece.</li><li>• En reuniones al inicio del año escolar para elegir el horario, salgo descontento.</li><li>• Prefiero trabajar solo(a) que en equipo.</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estoy comprometido(a) con la I.E a participación en la elaboración de planes y reglamentos.</li> <li>• En el aniversario del colegio participo en los eventos solo por presión.</li> <li>• En fiestas patrias u otro evento cívico participo en las actividades y desfile.</li> </ul> <p>Me identifico con las actividades desarrolladas por la I.E</p>	
			Relación social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando hay debates en las reuniones de docentes salgo descontento.</li> <li>• Prefiero no asistir a reuniones porque no respetan la hora establecida.</li> <li>• Cuando hay reuniones se pierde tiempo.</li> <li>• En reuniones de docentes dejo de</li> </ul>	



				<p>lado la apatía y pongo primero lo profesional que lo personal.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En las reuniones sociales me comunico con todos, pero tengo en claro quiénes son mis amigos.</li><li>• En los acontecimientos sociales prefiero mantener distancia con los colegas que no concilio.</li></ul> <p>He pasado vergonzosos incidentes (peleas, discusiones, etc.) en eventos sociales con mis colegas de la I.E.</p>	
--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Matriz de consistencia

**TÍTULO:** “Clima organizacional y convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de san juan de Lurigancho,2021”

**AUTOR:** Lic. Julissa Diana Reyna Barraza

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> PE1: ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar si el clima organizacional se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> OE1: Determinar si la relación interpersonal se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el</p>	<p>Existe una relaciona directa y significativa entre el clima organizacional y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> HE1: Existe una relaciona directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la convivencia</p>	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener en cuenta opiniones.</li> <li>• - Soy aceptado por mi grupo de trabajo.</li> <li>• - Sentirse cómodo.</li> <li>• - El grupo de trabajo valora aportes .</li> </ul>	1,2,3,4	Ordinal
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.</li> <li>• - Se apoya las decisiones que se toman</li> <li>• - Órdenes impartidas no son arbitrarias.</li> <li>• - El jefe no desconfía del grupo de trabajo.</li> </ul>	5,6,7,8	
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendimiento de beneficios.</li> <li>• - Satisfacción de necesidades.</li> </ul>	9,10,11,12,13	

<p>05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona el estilo de dirección y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona el sentido de pertenencia y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p>PE4: ¿Cómo se relaciona la retribución y la convivencia</p>	<p>distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p>OE2: Determinar si el estilo de dirección se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p>OE3: Determinar si el sentido de pertenencia se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p>OE4: Determinar si la retribución se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de</p>	<p>docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE2: Existe una relaciona directa y significativa entre el estilo de dirección y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE3: Existe una relaciona directa y significativa entre el sentido de pertenencia y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p>	<p></p> <p>Retribución</p> <p>Disponibilidad de recursos</p> <p>Estabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - Asignación salarial.</li> <li>• - Aspiraciones no se ven frustradas.</li> <li>• - Los servicios no son deficientes.</li> <li>• Interés por el futuro de la institución.</li> <li>• - Recomendar a la Institución como un excelente sitio de trabajo.</li> <li>• - Sentirse parte de la Institución</li> <li>• Disponer del espacio adecuado para realizar i trabajo</li> <li>• - Tener acceso a la Información para realizar trabajo</li> <li>• - Iluminación del área de trabajo</li> <li>• Tener en cuenta desempeño.</li> <li>• - Brindar estabilidad laboral</li> <li>• - Procurar no contratar personal por terceros.</li> <li>• - No preferencias personales.</li> </ul>	<p></p> <p>14,15,16</p> <p>17,18,19</p> <p>20,21,22,23</p>	
--	---	---	---	---	--	--

<p>docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p>PE5: ¿Cómo se relaciona la disponibilidad de recursos y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p>PE6: ¿Cómo se relaciona la estabilidad y la convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p> <p>PE7: ¿Cómo se relaciona la claridad y la</p>	<p>la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p>OE5: Determinar si la disponibilidad se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p>OE6: Determinar si la estabilidad se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p> <p>OE7: Determinar si la claridad y coherencia se relaciona con la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el</p>	<p>HE4: Existe una relaciona directa y significativa entre la retribución y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE5: Existe una relaciona directa y significativa entre la disponibilidad y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE6: Existe una relaciona directa y significativa entre la estabilidad y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL</p>	Claridad y Coherencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entender de manera clara y precisa las metas de la institución.</li> <li>- Conocer bien como la institución está logrando sus metas.</li> <li>- Dan a conocer los logros de la Institución.</li> <li>- Las metas de la Institución son entendibles</li> </ul>	24,25,26,27			
			<b>VARIABLE 2: CONVIVENCIA ENTRE DOCENTES</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>		
Relaciones afectivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la institución educativa disimuladamente uso indirectas hacia mis colegas.</li> <li>Me muestro extremadamente crítico con la opinión de los demás.</li> <li>Siento que hay tensión entre colegas.</li> <li>Se me informan las cosas a último minuto.</li> <li>Mi opinión es malinterpretada por mis colegas.</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,	Ordinal					

<p>convivencia docente de una IE pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021?</p>	<p>distrito de San Juan de Lurigancho,2021</p>	<p>05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE7: Existe una relaciona directa y significativa entre la claridad y coherencia y la convivencia docente de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tengo libertad para comunicarme entre mis colegas.</li> <li>• Me expreso sin pelos en la lengua.</li> <li>• Cuando opinan mis colegas sobre un punto quiero hacer prevalecer mi opinión.</li> <li>• Cuando no estoy acuerdo con la opinión de otros, no me esfuerzo por llevarlo a cabo.</li> <li>• Ante un desacuerdo con mis colegas tratamos de encontrar soluciones.</li> <li>• En la institución tengo amigos en quienes puedo confiar.</li> <li>• Soy una persona en quien pueden encontrar un amigo(a).</li> </ul>		
			<p>Relaciones académicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando un colega no cumple con sus obligaciones por razones familiares o personales lo sanciono.</li> </ul>	<p>13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,</p>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si un colega comete un error me uno a los demás para juzgarlo.</li> <li>• Tengo diferente pensamiento que mis colegas por eso no compatibilizo con algunos.</li> <li>• En algunas ocasiones tuve que mentir para salvar mi persona frente a mis colegas.</li> <li>• Si no me simpatiza un compañero y necesita de mi ayuda, lo hago.</li> <li>• Oí hablar a mis compañeros mal de otros, manchando su reputación.</li> <li>• Me callo en hacer comentarios de algún colega aun sabiendo que lo merece.</li> <li>• En reuniones al inicio del año escolar para elegir el horario, salgo descontento.</li> <li>• Prefiero trabajar solo(a) que en equipo.</li> </ul>	23,24 ,25	
--	--	--	--	---	--------------	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estoy comprometido(a) con la I.E a participación en la elaboración de planes y reglamentos.</li> <li>• En el aniversario del colegio participo en los eventos solo por presión.</li> <li>• En fiestas patrias u otro evento cívico participo en las actividades y desfile.</li> <li>• Me identifico con las actividades desarrolladas por la I.E</li> </ul>		
			Relación social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando hay debates en las reuniones de docentes salgo descontento.</li> <li>• Prefiero no asistir a reuniones porque no respetan la hora establecida.</li> <li>• Cuando hay reuniones se pierde tiempo.</li> <li>• En reuniones de docentes dejo de lado la apatía y pongo primero lo profesional que lo personal.</li> <li>• En las reuniones sociales me comunico con todos,</li> </ul>	26,27 ,28,2 9,30, 31,32	

				<p>pero tengo en claro quiénes son mis amigos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En los acontecimientos sociales prefiero mantener distancia con los colegas que no concilio.</li> <li>• He pasado vergonzosos incidentes (peleas, discusiones, etc.) en eventos sociales con mis colegas de la I.E.</li> </ul>		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
<b>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</b>	Población: 60 docentes de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho,2021	<b>TÉCNICA:</b>	ENCUESTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos</li> <li>• Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:</li> <li>• ALFA CRONBACH</li> </ul>		
<b>Tipo de la Investigación: Correlacional(básica)</b>	Muestra: 60 docentes de la I.E pública de la UGEL 05 en el distrito de San	<b>INSTRUMENTO:</b>	CUESTIONARIO			
		<b>ESCALA DE</b>	ORDINAL POLITÓMICA(Porque se describen categorías			



	Juan de Lurigancho,2021	<b>MEDICIÓN:</b>	para el desarrollo de la variable)	
<b>Diseño: No experimental</b>		<b>TIPO:</b>	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para contrastación de hipótesis se utilizó:  RHO DE SPEARMAN Uso del programa estadístico SPSS 26</li> </ul>
Corte de Investigación: transversal				

## Anexo 3

### Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario: Clima Organizacional

##### Datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo:                      Masculino Femenino      Nivel: .....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión de conflictos. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados permitirán mejorar el clima organizacional y serán totalmente confidenciales.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente y para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

Dimensiones	Ítems	Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales	1. ¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?					
	2. ¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?					
	3. ¿Los miembros del grupo no son distantes conmigo?					
	4. ¿Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo?					
	5. ¿El grupo de trabajo valora mis aportes?					
Estilo de dirección	6. ¿El director crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo?					
	7. ¿El director no es mal educado?					
	8. ¿Mi director generalmente apoya las decisiones que tomo?					
	9. ¿Las órdenes impartidas por el director no son arbitrarias?					
	10. ¿El director no desconfía del grupo de trabajo?					
Sentido de pertenencia	11. ¿Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de labor?					
	12. ¿Los beneficios que recibo en el centro de labor satisfacen mis necesidades?					
	13. ¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?					
	14. ¿Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución?					
	15. ¿Los servicios que recibo en la institución no son deficientes?					
Retribución	16. ¿Realmente me interesa el futuro de la institución?					
	17. ¿Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?					
	18. ¿No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución?					
	19. ¿Sin remuneración no trabajo Horas Extra?					
	20. ¿No sería más feliz en otra Institución?					
Disponibilidad de recursos	21. ¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?					
	22. ¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?					

	23. ¿El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo?					
	24. ¿No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?					
	25. ¿La iluminación del área de trabajo no es deficiente?					
<b>Estabilidad</b>	26. ¿La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño?					
	27. ¿La institución brinda estabilidad laboral?					
	28. ¿La institución procura no contratar personal por terceros?					
	29. ¿La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales?					
	30. ¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?					
<b>Claridad y coherencia en la dirección</b>	31. ¿Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución?					
	32. ¿Conozco bien como la institución está logrando sus metas?					
	33. ¿Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas?					
	34. ¿Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución?					
	35. ¿Las metas de la Institución son entendibles?					
<b>Valores colectivos</b>	36. ¿El trabajo en equipo con otros servicios (*) es bueno?					
	37. ¿Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales?					
	38. ¿Cuándo necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente?					
	39. ¿Cuándo las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad?					
	40. ¿Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros?					

(\*) Servicio: De APAFA, comisiones, dirección, consejo estudiantil, etc.

## Cuestionario: Convivencia Escolar

La finalidad del trabajo de investigación es conocer la convivencia entre docentes de la I.E.

### III. INSTRUCCIONES

- Estimado colega, por favor responda de acuerdo a su experiencia y opine sobre los siguientes ítems. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán operadas en forma confidencial.
- Marque con una "X", en la casilla de la derecha la pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión. Para cada uno de ellas se tendrá tres posibles respuestas:

Nunca	Algunas veces	siempre
1	2	3

Dimensiones	Ítems			
		Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
<b>Relaciones afectivas</b>				
	1. ¿En la institución educativa disimuladamente uso indirectas hacia mis colegas?			
	2. ¿Me muestro extremadamente crítico con la opinión de los demás?			
	3. ¿Siento que hay tensión entre colegas?			
	4. ¿Se me informan las cosas a último minuto?			
	5. ¿Mi opinión es malinterpretada por mis colegas.			
	6. ¿Tengo libertad para comunicarme entre mis colegas?			
	7. ¿Me expreso sin pelos en la lengua?			
	8. ¿Cuándo opinan mis colegas sobre un punto quiero hacer prevalecer mi opinión?			
	9. ¿Cuándo no estoy de acuerdo con la opinión de otros, no me esfuerzo por llevarlo a cabo?			
	10. ¿Ante un desacuerdo con mis colegas tratamos de encontrar soluciones?			
	11. ¿En la institución tengo amigos en quienes puedo confiar?			
	12. ¿Soy una persona en quien pueden encontrar un amigo(a)?			
13. ¿Tengo bien en claro quiénes son mis amigos y quienes solo colegas?				
<b>Relaciones académicas</b>	14. ¿Cuándo un colega no cumple con sus obligaciones por razones familiares o personales lo sanciono?			
	15. ¿Si un colega comete un error me uno a los demás para juzgarlo?			

	16. ¿Tengo diferente pensamiento que mis colegas por eso no compatibilizo con algunos?			
	17. ¿En algunas ocasiones tuve que mentir para salvar mi persona frente a mis colegas?			
	18. ¿Si no me simpatiza un compañero y necesita de mi ayuda, lo hago?			
	19. ¿Oí hablar a mis compañeros mal de otros, manchando su reputación?			
	20. ¿Me callo en hacer comentarios de algún colega aun sabiendo que lo merece?			
	21. ¿En reuniones al inicio del año escolar para elegir el horario, salgo descontento.			
	22. ¿Prefiero trabajar solo(a) que en equipo?			
	23. ¿Estoy comprometido(a) con la IE? a la participación en la elaboración de planes y reglamentos?			
	24. ¿En el aniversario del colegio participo en los eventos solo por presión??			
	25. ¿En fiestas patrias u otro evento cívico participo en las actividades y desfile.?			
	26. ¿Me identifico con las actividades desarrolladas por la I.E?			
<b>Relación Social</b>	27. ¿En las reuniones de docentes cuando hay debates salgo disgustado?			
	28. ¿Prefiero no asistir a reuniones porque no respetan la hora establecida?			
	29. ¿Cuándo hay reuniones se pierde tiempo?			
	30. ¿En reuniones de docentes dejo de lado la apatía y pongo primero lo profesional que lo personal?			
	31. ¿En las reuniones sociales me comunico con todos, pero tengo en claro quiénes son mis amigos?			
	32. ¿En los acontecimientos sociales prefiero mantener distancia con los colegas que no concilio?			
	33. ¿He pasado vergonzosos incidentes (peleas, discusiones, etc.) en eventos sociales con mis colegas de la I.E?			

## Anexo 4

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la Educación con mención Administración en la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021B1 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

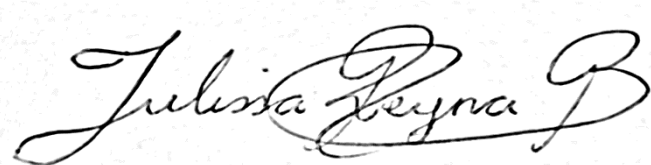
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **“Clima organizacional y convivencia docente de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05 en San Juan de Lurigancho,2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
REYNA BARRAZA JULISSA DIANA

41043405



## Anexo 5

### Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

#### Clima organizacional

Acero, E (1990) nos refiere que el clima organizacional describe un conjunto de características del ambiente de trabajo, que es percibido directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en dicho ambiente. Las cuales están conformadas por conductas y actitudes presentes en los colaboradores, las cuales son atribuidas por cualidades adicionales a la disposición y habilidad individual, influenciando sobre el comportamiento, el cual es generado por la organización y contexto social específico.

#### Definición operacional

La variable clima organizacional, se descompone en 8 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 40 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Relaciones interpersonales**, son aquellos contactos que los empleados establecen dentro de las organizaciones. Algunas veces estos contactos se establecen de manera formal (por objetivos comunes) y otras se dan informalmente (por amistad). La teoría de las relaciones humanas produjo un importante cambio en la administración, gracias a sus precursores los empleados son vistos como seres sociales con sentimientos y con necesidades, donde los jefes y directivos deben de establecer una comunicación fluida con sus subordinados, donde no implique tener miedo dirigirse a su jefe o esperar a tener una “cita” para dialogar con el directivo.
- **Dimensión 2: Estilo de dirección**, el concepto de estilo de dirección se refiere a la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, a quien administrativamente, por posición en la estructura formal de la organización, se le ha asignado la función de dirección. Hay que tener presente que la función directiva no se da en un espacio irreal, sino en una unidad de acción concreta, pues el lugar de trabajo compuesto por diversos protagonistas, que de una u otra manera ameritan un estilo de dirección y que conforman el clima organizacional.

- **Dimensión 3: Sentido de pertenencia**, este atributo del clima organizacional está definido como la “percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas”.
- **Dimensión 4: Retribución**, grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo<sup>21</sup>, por lo que los miembros de las organizaciones, en continuo buscan explicar si nuestro trabajo adquiere la respuesta adecuada (sueldo) y si este cumple nuestras expectativas y necesidades.
- **Dimensión 5: Disponibilidad de recursos**, el profesional debe tener todas las herramientas tecnológicas actualizadas y materiales necesarios para realizar su labor, considerando que es un trabajo en beneficio de seres humanos. Una adecuada rotación de recursos permite trabajar de forma eficiente incrementando la productividad, para lo cual se requiere materiales y equipos, implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización del trabajo y cumplir con sus responsabilidades.
- **Dimensión 6: Estabilidad**, Es la percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia en la empresa y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo<sup>23</sup>, estas percepciones son producto de la imagen que los empleados tienen de la institución y también de como ellos perciben que son considerados dentro de las filas de la empresa; dentro del ambiente laboral en salud, es muy importante identificar esta variable en los trabajadores, saber si tienen identificación y si esta es reconocida por los directivos , en la medida en que los servidores se sientan estables mayor será su desempeño e identificación.
- **Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección**, Es la percepción del grado de transparencia de la alta dirección sobre el futuro de la empresa y la medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes y van acorde con los criterios y políticas de la alta gerencia<sup>23</sup>, esto traerá como consecuencia que las actuaciones del personal se ajusten a los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos

- **Dimensión 8: Valores colectivos**, Las personas para vivir en armonía dentro de la sociedad necesitamos de las relaciones interpersonales basadas en el respeto y la tolerancia, la participación social crítica y constructiva; una organización social está conformado por trabajadores que direccionados por un jefe o directivo en conjunto formaran los valores de la institución, que vienen a ser los cimientos básicos de las organizaciones, ya que sin ellos se limitarían los beneficios que podrían alcanzar.

### **Convivencia docente**

Klein, F. (2011) Nos menciona que se entiende como una red de relaciones sociales, que se desarrollan en un tiempo-espacio determinado (institución educativa), "La convivencia entre docentes se configura como un espacio de relacional, cooperación y conocimiento" y se construye y reconstruye en la vida cotidiana.

#### **Definición operacional**

La variable **convivencia docentes**, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 33 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Relaciones afectivas**, Abarca el lado afectivo de las personas como se sienten susceptibles frente a tensiones de grupo, desacuerdos, falta de comunicación, amistades, comprensión, tolerancia y valores. Además de transmitir conocimientos, tenemos que producir en ellos sentimientos positivos sobre la, convivencia.
- **Dimensión 2: Relaciones sociales**, se encargada de focalizarse en los eventos donde ya no son afectivos ni académicos sino sociales vista como la relación más natural del ser humano en su momento de esparcimiento, como las fiestas organizadas por la IE, celebraciones como el día del maestro, día de la madre, entre otro.
- **Dimensión 3: Sentido de pertenencia**, este atributo del clima organizacional está definido como la "percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas".

Anexo 6

Operacionalización de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>Relaciones interpersonales</b>	Tiene en cuenta opiniones. Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta	41. ¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	Por mejorar  Regular  Óptimo
	Es aceptado por su grupo de trabajo. Siente que es aceptado por su grupo de trabajo	42. ¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?	
	Se siente cómodo con su grupo de trabajo	43. ¿Los miembros del grupo no son distantes conmigo?	
	Valora aportes del grupo de trabajo Asume que sus aportes son valorados en el grupo de trabajo	44. ¿Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo?  45. ¿El grupo de trabajo valora mis aportes?	
<b>Estilo de dirección</b>	Se crea atmósfera de confianza en el grupo de trabajo por parte del jefe. Se promueve una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo por parte del jefe.	46. ¿Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo?	
	Se apoya las decisiones que se toman Considera que el jefe se apoya en sus decisiones	47. ¿El jefe no es mal educado?  48. ¿Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?	
	Órdenes impartidas no son arbitrarias.	49. ¿Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias?	

	Piensa que las ordenes que recibe no son arbitrarias		
	El jefe no desconfía del grupo de trabajo Cree que el grupo confía en el jefe	50. ¿El jefe no desconfía del grupo de trabajo?	
<b>Sentido de pertenencia</b>	Entiende los beneficios del centro de labor Entiende los beneficios que posee en el centro de labores	51. ¿Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de labor?	
	Satisface mis necesidades Satisface sus necesidades con los beneficios que recibe en el centro	52. ¿Los beneficios que recibo en el centro de labor satisfacen mis necesidades?	
	De acuerdo con mi asignación salarial Conforme con su asignación salarial	53. ¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	
	Frustrado por las políticas de la institución Siente frustración por las políticas de la institución	54. ¿Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución?	
	Los servicios no son deficientes Recibe servicios no deficientes por parte de la institución	55. ¿Los servicios que recibo en la institución no son deficientes?	
<b>Retribución</b>	Interés por el futuro de la institución. Siente interés por el futuro de la institución	56. ¿Realmente me interesa el futuro de la institución?	
	Recomienda a la Institución como un excelente sitio de trabajo.	57. ¿Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?	
	Me siento parte de la Institución Se siente orgulloso de la Institución	58. ¿No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución?	

	Trabaja horas extras cuando son remuneradas	59. ¿Sin remuneración no trabajo Horas Extra?	
	Siente agrado de trabajar en la institución	60. ¿No sería más feliz en otra Institución?	
<b>Disponibilidad de recursos</b>	Dispone del espacio adecuado para realizar el trabajo -	61. ¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	
		62. ¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?	
		63. ¿El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo?	
	Tiene acceso a la Información para realizar trabajo	64. ¿No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?	
	Iluminación del área de trabajo Cree que la iluminación del área de trabajo es adecuada	65. ¿La iluminación del área de trabajo no es deficiente?	
<b>Estabilidad</b>	Se tiene en cuenta el desempeño del personal en la institución	66. ¿La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño?	
	Brinda estabilidad laboral Existe estabilidad laboral en la institución	67. ¿La institución brinda estabilidad laboral?	
	Procura no contratar personal por terceros	68. ¿La institución procura no contratar personal por terceros?	

	Se procura no contratar personal por terceros en la institución		
	Permanece en el cargo no preferencias personales sino por desempeño Se asume cargos según el desempeño profesional	69. ¿La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales? 70. ¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?	
<b>Claridad y coherencia en la dirección</b>	Entiende de manera clara y precisa las metas de la institución.	71. ¿Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución? 72. ¿Conozco bien como la institución está logrando sus metas?	
	Conocer bien como la institución está logrando sus metas. Considera que las tareas diarias tienen relación con las metas	73. ¿Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas?	
	Da a conocer los logros de la Institución. Se da a conocer los logros de la Institución	74. ¿Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución?	
	Entiende las metas de la Institución	75. ¿Las metas de la Institución son entendibles?	
	<b>Valores colectivos</b>	Trabajo en equipo con otros servidores en bueno. Trabaja en equipo con otros servidores de manera óptima Otros servicios responden a mis necesidades laborales	76. ¿El trabajo en equipo con otros servicios (*) es bueno? 77. ¿Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales?

	Considera que los servicios responden a sus necesidades		
	Consigue información fácil de otros servicios.	78. ¿Cuándo necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente?	
	Los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad. Piensa que los servidores aceptan su responsabilidad al resolver problemas	79. ¿Cuándo las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad?	
		80. ¿Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros?	

**(\*) Servicio: De APAFA, comisiones, dirección, consejo estudiantil, etc.**



**Operacionalización de la variable: Convivencia docente**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>Relaciones afectivas</b>		<b>Relaciones afectivas</b>	Por mejorar Regular Óptimo
	Realiza indirectas hacia sus colegas.	34. ¿En la institución educativa disimuladamente uso indirectas hacia mis colegas?	
	Critica extremadamente la opinión de los demás.	35. ¿Me muestro extremadamente crítico con la opinión de los demás?	
	Siente tensión entre los colegas.	36. ¿Siento que hay tensión entre colegas?	
	Se informa las cosas a último minuto.	37. ¿Se me informan las cosas a último minuto?	
	Piensa que malinterpretan su opinión	38. ¿Mi opinión es malinterpretada por mis colegas.	
	Se comunica libremente entre sus colegas.	39. ¿Tengo libertad para comunicarme entre mis colegas?	
		40. ¿Me expreso sin pelos en la lengua?	
	Prevalece mi opinión sobre la de mis colegas.	41. ¿Cuándo opinan mis colegas sobre un punto quiero hacer prevalecer mi opinión?	
	Demuestra poco esfuerzo cuando no estoy de acuerdo con la opinión de los demás.	42. ¿Cuándo no estoy de acuerdo con la opinión de otros, no me esfuerzo por llevarlo a cabo?	
	Encuentra soluciones ante los desacuerdos entre colegas.	43. ¿Ante un desacuerdo con mis colegas tratamos de encontrar soluciones?	
	Confía en amigos en la institución.	44. ¿En la institución tengo amigos en quienes puedo confiar?	

	Persona en quien pueden encontrar amistad.	45. ¿Soy una persona en quien pueden encontrar un amigo(a)?	
	Identifica quien es amigo y colega	46. ¿Tengo bien en claro quiénes son mis amigos y quienes solo colegas?	
<b>Relaciones académicas</b>	Sanciona un colega por no cumplir sus obligaciones por razones personales o familiares.	47. ¿Cuándo un colega no cumple con sus obligaciones por razones familiares o personales lo sanciono?	
	Juzga a los colegas por sus errores	48. ¿Si un colega comete un error me uno a los demás para juzgarlo?	
	Difiere de los pensamientos de sus colegas	49. ¿Tengo diferente pensamiento que mis colegas por eso no compatibilizo con algunos?	
	Miente para salvarse frente a los colegas.	50. ¿En algunas ocasiones tuve que mentir para salvar mi persona frente a mis colegas?	
	Ayuda a un compañero aún sino no le tiene simpatía.	51. ¿Si no me simpatiza un compañero y necesita de mi ayuda, lo hago?	
	Escucha hablar a sus compañeros mal de otros	52. ¿Oí hablar a mis compañeros mal de otros, manchando su reputación?	
	Calla comentarios de colegas aun sabiendo que lo merece.	53. ¿Me callo en hacer comentarios de algún colega aun sabiendo que lo merece?	
	Se siente descontento cuando elige horarios al inicio del año escolar	54. ¿En reuniones al inicio del año escolar para elegir el horario, salgo descontento.	

	Prefiere trabajar solo que en equipo.	55. ¿Prefiero trabajar solo(a) que en equipo?	
	Se compromete con la elaboración de planes y reglamentos.	56. ¿Estoy comprometido(a) con la IE? a la participación en la elaboración de planes y reglamentos?	
	Participa en los eventos del aniversario por presión. Participa en fiestas patrias u otro evento cívico.	57. ¿En el aniversario del colegio participo en los eventos solo por presión?? 58. ¿En fiestas patrias u otro evento cívico participo en las actividades y desfile.?	
	Se identifica con las actividades de la I.E.	59. ¿Me identifico con las actividades desarrolladas por la I.E?	
<b>Relación Social</b>	Se disgusta en las reuniones docentes durante los debates.	60. ¿En las reuniones de docentes cuando hay debates salgo disgustado?	
	Evita asistir a reuniones porque no respetan la hora y se pierde el tiempo	61. ¿Prefiero no asistir a reuniones porque no respetan la hora establecida?	
		62. ¿Cuándo hay reuniones se pierde tiempo?	
	Deja de lado la apatía en las reuniones, poniendo primero lo profesional .	63. ¿En reuniones de docentes dejo de lado la apatía y pongo primero lo profesional que lo personal?	
	Se comunica con todos pero sabe quiénes son sus amigos, en las reuniones sociales.	64. ¿En las reuniones sociales me comunico con todos, pero tengo en claro quiénes son mis amigos?	
	Mantiene distancia con colegas que no concilio en las reuniones sociales.	65. ¿En los acontecimientos sociales prefiero mantener distancia con los colegas que no concilio?	
	Pasa vergonzosos incidentes en eventos sociales con colegas.	66. ¿He pasado vergonzosos incidentes (peleas, discusiones, etc.) en eventos sociales con mis colegas de la I.E?	

Anexo 7

Certificado de validez del contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Relaciones interpersonales</b>							
1	¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	X		X		X		
2	¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?	X		X		X		
3	¿Los miembros del grupo no son distantes conmigo?	X		X		X		
4	¿ Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo?	X		X		X		
5	¿El grupo de trabajo valora mis aportes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estilo de dirección</b>							
6	¿Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo?	X		X		X		
7	¿El jefe no es mal educado?	X		X		X		
8	¿Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?	X		X		X		
8	¿Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias?	X		X		X		
9	¿El jefe no desconfía del grupo de trabajo?	X		X		X		
10	<b>DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia</b>	X		X		X		

11	¿Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de labor?	X		X		X		
12	¿Los beneficios que recibo en el centro de labor satisfacen mis necesidades?	X		X		X		
13	¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	X		X		X		
14	¿Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución?	X		X		X		
15	¿Los servicios que recibo en la institución no son deficientes?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Retribución</b>								
16	¿Realmente me interesa el futuro de la institución?	X		X		X		
17	¿Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?	X		X		X		
18	¿No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución?	X		X		X		
19	¿Sin remuneración no trabajo Horas Extra?	X		X		X		
20	¿No sería más feliz en otra Institución?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Disponibilidad de recursos</b>								
21	¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		
22	¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?	X		X		X		

23	¿El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo?	X		X		X		
24	¿No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?	X		X		X		
25	¿La iluminación del área de trabajo no es deficiente?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Estabilidad</b>								
26	¿La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño?	X		X		X		
27	¿La institución brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
28	¿La institución procura no contratar personal por terceros?	X		X		X		
29	¿La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales?	X		X		X		
30	¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: Claridad y coherencia en la dirección</b>								
31	¿Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución?	X		X		X		
32	¿Conozco bien como la institución está logrando sus metas?	X		X		X		

33	¿Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas?	X		X		X		
34	¿Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución?	X		X		X		
35	¿Las metas de la Institución son entendibles?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Valores colectivos</b>							
36	.¿El trabajo en equipo con otros *servicios es bueno?	X		X		X		
37	¿Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales?	X		X		X		
38	¿Cuándo necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente?	X		X		X		
39	¿Cuándo las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad?	X		X		X		
40	¿Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Delgado Arenas, Raúl

**San Juan de Lurigancho 3 de noviembre del 2021**

**Grado y Especialidad del validador:** PhD en Métodos de Evaluación e Investigación.



*Raúl Delgado Arenas*  
Dr. Raúl Delgado Arenas

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julca Vera Noemi Teresa  
DNI: 18837377

Especialidad del validador: Estadista

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 24 de octubre del 2021



---

Noemi Julca Vera  
DTC – UPG Lima Este

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julca Vera Noemi Teresa**  
**DNI: 18837377**

**Especialidad del validador: Estadista**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 24 de octubre del 2021**



---

Noemi Julca Vera  
DTC – UPG Lima Este

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Edith Silva Rabio**  
**DNI: 03701645**

**Especialidad del validador: Estadista**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



.....  
Dra. Edith Silva Rubio

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

**Lima, 24 de octubre del 2021**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Relaciones afectivas</b>							
1	¿En la institución educativa disimuladamente uso indirectas hacia mis colegas?	X		X		X		
2	¿Me muestro extremadamente crítico con la opinión de los demás?	X		X		X		
3	¿Siento que hay tensión entre colegas?	X		X		X		
4	¿Se me informan las cosas a último minuto?	X		X		X		
5	¿Mi opinión es malinterpretada por mis colegas?	X		X		X		
6	¿Tengo libertad para comunicarme entre mis colegas?	X		X		X		
7	¿Me expreso sin pelos en la lengua?	X		X		X		
8	¿Cuándo opinan mis colegas sobre un punto quiero hacer prevalecer mi opinión?	X		X		X		
9	¿Cuándo no estoy acuerdo con la opinión de otros, no me esfuerzo por llevarlo a cabo?	X		X		X		
10	¿Ante un desacuerdo con mis colegas tratamos de encontrar soluciones?	X		X		X		

11	¿En la institución tengo amigos en quienes puedo confiar?	X		X		X		
12	¿Soy una persona en quien pueden encontrar un amigo(a)?	X		X		X		
13	¿Tengo bien en claro quiénes son mis amigos y quienes solo colegas?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones académicas</b>								
14	¿Cuándo un colega no cumple con sus obligaciones por razones familiares o personales lo sanciono?	X		X		X		
15	¿Si un colega comete un error me uno a los demás para juzgarlo?	X		X		X		
16	¿Tengo diferente pensamiento que mis colegas por eso no compatibilizo con algunos?	X		X		X		
17	¿En algunas ocasiones tuve que mentir para salvar mi persona frente a mis colegas?	X		X		X		
18	¿Si no me simpatiza un compañero y necesita de mi ayuda, lo hago?	X		X		X		
19	¿Oí hablar a mis compañeros mal de otros, manchando su reputación?	X		X		X		
20	¿Me callo en hacer comentarios de algún colega aun sabiendo que lo merece?	X		X		X		
21	¿En reuniones al inicio del año escolar para elegir el horario, salgo descontento.	X		X		X		

22	¿Prefiero trabajar solo(a) que en equipo?	X		X		X		
23	¿Estoy comprometido(a) con la IE? a la participación en la elaboración de planes y reglamentos?	X		X		X		
24	¿En el aniversario del colegio participo en los eventos solo por presión?	X		X		X		
25	¿En fiestas patrias u otro evento cívico participo en las actividades y desfile.?	X		X		X		
26	¿Me identifico con las actividades desarrolladas por la I.E?	X		X		X		
27	¿En las reuniones de docentes cuando hay debates salgo disgustado?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Relación Social</b>								
28	¿Prefiero no asistir a reuniones porque no respetan la hora establecida?	X		X		X		
29	¿Cuándo hay reuniones se pierde tiempo?	X		X		X		
30	¿En reuniones de docentes dejo de lado la apatía y pongo primero lo profesional que lo personal?	X		X		X		
31	¿En las reuniones sociales me comunico con todos, pero tengo en claro quiénes son mis amigos?	X		X		X		

32	¿En los acontecimientos sociales prefiero mantener distancia con los colegas que no concilio?	X		X		X		
33	¿He pasado vergonzosos incidentes (peleas, discusiones, etc.) en eventos sociales con mis colegas de la I.E?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Delgado Arenas, Raúl

**San Juan de Lurigancho 3 de noviembre del 2021**

**Grado y Especialidad del validador:** PhD en Métodos de Evaluación e Investigación.



  
Dr. Raúl Delgado Arenas

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julca Vera Noemi Teresa  
DNI: 18837377

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 24 de octubre del 2021

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



---

Noemi Julca Vera  
DTC – UPG Lima Este

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Edith Silva Rabio**  
**DNI: 03701645**

**Especialidad del validador: Estadista**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



---

Dra. Edith Silva Rubio

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

**Lima, 24 de octubre del 2021**



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, REYNA BARRAZA JULISSA DIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA UGEL 05 EN SAN JUAN DE LURIGANCHO,2021", 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
JULISSA DIANA REYNA BARRAZA <b>DNI:</b> 41043405 <b>ORCID</b> 0000-0002-3930-4568	Firmado digitalmente por: JDREYNAR el 21-12-2021 20:50:46

Código documento Trilce: TRI - 0239362