



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA IES TÉCNICO ILAVE - 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. WILLIAM RAMOS APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IES TÉCNICO ILAVE - 2023.docx

AUTOR

WILLIAM RAMOS APAZA

RECuento DE PALABRAS

14198 Words

RECuento DE CARACTERES

79096 Characters

RECuento DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.0MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 2, 2024 11:49 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 2, 2024 11:51 AM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 13 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por VIZCARRA HERLES Nina Eleonor FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.09.2024 12:01:59 -05:00

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por PACHO POIMA Guillermina Yeni FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.09.2024 09:26:32 -05:00



DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios, mis padres y mi hermano, que son la inspiración de mi vida, porque ellos creyeron en mí, gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron apoyándome en los momentos más difíciles de mi vida y mi carrera.

WILLIAM RAMOS APAZA



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, doy gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta mi meta, así mismo a mi asesora, quien, con sus conocimientos y apoyo, me guio a través de cada una de las etapas de esta investigación, también a la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por haberme brindado la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación.

WILLIAM RAMOS APAZA



ÍNDICE DE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE DE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. Hipótesis general.....	18
1.3.2. Hipótesis específicas.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos	20



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.1.3. Antecedentes locales.....	26
2.2. MARCO TEÓRICO	28
2.2.1. Clima organizacional	28
2.2.2. Estilo gerencial o de gestión	33
2.2.3. Liderazgo	36
2.2.4. Ambiente laboral.....	40
2.2.5. Desempeño docente	46
2.2.6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	48
2.2.7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
2.2.8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	50
2.3. MARCO CONCEPTUAL	53

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. LUGAR GEOGRÁFICO DEL ESTUDIO	54
3.2. PERIODO DE DURACIÓN	54
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	54
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	54
3.5. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.6. RECURSOS NECESARIOS	55



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	56
3.7.1. Técnica.....	56
3.7.2. Instrumento	57
3.7.3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos	58
3.8. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	60
3.8.1. Tipo de investigación.....	60
3.8.2. Diseño de investigación	61
3.9. PROCEDIMIENTO	61
3.10. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	62
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	63
4.1.2. Percepción del clima organizacional en el personal de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023.	65
4.1.3. Percepción del desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023... ..	66
4.2 DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES.....	70
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	74

ÁREA : Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía.

TEMA : Clima organizacional y desempeño docente.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 18 DE SETIEMBRE DEL 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Muestra de la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave.....	55
Tabla 2 Las pruebas de normalidad	59
Tabla 3 Los niveles de confiabilidad	60
Tabla 4 Variables y dimensiones	62
Tabla 5 Correlación del clima organizacional y desempeño docente.....	63
Tabla 6 Resultados encuesta del clima organizacional a docentes de la I.E.S. Técnico Ilave.....	65
Tabla 7 Percepción de escala del desempeño de los docentes	66



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Dominios del marco de buen desempeño docente	48
Figura 2 Correlaciones entre Clima Institucional y Desempeño Docente	64
Figura 3 Resultados de la encuesta del clima organizacional a docentes de la I.E.S. Técnico Ilave.....	65
Figura 4 Resultados de la percepción del desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023.....	67



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Instrumento de variable 1 (cuestionario de clima organizacional)	75
ANEXO 2: Instrumento de variable 2 (cuestionario de desempeño docente)	77
ANEXO 3: Validación de los dos instrumentos de investigación	80
ANEXO 4: Solicitud para obtener el Oficio de autorización de ejecución.....	83
ANEXO 5: Constancia de haber ejecutado la investigación.....	84
ANEXO 6: Padrón de docentes de la IES Técnico – Ilave	85
ANEXO 7: Datos procesados.....	87
ANEXO 8: Fotografías	88
ANEXO 8: Declaración jurada de autenticidad de tesis	90
ANEXO 9: Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional	91



ACRÓNIMOS

IES:	Institución Educativa Secundaria
MINEDU:	Ministerio de Educación
SPSS – V25:	Paquete estadístico para las ciencias sociales
TEST:	Pruebas destinadas a evaluar conocimientos, aptitudes o funciones.
XLSX:	Hoja de cálculo de Excel con macros



RESUMEN

El objetivo fue determinar el nivel de relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño docente en el personal – IES Técnico - Ilave 2023. El enfoque de investigación es enfoque cuantitativo con un estudio no experimental con diseño correlacional simple, corresponde con una población 51 docentes y la muestra no probabilístico y muestreo por conveniencia con 44 docentes durante cinco meses. Con técnica el instrumento de la encuesta clima organizacional y desempleo docente con un conjunto de preguntas y ítems. Los resultados muestran una correlación positiva, directa y alta entre el clima organizacional y el desempeño docente, con una significancia estadística muy fuerte ($p < 0.05$). Estos hallazgos sugieren que un mejor entorno de trabajo está relacionado con un mejor desempeño de los docentes. En conclusión, se destacó la importancia del clima organizacional en el ámbito educativo y la necesidad de crear un ambiente laboral positivo para promover el rendimiento y la satisfacción de los docentes, lo que, a su vez, podría mejorar la calidad educativa en la Institución Educativa Secundaria Técnico Industrial Ilave.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño docente, Estimulo laboral, Liderazgo, Percepción docente



ABSTRACT

The objective was to determine the level of relationship between the perception of organizational climate and teaching performance in the staff - IES Técnico - Ilave 2023. The research method is a quantitative approach study with a non-experimental study with simple correlational design, corresponds to a population of 51 teachers and non-probabilistic sample and convenience sampling with 44 teachers for five months. The survey instrument used was the organizational climate and teacher unemployment survey with a set of questions and items. The results show a positive, direct and high correlation between organizational climate and teacher performance, with a very strong statistical significance ($p < 0.05$). These findings suggest that a better work environment is related to better teacher performance. In conclusion, the importance of organizational climate in the educational setting and the need to create a positive work environment to promote teacher performance and satisfaction was highlighted, which, in turn, could improve educational quality at the Institución Educativa Secundaria Técnico Industrial Ilave.

Keywords: Organizational climate, Teacher performance, Teacher performance, Teacher perception, Leadership, Stimulus, Job satisfaction, Teacher perception



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Desde que Chiavenato empezó a referirse sobre los recursos humanos de una organización como el capital intelectual de la institución, se ha vuelto importante el abordar temas sobre el grupo de seres humanos que se relacionan entre sí para sacar adelante la gestión de una institución, en consecuencia, estas relaciones se hacen muy indispensables dentro de las Organizaciones Educativas. Por otro lado, también es importante el clima de la organización para la calidad educativa, en vista que de ello depende el éxito de la institución educativa.

El compromiso y el clima organizacional son actitudes que reflejan un estado psicológico relacionado con los valores y objetivos de una organización. Existe un conjunto de causales para que una persona o un conjunto de personas sostengan un compromiso en las organizaciones, teóricamente la percepción favorable del clima laboral que les rodea incrementa el compromiso. El estudio muestra las relaciones observadas en las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso. Los hallazgos señalan que tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional.

El desempeño docente es así el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos (Saravia y López, 2008).



El desempeño docente cumple un papel fundamental en el logro de los objetivos académicos y el desarrollo integral del alumnado. En palabras de Díaz (2018) el clima organizacional está estrechamente vinculado con el desempeño del profesorado, puesto que considera que el proceso de enseñanza-aprendizaje es un trabajo colectivo en el que los resultados dependen de las habilidades de los profesores y del personal administrativo. En ese marco, la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente es de suma importancia para lograr una educación de calidad; es decir, un clima organizacional favorable proporciona un entorno propicio en el que los docentes se sienten valorados, motivados y apoyados en su labor (Paco y Matas, 2015).

Se entiende que el clima organizacional, implica la concurrencia del sistema administrativo y académico de la organización educativa, jugando un preponderante rol en el desempeño docente por lo tanto es necesario determinar la influencia que ésta ejerce, a través de una pesquisa científica, organizada y sistematizada proporcionando hallazgos sobre la realidad del clima organizacional

En el Perú las Instituciones educativas son modelos para la sociedad de este siglo, por lo tanto; cuanto más estas organizaciones mejoran su calidad quiere decir que también las relaciones en el clima organizacional son exitosas.

La Institución Educativa Secundaria Técnico - Ilave, al igual que muchas otras instituciones educativas de Educación Básica Regular (EBR), se enfrenta a una serie de desafíos para lograr un equilibrio entre el clima organizacional y el desempeño docente. En tal sentido, resulta pertinente investigar la relación entre estas dos variables en el contexto educativo de la ciudad Ilave, Puno. El objetivo principal del presente trabajo de investigación es determinar el nivel de relación entre la percepción del clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de la IES Técnico - Ilave 2023.



El enfoque del estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental.

En cuanto a la estructura, el presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos. En el capítulo I se presentan: el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, los objetivos, las hipótesis y la justificación del estudio. En el capítulo II se exponen los antecedentes a nivel internacional, nacional y local. Además, se desarrolla el marco teórico; esto es, la conceptualización de las variables y sus respectivas dimensiones. En el capítulo III, materiales y métodos, se desarrolla todo lo referido a la metodología de la investigación: ubicación geográfica, duración del estudio, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos y el proceso de recolección y procesamiento de datos. En el capítulo IV se presentan, describen e interpretan los resultados y se realiza la discusión de los mismos.

Finalmente, se presentan las conclusiones, cada una con relación a los objetivos planteados en la investigación, así como las recomendaciones, referencias y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial, se ha observado una problemática relacionada con la relación entre clima organizacional y desempeño docente. Cuando el clima organizacional en una institución educativa no es favorable, los docentes pueden experimentar una disminución en su motivación, compromiso y satisfacción laboral. Esto a su vez puede afectar negativamente su desempeño, lo que tiene un impacto directo en la calidad de la educación que brindan. El estrés y el desgaste emocional causados por un ambiente de trabajo negativo pueden contribuir a un menor nivel de compromiso, falta de colaboración y disminución en la innovación pedagógica. Por lo tanto, es crucial promover un clima



organizacional positivo que permita a los docentes sentirse valorados y motivados en su labor educativa.

En el Perú, la relación entre clima organizacional y desempeño docente también es un tema de preocupación. Muchas instituciones educativas enfrentan desafíos relacionados con la falta de apoyo y reconocimiento hacia los docentes, lo que puede llevar a un clima organizacional poco favorable. Esto se traduce en una disminución en la motivación y satisfacción laboral de los profesores, lo que a su vez afecta su desempeño y compromiso con la enseñanza. El estrés y la falta de recursos también son factores que contribuyen a esta problemática. Es fundamental tomar medidas para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas, proporcionando apoyo y reconocimiento a los docentes, fomentando la colaboración y promoviendo la innovación pedagógica.

En la Institución Educativa Secundaria Técnico - Ilave de Puno, se evidencia una problemática en la relación entre clima organizacional y desempeño docente. Los profesores sufren de falta de apoyo y reconocimiento, lo que genera un ambiente laboral poco favorable. Esta situación conlleva a una disminución en la motivación y satisfacción laboral de los docentes, afectando directamente su desempeño y compromiso con la enseñanza. Además, la falta de recursos y la presión por cumplir con las metas educativas, también dificultan la labor docente en esta institución. Es por ello que, en el presente estudio se plantea el problema respecto a la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I. E. S. Técnico – Ilave.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuáles es el nivel de relación entre la percepción del clima organizacional y del desempeño docente en el personal de la I.E.S. Técnico- Ilave 2023?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la percepción del clima organizacional en el personal en la I.E.S. Técnico – Ilave 2023?
- ¿Cómo es la percepción del desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave 2023?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

El nivel de relación entre la percepción del clima organizacional y el desempeño docente en el personal de la I.E.S Técnico- Ilave 2023, es positivo y alto.

1.3.2. Hipótesis específicas

- La percepción del clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave es media.
- La percepción del desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave es media.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Es importante una mirada a la organización que existe en las instituciones, a su vez estas pueden llevar a construir un clima laboral favorable o desfavorable, lo que conlleva a una insatisfacción laboral que recae en los docentes quienes son la mano que moldea la calidad educativa tan decaída en algunas instituciones, así esto nos lleva a resultados bajos. Por ello un cambio de la mentalidad dando un espacio para iniciar un



clima organizacional más íntegro y desarrollado, pueda concebir grandes cambios, permitiendo que todos puedan potenciar los productos presentados.

Existe pues en cada institución educativa, distintas formas de organización cada una de ellas tiene una particularidad que le hace única, entonces podríamos aprender de cada una de ellas. Resulta importante asimilar un estudio y también una aplicación de estas organizaciones y su modo de trabajo, por lo cual cada una pueda volverse una institución educativa más completa teniendo en cuenta este factor, enfocándose principalmente en el desempeño docente. De esta forma, dominar los elementos que la refuerzan, tales como: los métodos de comunicación más efectivos, el reconocimiento público del buen trabajo y los logros, la reducción de conflictos, las prácticas de liderazgo participativo, etc., para que podamos ser los beneficiarios de los resultados teniendo una educación de calidad y una mayor armonía social en las instituciones educativas.

La ciudad de Ilave está situado en la zona central aimara del sur del altiplano, esta ciudad tiene problemas de organización por las comunidades; si bien es sabido que los padres de Familia y la plana jerárquica, de la I.E.S Técnico son conscientes de que lo más importante son los estudiantes, sin embargo, existe un cierto nivel de descontento del personal dentro del centro educativo (Censo, 2017). Por otro lado, se viene observando que el problema existente es el manejo de las buenas relaciones, por consiguiente, un buen clima organizacional, que favorezca el mejor desempeño docente, pues los efectos de un mal clima organizacional o institucional van mucho más allá de la reducción de la productividad de la fuerza laboral en su conjunto. Y esta situación, si no se controla y trata a tiempo, se multiplicará y contagiará a otras personas o equipos por su efecto contagio; este aspecto se denota con claridad en las instituciones grandes y sobre todo en colegios emblemáticos como el que estamos abordando.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño docente en el personal – IES Técnico -Ilave 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Describir la percepción del clima organizacional en el personal de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023.
- Describir la percepción que se tiene el desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Durante la revisión de antecedentes vinculados al problema de estudio, se exploraron investigaciones a nivel internacional, nacional, regional y local, percepción del clima organizacional y desempeño docente de la I.E.S. Técnico Ilave – 2023.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Un estudio realizado por Paco y Matas (2015), tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en dos instituciones educativas del Perú. El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo y fue de tipo descriptivo correlacional. Se aplicaron dos instrumentos: las escalas de clima social (WES) y el inventario de desempeño laboral a una muestra constituida por 110 profesores de ambas instituciones. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre ambas variables, puesto que el r de Pearson = 0,71. Los investigadores concluyen que el clima organizacional determina el desempeño docente.

Almeida (2020), examinó la conexión entre el clima organizacional y el rendimiento docente en una institución de Educación General Básica ubicada en Guayaquil, Ecuador. El enfoque del estudio fue cuantitativo y de naturaleza descriptiva correlacional. Se utilizaron dos encuestas como herramientas de recopilación de datos, dirigidas a una muestra de 45 profesores. El resultado del análisis de correlación, expresado mediante el coeficiente de correlación



Spearman ($Rho=0,848$), indica una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. La conclusión derivada de estos hallazgos sostiene la existencia de una asociación directa y positiva entre el clima organizacional y el rendimiento de los docentes.

Un estudio realizado por Toapanta et al., (2020) tuvo como propósito evaluar el entorno laboral en una institución educativa en Quito, Ecuador, y determinar su impacto en el rendimiento de los profesores. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se diseñó como no experimental y descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 44 profesores del colegio, a quienes se les administraron cuestionarios estructurados de manera técnica. Según los hallazgos, se observó un coeficiente de correlación de $-0,383$ entre las variables. Como conclusión, se establece que existe una relación débil inversa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes.

Un artículo de investigación elaborado por García y Campana (2020) tuvo como propósito establecer la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los docentes en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño correlacional. Se administraron dos cuestionarios a una muestra compuesta por 128 profesores de la institución educativa. Según los resultados obtenidos, se evidenció que el clima organizacional afecta el desempeño del cuerpo docente, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue $Rho = .845$. Los investigadores llegaron a la conclusión de que las variables están directamente relacionadas.

García (2020), llevó a cabo una investigación con el propósito de evaluar la relación existente entre el clima organizacional y el rendimiento de los docentes



en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, ubicada en Ecuador. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se clasificó como correlacional. Se administraron dos encuestas a una muestra conformada por 72 profesores pertenecientes a dicha institución educativa. Los resultados obtenidos revelan que el coeficiente de correlación de Spearman fue de $Rho = .845$, indicando una correlación significativa entre ambas variables. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente. Asimismo, se destacó que el clima organizacional recibe una valoración por parte de las autoridades, lo cual se asocia con un rendimiento docente inadecuado.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Paco y Matas (2015) realizaron un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Huancayo, Perú. La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo y correlacional. La muestra del estudio estuvo constituida por 110 profesores de ambas instituciones. Como instrumentos se aplicaron la escala de clima social laboral (WES) y el inventario de desempeño laboral. Según los resultados, existe relación significativa entre las dos variables, ya que el r de Pearson es igual a 0,71. Los investigadores concluyen que el clima organizacional determina el desempeño laboral de los profesores.

León (2015) utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional para realizar una investigación sobre la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica. La muestra del estudio estuvo conformada por 22 docentes de educación primaria y se utilizó una encuesta para recolectar los datos



necesarios. El instrumento de la encuesta, un cuestionario para ambas variables, permitió a los investigadores llegar a la conclusión de que existe una conexión entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la I. E. P. N° 5170 - Puente Piedra.

Un estudio abordado por Pajuelo (2018), se planteó como objetivo examinar el grado de correlación entre las variables clima organizacional y gestión del desempeño docente en la institución educativa Honores de San Martín de Porres, Perú. La investigación fue cuantitativa y descriptiva- correlacional. La muestra estuvo conformada por 62 profesores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para la recolección de datos. Según los resultados el $p = 0,209$. En ese sentido, se concluye que existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente.

Vargas (2021), realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el grado de correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en el colegio N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes San Antonio, Perú. La investigación fue cuantitativa y de diseño correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 70 alumnos, a quienes se le aplicaron cuestionarios a fin de recolectar datos. De acuerdo con los resultados, el Rho de Spearman es igual a 0,791, lo que indica una correlación positiva alta. Se concluye que ambas variables se relacionan de manera significativa.

Una investigación realizada por Vera (2021), se planteó como propósito determinar la incidencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santa Anita, Perú. El trabajo de investigación fue cuantitativo, de tipo explicativo y de diseño



correlacional-causal. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicaron cuestionarios a una muestra constituida por 114 profesores. Según los resultados, $p = 0,000 < a 0.05$. En ese marco, se concluye que la gestión directiva y el clima organizacional inciden altamente en el desempeño docente.

Un estudio realizado por Sancho y Santos (2021), se planteó como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Vicealmirante Gerónimo Cafferata N. 7088, Perú. La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo y fue de diseño no experimental, de tipo correlacional y nivel transversal. La muestra del estudio estuvo constituida por 70 profesores de la institución; a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Según los resultados, el Rho de Spearman es igual 0,485. En ese sentido, se concluye que existe una relación significativa moderada y directa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Mamani (2022), publicó un artículo de investigación que tuvo como propósito principal establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa del Perú. El estudio se abordó desde una perspectiva cuantitativa y fue de tipo básico y de diseño no experimental, transversal, correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra integrada por 80 profesores. Según los resultados existe una relación directa, positiva y alta, puesto que el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.608. Se llega a la conclusión de que el clima organizacional favorece de manera significativa el buen desempeño docente.

Palacios (2022), realizó una tesis cuyo objetivo fue establecer el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente de los



profesores de una institución educativa del distrito de Ate, Lima. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal. La muestra de la investigación estuvo conformada por 30 profesores a quienes se les aplicó dos cuestionarios de tipo Likert. Los resultados evidencian que el coeficiente de correlación Pearson es igual a 0,691; además, el nivel de error es de 0.001. Se concluye que ambas variables están relacionadas; esto es, el desempeño docente mejora en tanto el clima organizacional también.

2.1.3. Antecedentes locales

Zegarra et al., (2014), realizaron un estudio que tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores en los centros educativos de la provincia de Puno. El estudio fue básico y se enfocó desde una perspectiva cuantitativa de diseño correlacional no experimental. La muestra estuvo constituida por 133 profesores a la que se aplicó cuestionarios que miden ambas variables. Según los resultados de la investigación, existe una relación directa positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que $r = 0,828$. En ese sentido, se concluye que el desempeño laboral mejora en tanto el clima organizacional también lo haga.

Coaquira (2016), en su investigación tuvo el propósito de determinar la relación existente entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes, la investigación estuvo enmarcado dentro del enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional aplicada a una población de estudio integrada por 60 profesores, suministrando con técnica una encuesta, siendo su instrumento de recolección de datos el cuestionario para ambas variables, se pudo llegar a la conclusión de que existe una correlación fuerte entre la cultura organizacional y



motivación laboral de los docentes investigados.

Calle (2021), realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los profesores en dos instituciones educativas de educación básica alternativa. El estudio fue cuantitativo de diseño transversal correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por la totalidad de los docentes de ambas instituciones a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Según los resultados, la prueba Rho de Spearman es igual a 0,120, lo que da cuenta de una correlación positiva entre ambas variables. Se concluye que el clima institucional está asociado de manera positiva con el desempeño de los profesores.

Un estudio elaborado por Ballena (2021), se planteó como objetivo establecer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en los centros educativos de Patambuco. La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra del estudio estuvo constituida por 49 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó cuestionarios validados a través de juicio de expertos. Se concluye que el clima organizacional influye en cada uno de los desempeños planteados por el Marco del Buen Desempeño Docente.

Una tesis realizada por Soncco (2023), tuvo como objetivo establecer el grado relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. El estudio fue abordado desde un enfoque cuantitativo y se empleó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios de tipo Likert a una muestra constituida por 30 docentes. De acuerdo con los



resultados, las variables se relacionan de forma positiva moderada, puesto que el coeficiente de correlación Pearson es igual a 0,523. Se concluye que el clima organizacional se relaciona e influye en el desempeño docente.

Requena (2018), elaboró un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los profesores en los centros educativos de nivel inicial en Puno. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva y de diseño correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 179 profesores a quienes se les aplicó un cuestionario y una ficha de evaluación. De acuerdo con el resultado general, ambas variables están relacionadas significativamente, ya que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a $+0.551^{**}$. Se llega a la conclusión de que un mejor clima organizacional mejora el desempeño de los profesores.

2.2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se abordan los principales conceptos que sostienen de manera teórica la investigación, así como las variables de estudio: clima organizacional y desempeño docente. Asimismo, se delimitarán cada una de las dimensiones que comprenden ambas variables. Este conocimiento se deriva de las relaciones e interacciones que se desarrollan en cada institución, influenciado por el comportamiento de las personas, la estructura organizativa y los procesos internos que tienen lugar.

2.2.1. Clima organizacional

Según García-Rubiano et al. (2020), el clima organizacional es un estado homeostático constituido por las políticas formales de la organización y las necesidades de los empleados, sus valores y personalidades”.



En palabras de Gilmer (1966), el clima organizacional hace referencia a un sistema de características que particularizan a las instituciones; es decir, es un sistema que diferencia a una institución de otra. En la misma línea Arano (2016), señala que la interacción entre las características más estables de la realidad objetiva existente en la organización y las percepciones subjetivas que sus miembros tienen de ésta [...] dan lugar al clima organizacional. Además, esta influye en el comportamiento de todos los colaboradores de una organización. Al respecto, Schneider y Reiches (1983), señalan que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores de una institución con respecto a la organización de la misma; dicho de otro modo, el clima organizacional hará referencia a cómo los empleados perciben la organización de una empresa o institución.

Otros autores como Ahmad (2010) citado en Vargas (2021), afirman que se refiere a una serie de particularidades que pueden ser medibles dentro del ambiente laboral. Asimismo, sostienen que la medición de esas características se basa en la percepción de las personas que interactúan dentro de la organización. Cabe precisar, además, que la forma de actuar de los empleados; esto es, el comportamiento, es determinado por estas percepciones. En ese marco, se puede afirmar que la creación de un ambiente laboral adecuado y propicio es determinada por el clima organizacional.

Bruner (2002), por su parte, indica que el clima organizacional hace referencia a las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización. En esa misma línea, Cooper (2003) afirma que el clima organizacional es la forma como los empleados o trabajadores de una institución perciben el ambiente de trabajo; sobre todo, en



relación a los modos de interacción entre los empleados y la directiva o gerencia. En otro orden, Dolly (2007) señala que el clima organizacional se refiere específicamente al ambiente en donde una persona realiza sus labores habituales, a la relación de los subordinados con el jefe, a la relación entre empleados y a los lazos establecidos con los proveedores.

Ahora bien, si se aborda el concepto de clima organizacional desde un ámbito educativo, se puede señalar que se referirá al resultado de la interacción del personal dentro de una institución educativa. En los centros educativos son los docentes los que experimentaran el clima organizacional, el cual estará basado en percepciones colectivas e influirá en el comportamiento de los maestros. Asimismo, se puede mencionar que el clima organizacional es influenciado por los directivos o administradores de la institución (Hoy y Forsyth, 1986).

Según Hoy y Miskel (1991). el clima organizacional dentro de una institución educativa evidencia la descripción total de la organización y se mide, como se señaló párrafos arriba, por medio de la percepción de los miembros de una organización. En el ámbito educativo, los miembros que perciben el clima organizacional de toda institución son, evidentemente, los profesores. En ese marco, el clima organizacional en un centro educativo refiere a las opiniones de los profesores sobre las características críticas. Además, el clima es una cualidad relativamente duradera que experimentan los profesores, influye en su comportamiento y se basa en sus percepciones colectivas (Vargas, 2021).

Por otro lado, García (2019), afirma que el clima organizacional en una institución educativa es uno de los principales elementos de calidad. En esa misma línea, autores como Pedraza (2017) afirman que el clima organizacional es la



vértebra de toda organización educativa y se refiere a cómo los profesores perciben el ambiente de trabajo; además, la interacción de los mismos dependerá de esta percepción. A todo esto, se añade también el hecho de que el clima organizacional varía de acuerdo a cada organización.

De este modo, el clima organizacional será percibido de diferente manera en cada institución educativa. Esto porque son muchos los factores o componentes que la determinan; en ese sentido, la percepción del clima organizacional es, de alguna u otra manera, particular en cada organización. Si se habla, por ejemplo, de los componentes que determinan el clima organizacional en estas instituciones, se podría señalar la forma de liderazgo, la comunicación entre los profesores y, de modo general, las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

Ahora bien, de acuerdo con Halpin y Croft (1963), el clima escolar positivo dentro de una organización es promovido por la satisfacción de las necesidades profesionales del profesorado. Es por ello que, según Marchart (2006), el clima organizacional debe ser positivo en un centro educativo, puesto que repercute en el trabajo de los profesores; muchos de ellos se desenvuelven de mejor manera y laboran más motivados, lo cual es índice de mayor calidad educativa.

A partir del breve recorrido que se hizo a través de las distintas concepciones, se puede señalar que el clima organizacional hace referencia a cómo los profesores perciben el ambiente laboral en el que se desenvuelven; en este caso, en determinada institución educativa. Asimismo, esta se mide a través de las percepciones de los maestros. Por otro lado, es preciso señalar que muchos



son los factores que determinan el clima dentro de una organización; dentro de ellas se puede hacer referencia a las relaciones de los profesores con los directivos y los vínculos interpersonales entre docentes. Cada uno de los factores hace que el clima organizacional sea distinto en cada institución; en ese sentido, el clima es particular en cada caso.

Por otra parte, es preciso hacer referencia, también, a la importancia del clima organizacional, ya que es un tema que está siendo atendido cada vez más por los directivos de las diferentes instituciones y empresas. Esto debido a que está comprobado su repercusión en los resultados de la organización, específicamente, en el éxito de la gestión (Ballena, 2019). La importancia del clima organizacional radica en su potencial para evidenciar la percepción de los empleados y, a partir de ello, tomar una serie de decisiones a fin de orientar la institución en el futuro. Es por ello que las diferentes instituciones y empresas reconocen a los recursos humanos como uno de sus pilares fundamentales.

Asimismo, en palabras de Vargas (2021), el cambio en la conducta y el comportamiento de los empleados de una institución u organización está sujeta al cambio en el clima organizacional de la misma. Sin embargo, si este cambio no se relaciona o vincula con la percepción de los trabajadores surgirán una serie de problemas dentro del centro educativo o empresarial. Se debe tener presente que el clima organizacional, en pocas palabras, es la manifestación de las actitudes de los miembros de la organización hacia la organización misma.

En los siguientes apartados abordaremos cada una de las dimensiones del clima organizacional tomadas en cuenta para este estudio: estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, niveles de comunicación, estímulo laboral y manejo



de conflictos. Cabe precisar que, según Brunet (1997), la evaluación del clima organizacional debe, necesariamente, asegurar la medición de un mínimo de cuatro dimensiones.

2.2.2. Estilo gerencial o de gestión

En palabras de Alvarado et al., (2012) el estilo gerencial se refiere a la capacidad que tiene todo director para dirigir una organización o institución. Esta capacidad, además, involucra acciones como la toma de decisiones y el manejo de los recursos humanos. Asimismo, supone aprovechar la participación de todos los miembros de la organización, aprovechando su experiencia y creatividad para resolver los problemas que surjan en la institución (Alvarado et al., 2021). En la misma línea, Navarro (2013) sostiene que el estilo gerencial hace referencia a la forma de actuar y dirigir al personal dentro de la empresa con el propósito de cumplir un objetivo. Asimismo, indica que existen distintos estilos de gestión, entre ellos se puede mencionar a los siguientes: autocrático, paternalista, individualista, participativo y democrático.

Estilo gerencial o de gestión

En palabras de Alvarado et al., (2012) el estilo gerencial se refiere a la capacidad que tiene todo director para dirigir una organización o institución. Esta capacidad, además, involucra acciones como la toma de decisiones y el manejo de los recursos humanos. Asimismo, supone aprovechar la participación de todos los miembros de la organización, aprovechando su experiencia y creatividad para resolver los problemas que surjan en la institución (Alvarado et al., 2021). En la misma línea, Navarro (2013) sostiene que el estilo gerencial hace referencia a la forma de actuar y dirigir al personal dentro de la empresa con el propósito de



cumplir un objetivo. Asimismo, indica que existen distintos estilos de gestión, entre ellos se puede mencionar a los siguientes: autocrático, paternalista, individualista, participativo y democrático.

Estilo de gestión autocrático

En palabras de Cerna (2015) el estilo gerencial autocrático es cuando el gerente de la organización o institución toma las decisiones de manera impositiva; es decir, la toma de decisiones queda centralizada en una sola persona, el gerente. Este último es quien ordena y determina las tareas que deben cumplir todos los miembros del grupo. Según Isea et al., (2017) es quien asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla a todo el personal, parte del principio que todos le obedezcan. Ahora bien, este estilo repercute en las demás personas, puesto que hace que se les reste importancia o se les niegue la oportunidad de desarrollarse dentro de su centro laboral.

Asimismo, de acuerdo con Casanova y Nieto (2017), el gerente que posee un estilo autocrático mantiene una relación de superioridad con respecto a los miembros de la organización. En ese sentido, se puede señalar que su relación con los demás es vertical. Por otro lado, Bamondi y Sardi (2021) indican que un gerente que desarrolla este tipo de gestión no considera las opiniones del resto de miembros de la organización; por el contrario, siempre se muestra desconfiado, dogmático y firme.

Estilo de gestión democrático

De acuerdo con Mullins (2005), el estilo de gestión democrático hace referencia a un sistema en el que el poder está enfocado en la organización.



Asimismo, agrega que, dentro de este estilo, los miembros interactúan con el gerente; además, este último participa como un miembro más. Ahora bien, el rol que desempeña el gerente es el de un líder que está en la capacidad de dirigir una discusión con el objetivo de tomar decisiones.

En otro orden, si se les presta atención a las características de esta forma de gestión, se puede mencionar lo siguiente: los empleados se involucran en la toma de decisiones, el gerente consulta constantemente con los empleados para realizar cambios dentro de la organización, los empleados y el gerente llevan a cabo reuniones a fin de llegar a un consenso. Por último, el gerente siempre se muestra abierto hacia los miembros del grupo; en ese sentido, toma en consideración las ideas y sentimientos de los subordinados (Escandón y Hurtado, 2016).

Por otro lado, según Vargas (2021), el estilo de gestión democrático solamente es apropiado en los casos en que los miembros del grupo están dispuestos a compartir con su gerente o, alternativamente, el gerente está dispuesto a aceptar la responsabilidad de las decisiones que él o ella no ha formulado personalmente.

Estilo de gestión participativo

El estilo participativo, según Isea et al., (2017), hace referencia a la utilización de la consulta con el objetivo de ejercer el liderazgo. Si bien el gerente consulta con los subordinados, las decisiones siguen recayendo en él. Al respecto, Fernández (2015) afirma que este estilo consulta a sus subordinados las acciones y decisiones probables y alienta su participación, considera tanto a aquellos que no participan como a los que si lo hacen; toman decisiones por sí solo pero



consulta a todos. En otras palabras, se puede señalar que un gerente con un estilo de gestión participativa mantiene un equilibrio entre el control y la consulta.

Por otra parte, se puede indicar que el estilo participativo está enfocado en la consulta. En el momento de la reunión, el gerente deja de tomar decisiones y, entre todos, se eligen una serie de alternativas a fin de contribuir a la mejora de la organización. Ahora bien, según Trejos (2021), todo gerente con un estilo participativo debe tener la capacidad para tratar los conflictos, motivar, promover el esfuerzo común y la responsabilidad.

2.2.3. Liderazgo

Según la Real Academia Española (RAE, 2023), el liderazgo hace referencia a la condición que tiene una persona para asumir las actividades de líder. Dentro de una organización, un líder realiza una serie de tareas con el objetivo de mejorar el funcionamiento y optimizar el rendimiento de la institución. De acuerdo con Ezeuwa (2005), ser líder significa ejercer influencia en los miembros del grupo para que se alcancen los objetivos comunes de la organización.

En esa misma línea, Ukeje (1999) afirma que el liderazgo supone influir en los demás para que se desempeñen de manera voluntaria y con entusiasmo; de esta forma se podrán alcanzar los objetivos de la empresa. En palabras de Sanchez-Reyes et al., (2015), el liderazgo “es una acción ejercida por un líder, quien a su vez deberá de contar con habilidades y capacidades específicas para desempeñar la función y el rol, deberá poseer credibilidad y reconocimiento de parte de sus seguidores” (p. 4).

Ahora bien, la forma en que el líder desempeña estos roles y dirige los



asuntos de la organización se conoce como su estilo de liderazgo (Vargas, 2021). En ese marco, podemos señalar que el estilo de liderazgo hace referencia a cómo un líder asume sus funciones. A esto se puede agregar lo indicado por Okumbe (1998), puesto que señala que el estilo de liderazgo se refiere al comportamiento de un líder con el fin de motivar a los empleados para que se alcancen los objetivos de la institución.

Por otra parte, si se habla de liderazgo dentro del sector educativo, es el director quien asume el rol de líder dentro de una institución; este, a través de sus acciones, debe alentar a todo el personal docente y a los demás involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje para que se logren alcanzar los objetivos en equipo. Al respecto McCoy (2011) afirma que los líderes de los centros educativos deben hacerle frente a una infinidad de retos y dilemas; además, menciona que el liderazgo en el sector educativo es un problema que debe ser atendido en la actualidad. En otro orden, autores como Lin (2005) señalan que el director debe compartir su visión con los profesores y convertir en una prioridad el liderazgo educativo. Ahora bien, según Lewin et al., (1939), hay tres estilos de liderazgo: democrático, laissez-faire y autocrático.

Estilos de liderazgo democrático

El estilo de liderazgo democrático hace referencia al trabajo igualitario entre el líder y los empleados. En palabras de Goldman (2002) citado en Vargas (2021), toda institución que tiene un estilo de liderazgo democrático posee las siguientes cualidades: las políticas son establecidas por un conjunto de organizaciones, las técnicas y las medidas de desempeño laboral son discutidas con el propósito de que todos los miembros las entiendan, el líder asesora a los



subordinados sobre la implementación de las tareas, los subordinados están en la posibilidad de elegir con quién trabajar en equipo, los equipos deciden las asignaciones de tareas y el líder es objetivo al ofrecer sus elogios y críticas.

Por otro lado, para Anderson (1959), el líder con este estilo de liderazgo es capaz de tomar decisiones con los demás miembros de la organización. Algunas de las características que poseen este tipo de líderes son: disposición para escuchar y compartir con los miembros, flexibilidad, gran capacidad para motivar, comunicación e inclusión. Asimismo, el rasgo más notorio de un líder con estilo democrático es el fomento de la participación en la toma de decisiones.

Según House y Mitchell (2006) los líderes democráticos pueden ser de cuatro tipos:

- Estilo directivo. El líder con estilo directivo ofrece pautas específicas en cuanto a la planificación, organización y ejecución de tareas. El estilo directivo es óptimo siempre que la labor es compleja y la capacidad de los empleados es baja. En estos casos, cuando el líder ofrece más directivas la satisfacción laboral se eleva (Hoy y Miskel, 2001).
- Estilo de apoyo. El líder con este estilo de liderazgo es amigable y abierto; es decir, se muestra preocupado por las necesidades y el bienestar de los miembros de la organización. Este estilo es adecuado en organizaciones en las que la satisfacción laboral no es buena y los empleados se sienten inseguros (Hoy y Miskel, 2001).
- Estilo participativo. El líder con estilo participativo consulta de forma



constante con los miembros de la organización a fin de obtener ideas para luego tomar decisiones. El estilo participativo es óptimo para las organizaciones en donde los miembros se encuentran motivados y, a la vez, son competentes (Lussier y Achua, 2001).

- Estilo consultivo. El líder con estilo consultivo recoge las opiniones de los miembros, pero es él quien toma las decisiones. Cuando un líder posee este estilo de liderazgo, algunas veces, los miembros se resisten a las resoluciones del gerente; sobre todo, en situaciones en las que el líder toma decisiones respecto a las reglas que debe acatar la mayoría (Owens, 1981).
- Estilo orientado al logro. El líder que tiene esta forma de estilo de liderazgo plantea metas para los miembros de la organización. Asimismo, recompensa a los subordinados siempre que logren alcanzar los objetivos; de esta manera impulsa el trabajo. Este sistema es óptimo para organizaciones orientadas al logro de objetivos (Lussier y Achua, 2001).

Estilo de liderazgo autocrático

El estilo de liderazgo autocrático se refiere al ejercicio del poder por parte del líder sin la participación o con participación mínima de los miembros de la organización. Según Yukl (1994), un líder autocrático posee los siguientes rasgos: toma las decisiones sin consultar a los subordinados, establece las políticas de la empresa, los métodos de trabajo, las tareas, los estándares, así como las formas de evaluar el desempeño de los miembros del grupo.



El estilo autoritario hace posible que las decisiones se tomen con rapidez, puesto que solamente el líder está encargado de los cambios dentro de la organización. Este estilo resulta ser óptimo cuando los subordinados no son productivos y el gerente tiene poco tiempo. Además, a diferencia del estilo democrático, en el liderazgo autocrático no existe un canal comunicativo horizontal y el líder no permite que los miembros sean partícipes en la formulación de las políticas de la empresa.

Estilo de liderazgo laissez-faire

El estilo laissez-faire, también conocido como liderazgo permisivo, hace referencia a la toma de decisiones por parte de los subordinados cuando los líderes no intervienen. Este sistema hace posible que los empleados ejerzan control sobre sus actividades; en ese sentido, la intervención del líder es inusual, ya que el sistema está determinado por las políticas de la organización. En palabras de Hackman y Johnson (2009), el estilo permisivo es el más adecuado cuando los miembros son activos y están plenamente motivados.

Las decisiones son grupales y no existe intervención del líder. Esto permite que los subordinados tengan determinada libertad en la toma de decisiones. Ahora bien, el rol que desempeña el líder dentro de este sistema es el de proveer materiales y facilitar el desempeño de los miembros; por el contrario, estos pueden solicitar la intervención del gerente siempre que lo necesiten. Asimismo, el líder está en la posibilidad de convocar a los miembros para consensuar algunas decisiones con el objetivo de alcanzar las metas de la institución (Vargas, 2021).

2.2.4. Ambiente laboral

Pérez et al., (2009) sostienen que el ambiente laboral refleja la interacción



entre las características personales y organizacionales; comprende la organización, estructura y funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo. Ahora bien, esta dimensión comprende dos aspectos fundamentales: trabajo y contexto. El primero comprende la totalidad de las cualidades del ambiente laboral y la forma en la que se llevan a cabo las tareas. Por otro lado, el contexto involucra las condiciones físicas y sociales del trabajo.

Los miembros de una organización se encuentran plenamente satisfechos siempre que el ambiente de trabajo este ordenado y tenga un entorno favorable. Por el contrario, si las instalaciones son deficientes, es posible que los empleados se sientan estresados y se genere cierta tensión entre ellos. En ese marco, el ambiente laboral resulta ser de suma importancia dentro del clima organizacional, ya que, si los subordinados realizan sus labores en un ambiente con condiciones inapropiadas, lo más probable es que renuncien a la organización.

En palabras de Shann (2001), el desempeño de los subordinados está estrechamente relacionado con el entorno laboral; esto significa que el entorno en el que se desenvuelve el empleado influye en su desempeño. En ese sentido, los miembros de una organización siempre tendrán preferencia por las organizaciones que les brinden mejores condiciones de trabajo que les ayude a lograr los objetivos comunes de la institución.

A partir de lo señalado con anterioridad, se puede afirmar que un empleado buscará, en la medida de lo posible, un ambiente en el que se sienta más cómodo para desempeñar sus labores. Por otro lado, en lo que se refiere a las instituciones educativas, los docentes tienden a buscar entornos físicos que les brinden seguridad, menor tiempo de traslado, variedad de equipos y herramientas, así



como una infraestructura en óptimas condiciones (Vargas, 2021).

Niveles de comunicación

La comunicación hace referencia a la transmisión de información de un nivel a otro (Mintzberg, 1979). Ahora bien, en el ámbito de la administración, esta comunicación puede darse de muchas maneras, de ahí que se conciba como un sistema complejo. Por otra parte, Marín (1997) señala que dentro de la cultura organizacional existen tres formas de concebir la comunicación:

- La comunicación como fenómeno. Esta se concibe como el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y los diferentes públicos que tiene en su entorno (Marín 1997, p. 12).
- La comunicación como disciplina. Desde esta perspectiva la comunicación organizacional se convierte en objeto de estudio y estudia, precisamente, la manera en que se produce el fenómeno dentro de la organización.
- La comunicación como conjunto de técnicas y actividades. Bajo esta concepción se entiende a la comunicación como una serie de técnicas y actividades que coadyuvan al flujo de los mensajes que se intercambian dentro de toda organización; de esta manera, se contribuye al logro de los objetivos comunes.

Ahora bien, el flujo de los mensajes dentro de la organización resulta sustancial para toda institución. No obstante, muchas veces, este proceso presenta algunas dificultades. Al respecto, Coombs (2007) afirma que el líder,



generalmente, se comunica de manera no verbal con los subordinados; lo cual debe suponer que el gerente le preste más atención al proceso comunicativo con el objetivo de evitar daños en las relaciones entre los miembros.

Por otro lado, la comunicación no solo está centrada en el flujo de mensajes, sino en la interacción de los miembros de la institución. En todo centro educativo, la calidad de la comunicación va a depender del nivel de interacción de los actores educativos: directivos, docentes, administrativos, etc. Además, se debe considerar la situación, y las técnicas y actividades que posibiliten una comunicación efectiva.

Respecto a los niveles de comunicación, se puede mencionar dos formas que casi siempre se presentan dentro de una organización: vertical y horizontal. No obstante, de acuerdo con Vargas (2021), también se deben considerar otras formas de comunicación dentro de toda institución educativa.

- Vertical. La información es transmitida con base a la jerarquía, en otras palabras, entre los empleados y los líderes de la organización.
- Horizontal. Se manifiesta en un mismo nivel jerárquico, pero en diversas áreas de la organización (Gavilanes, 2020).

Estímulo laboral

Según Palacios (2021) el estímulo laboral hace referencia a determinados incentivos que las instituciones otorgan a los subordinados con la finalidad de motivarlos y sacar el máximo provecho de sus capacidades para realizar las actividades dentro de la organización. Por otro lado, se puede señalar que la motivación es primordial para que las acciones de los subordinados estén guiadas



hacia el logro de objetivos.

En el ámbito organizacional, así como en el educativo, se puede distinguir dos tipos de motivación: extrínseca e intrínseca. En cuanto a la motivación extrínseca, se puede decir que es el resultado de los estímulos externos; por otro lado, la motivación intrínseca hace referencia a la propia motivación del sujeto que, además, repercute en su desempeño laboral (Ryan y Deci, 2000). En palabras de Apaza (2017), la motivación extrínseca puede manifestarse a través de resoluciones, certificaciones o retribuciones económicas. Por el contrario, la motivación intrínseca se manifiesta por el interés que tiene una persona por realizar determinada acción: estudiar, capacitarse, especializarse, etc., la cual es propia del individuo, esto es, un estímulo interno.

Ahora bien, la motivación es un aspecto fundamental en el ámbito educativo. De acuerdo con Aacha (2010), los profesores se muestran preocupados por el logro de competencias en sus estudiantes y dan su máximo esfuerzo para alcanzar los logros de aprendizaje esperados, los cuales deben ser recompensados. En ese sentido, la motivación hace posible que ellos se desempeñen de la mejor manera posible con tal de alcanzar las metas propuestas. En otro orden, si se habla de los estímulos en el ámbito educativo, se pueden mencionar las resoluciones, los ascensos, las bonificaciones y otros incentivos que se deben promover desde el MINEDU, las direcciones regionales de educación, las UGEL y desde la misma directiva de la institución educativa.

Manejo de conflictos

En el ámbito organizacional se concibe al conflicto como una expresión hostil y se refiere a un malentendido entre los empleados que pertenecen a una



organización (Adomi y Anie, 2015). En otro orden, Awan y Ahson (2015) señalan que los conflictos son inevitables y naturales dentro de las organizaciones; no obstante, estos deben ser controlados o gestionados de manera oportuna para que no repercutan en el logro de objetivos. Además, el déficit en el manejo de conflictos puede traer consecuencias en el desempeño laboral. Al respecto, Vargas (2021) señala que el conflicto no gestionado promueve comunicación disfuncional y mal comportamiento del personal. Un mal comportamiento de parte de un empleado tiene el poder de afectar la moral general de los empleados, lo que resulta en una menor productividad.

Por otro parte, según Dana (2000) los conflictos en la organización pueden generar costos que se calculan en tiempo, decisiones erradas y pérdida de recursos humanos. Estos, generalmente se producen por una serie de problemas entre los miembros. Al respecto, Corvette (2007) afirma que los conflictos se producen en todas las organizaciones; sobre todo, en aquellas en la que existe gran incompatibilidad entre los empleados.

No obstante, tal y como se menciona líneas arriba, los conflictos pueden ser gestionados dentro de la organización. Ahora bien, el objetivo del manejo de conflictos es erradicar los componentes destructivos que no favorecen a la organización: hostilidad, violencia, incompatibilidad, etc. Asimismo, la gestión del conflicto es efectiva cuando se minimiza las interrupciones por conflictos dentro de la organización y cuando se proporciona una solución inmediata, aceptable y satisfactoria.

Ahora bien, respecto al ámbito educativo, se puede señalar que los centros educativos no son ajenos a los conflictos. En estas organizaciones la labor del



líder, es decir, del director, es importante, puesto que deben controlar las diversas situaciones que se presenten dentro de la institución. Al respecto, se puede señalar, además, que muchos de ellos prefieren evitar los problemas y otros, por el contrario, ven un aspecto de mejora en los conflictos, esto con el propósito de regenerar la organización dentro del centro educativo. Por otro lado, los directores deben tener la capacidad de resolver problemas por medio del diálogo y empleando técnicas de gestión de conflictos (Vargas, 2021).

2.2.5. Desempeño docente

En palabras de Sarin (2009), el desempeño se refiere al estándar de comportamiento de los miembros de la organización; este permite evaluar el desempeño de los subordinados con parámetros que el empleador determina. En la misma línea, Maxwell (2008), define al desempeño como un análisis de los hábitos laborales de los empleados; además, señala que este análisis se realiza con el objetivo de identificar el nivel de logros que se han alcanzado.

Ahora bien, hablar de desempeño docente es referirse al desempeño laboral, pero en el ámbito educativo. En ese marco, se puede señalar que el desempeño docente es la forma en que una docente se desenvuelve en su centro de laburo. Al respecto, Márquez (2009) afirma que tiene que ver con las acciones pedagógicas que desarrolla un profesional en la educación, especialmente en la puesta de práctica de dichas acciones que conlleven a los resultados esperados.

En tal sentido, se puede señalar que el desempeño docente se describe como la ejecución de tareas, por parte de los profesores, que están orientadas al logro de objetivos. Agrega, Obilade (1999), que estas acciones se desarrollan en un determinado periodo y que, casi siempre, depende del sistema escolar. Por otro



lado, se puede señalar, también, que el desempeño docente hace referencia a un conjunto de capacidades que tiene el profesor para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes (Akinyemi, 1993; Okeniyi, 1995)

Ahora bien, en el Perú, el Minedu ha elaborado el Marco de Buen Desempeño Docente para ofrecer el perfil de docencia en el territorio nacional. Este documento está compuesto por 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños que ofrecen una visión amplia del perfil docente en nuestro país. Este documento:

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Minedu, 2023, p. 17).

Los dominios que se establecen dentro del Marco de Buen Desempeño Docente son cuatro: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Asimismo, cada uno de ellos comprenden una serie de competencias que se distribuyen de la siguiente manera: primer dominio, dos competencias; segundo dominio, tres competencias, tercer dominio, dos competencias y cuarto dominio, dos competencias.

Figura 1

Dominios del marco de buen desempeño docente



Fuente: Adaptado del Marco de Buen Desempeño Docente, Minedu (2023)

Cada dominio es entendido como un “ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales” (Minedu, 2023, p. 20). Además, estos coadyuvan al logro de aprendizajes de los estudiantes. En los siguientes párrafos abordaremos cada una de los dominios o dimensiones que comprende el buen desempeño docente.

2.2.6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En palabras del Minedu (2023), el primer dominio hace referencia a la etapa en la que se planifica el trabajo pedagógico; es decir, a la fase en la que se elaboran las mallas curriculares, las unidades de aprendizaje y las sesiones. Asimismo, se afirma que estos documentos deben ser elaborados con un enfoque inclusivo e intercultural. Este proceso supone que el docente conozca las características sociales, cognitivas y culturales de los alumnos, además de dominar



los contenidos pedagógicos de su disciplina. Por último, supone, también, la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Minedu, 2023).

En el Marco de Buen Desempeño Docente se establecen dos competencias para este dominio:

- Conoce y comprende las características de cada alumno, su entorno, la materia disciplinar tratada en clase y las técnicas y procedimientos educativos y pedagógicos para fomentar talentos de alto nivel y su desarrollo integral.
- Planifica la enseñanza colaborativa en un plan de estudios en constante revisión, asegurando la coherencia entre los aprendizajes que la escuela quiere que adquieran sus alumnos, el proceso pedagógico, el uso de los recursos y los medios y la evaluación.

2.2.7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El Dominio II abarca la administración del proceso educativo utilizando una estrategia que enfatiza la diversidad y la inclusión en todas sus manifestaciones. Se refiere a la mediación pedagógica del profesor en la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje, la gestión del currículo, la motivación permanente de los alumnos, la creación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y oportunos. Supone el empleo de diversas métricas y herramientas que facilitan la detección de áreas de mejora en la enseñanza, así como de áreas en las que los alumnos han tenido éxito y se han enfrentado a obstáculos (Minedu,



2023).

Este dominio comprende tres competencias docentes:

- Crea un entorno favorable al aprendizaje, la convivencia democrática y la experiencia de la variedad en todas sus manifestaciones, con el fin de fomentar el desarrollo de ciudadanos críticos y multiculturales.
- Utiliza tácticas y recursos apropiados mientras lleva a cabo el proceso de enseñanza con un profundo conocimiento de la materia, asegurándose de que todos los alumnos adquieren una comprensión crítica y reflexiva de cómo resolver cuestiones que son relevantes para sus experiencias, intereses y entornos culturales.
- Evalúa el aprendizaje de forma continua en consonancia con los objetivos institucionales, teniendo en cuenta las características individuales y los entornos culturales para tomar decisiones y retroalimentar a sus alumnos y a la comunidad educativa.
Variaciones individuales y entornos culturales.

2.2.8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El dominio III se refiere a la administración democrática de la institución o red de centros educativos para establecer la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la interacción exitosa con los distintos miembros de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), así como el apoyo a la creación de un ambiente



institucional acogedor. Implica apreciar y honrar a la comunidad y sus rasgos, así como la participación de las familias en los resultados educativos (Minedu, 2023).

Según Minedu (2023) este dominio está constituido por dos competencias:

- Contribuye activamente en el desarrollo y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional con el fin de proporcionar un aprendizaje de alta calidad. Esta participación debe realizarse con una actitud democrática, crítica y colaborativa.
- Establece relaciones de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras organizaciones estatales y de la sociedad civil; aprovecha sus conocimientos y recursos en los procesos educativos; e informa de los resultados.

2.2.9. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El dominio IV está formado por los procedimientos y rutinas que definen el crecimiento y desarrollo de la profesión docente. Se refiere a la reflexión metódica sobre las prácticas instructivas propias y de los colegas, el trabajo en grupo, la cooperación entre pares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Además de gestionar la información sobre la creación y ejecución de políticas educativas a escala nacional y regional, también implica la rendición de cuentas sobre los procesos y resultados del aprendizaje (Minedu, 2023).

Minedu (2023) establece dos competencias para este dominio:



- Reflexiona sobre sus experiencias laborales e institucionales, creando procesos de aprendizaje continuo tanto individuales como en grupo para aumentar su sentido de identidad y responsabilidad profesionales.
- Muestra honestidad, imparcialidad, responsabilidad y devoción por su propósito social, al tiempo que realiza su trabajo con una ética de respeto por los derechos básicos de las personas.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad

El grado en que un producto o servicio satisface las expectativas y necesidades del cliente y cumple con las especificaciones establecidas se conoce como calidad. La calidad, en un sentido más amplio, se refiere a la excelencia y la superioridad de un producto o servicio.

Desempeño

Se refiere a la medida en que una persona, máquina, sistema, o proceso realiza sus funciones o tareas según lo esperado. Incluye aspectos como eficiencia, eficacia, y productividad.

Percepción

Es el proceso a través del cual las personas interpretan y organizan la información sensorial para darle sentido a su entorno. Es subjetiva y puede variar de una persona a otra.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. LUGAR GEOGRÁFICO DEL ESTUDIO

El estudio se desarrolló en la Institución Educativa Secundaria Técnico Industrial Ilave. El centro educativo está situado en el distrito de Ilave, provincia del Collao y departamento de Puno. Específicamente entre las coordenadas 16° 06' 10" S de latitud y 69° 36' 22" O de longitud.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN

La investigación se llevó a cabo en un periodo de cinco meses a partir de la aprobación del proyecto de investigación. En ese periodo, que comprenden los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre se recolectaron, procesaron e interpretaron los datos. Asimismo, se escribió el informe de tesis.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Los materiales empleados en el trabajo de investigación son presentados en la siguiente tabla para una organización más clara.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

De acuerdo con Arias et al. (2016) la población hace referencia al conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. En el presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por 51 docentes de la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave.



En cuanto a la muestra del estudio, se ha optado por emplear el muestreo intencional o por conveniencia que es 44, puesto que la totalidad de docentes de la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave.

3.5. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

La muestra de estudio se caracteriza como no probabilística, y la elección de los grupos de investigación se llevó a cabo por conveniencia. El muestreo intencional permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

Tabla 1

Muestra de la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave.

Especialidad	No. Docentes
Comunicación	12
Matemática	13
CTA	14
Educación Física	5
Total	44

Fuente: Nóminas de lista de la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave.

Elaborado: El investigador.

3.6. RECURSOS NECESARIOS

Recursos humanos

- Presentación de solicitud para su respectiva aprobación.
- Investigador



- Docente de la IES Técnico Ilave - 2023

Subsidios económicos

- Autofinanciado por el tesista.

Materiales y equipos

- Laptop
- Impresiones de test.
- Servicio de movilidad para el viaje.

Materiales para el Test

- Tableros.
- Lapiceros.
- Correctores.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnica

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta. En palabras de Kuznik et al. (2010) esta técnica permite organizar y cuantificar los datos recolectados para después generalizarlos. En otro orden, según Charaja (2019) la encuesta utiliza el cuestionario como instrumento, el cual se describe como un conjunto de ítems que corresponden a los indicadores que conforman las dimensiones de las variables.



3.7.2. Instrumento

El instrumento empelado para la primera variable; esto es, clima organizacional fue el cuestionario de clima organizacional diseñado por Vargas (2021). Este instrumento está conformado por 20 enunciados que recolectan información cuantitativa acerca del clima organizacional. Además, responden a las seis dimensiones de la variable consideradas para el presente estudio. En lo referido a la escala, el cuestionario es de tipo Likert con alternativas del 1 al 5; donde 1 equivale a nunca y 5 a siempre.

La validación del instrumento fue de contenido y se realizó a través de juicio de expertos. Según Vargas (2021), el cuestionario tiene un 90.0 % de validez para su aplicación. Por otro lado, en cuanto a la fiabilidad, el instrumento es fiable, ya que el resultado del coeficiente de Alpha de Cronbach es igual a 0.921. Es preciso señalar, además, que para el presente estudio el cuestionario se sometió a una nueva validación por expertos.

En lo que respecta a la segunda variable; es decir, desempeño docente, el instrumento empleado fue el cuestionario de desempeño docente construido por Calle (2021). Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que se distribuyen, de acuerdo a las dimensiones, de la siguiente manera: primera dimensión, cinco enunciados; segunda dimensión, cinco enunciados; tercera dimensión, cinco enunciados y cuarta dimensión, cinco enunciados. El cuestionario tiene una escala de tipo Likert de con 5 grados: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; donde, 1 es equivalente a nunca y 5 es igual a siempre.

En otro orden, cabe señalar que el instrumento fue sometido a una validación de contenido por Calle (2021); para ello, el autor empleó el criterio de



expertos. Además, para el presente estudio, el cuestionario se sometió a una nueva validación por juicio de tres expertos quienes lo consideraron apto para su aplicación.

3.7.3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Prueba de normalidad

Paso 1: hipótesis

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de Confianza = 0.95

= 0,05 (margen de error)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov -Smirnov

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro – Wilk

La muestra es de 27 personas, por lo tanto, analizaremos con Shapiro-Wilk

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor < 0.05 se rechaza la Ho y acepta Ha

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha

Tabla 2*Las pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Clima Institucional	0.182	44	0.001	0.929	44	0.009
Desempeño Docente	3.158	44	0.008	0.911	44	0.002

Fuente: a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado: El investigador.

Al observar la tabla 2, para ambas variables se observan el grado normalidad de datos “0.009, y 0.002 para Shapiro-Wilk son menores a 0.05 por lo que se toma desilusión con la correlación Rho de Spearman.

Los resultados de las pruebas de normalidad para las variables "Clima Institucional" y "Desempeño Docente" revelan que ambos conjuntos de datos no siguen una distribución normal, según las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

Para el "Clima Institucional", tanto el estadístico de Kolmogorov-Smirnov (0.182, $p=0.001$) como el de Shapiro-Wilk (0.929, $p=0.009$) arrojan valores de significancia inferiores a 0.05, indicando que los datos no se distribuyen normalmente.

De manera similar, para el "Desempeño Docente", los resultados de ambas pruebas también muestran valores de significancia significativamente bajos: Kolmogorov-Smirnov (3.158, $p=0.008$) y Shapiro-Wilk (0.911, $p=0.002$), confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Estos hallazgos sugieren que, al aplicar pruebas estadísticas posteriores, es crucial considerar alternativas no paramétricas o realizar transformaciones en los datos para cumplir con los supuestos de normalidad, dado que las pruebas paramétricas estándar podrían no ser adecuadas para estos conjuntos de datos específicos.

Tabla 3

Los niveles de confiabilidad

Valores	Interpretación
De 0 a 0,05	nulo
De 0,06 a 0,25	bajo
De 0,26 a 0,50	medio
De 0,51 a 0,75	moderado
De 0,75 a 1	alta

Fuente: Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk.

Elaborado: El investigador.

3.8. DISEÑO ESTADÍSTICO

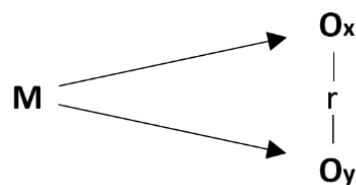
3.8.1. Tipo de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo, puesto que los datos recolectados se sometieron a un análisis exhaustivo con el objetivo de dar respuesta a las preguntas de investigación del presente estudio (Vega et al., 2014). En otro orden, el estudio es de tipo no experimental. En palabras de Hernández et al. (2014), las investigaciones no experimentales se caracterizan porque no existe manipulación de variables; en ese sentido, el fenómeno es analizado en su ambiente natural, en otras palabras, el fenómeno se analiza tal como se presenta en la realidad.

3.8.2. Diseño de investigación

El estudio es de diseño correlacional, ya que se busca medir el nivel de relación entre dos variables. Al respecto, Arias (2021) señala que el objetivo fundamental de estos estudios “es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada” (p. 71).

El esquema de la investigación es el siguiente:



Donde:

M: La muestra de los docentes.

O_x: Clima organizacional

O_y: Desempeño laboral

r: Relación entre ambas variables

3.9. PROCEDIMIENTO

Una vez aplicados los cuestionarios, se procedió a construir la base de datos considerando la cantidad de enunciados por cada dimensión de las variables y el total de encuestados; para ello se recurrió al software Microsoft Excel.

Luego de elaborar las bases de datos se trasladó la información al aplicativo SPSS - 25 para su debido procesamiento,

- Seguidamente se trasladó toda la información hacia el programa Excel.
- Se filtro los datos para luego ser ingresados al programa SPSS-25.



- Analizar la información descriptiva en el programa SPSS-25
- Reflejar los resultados adquiridos.
- Las conclusiones y sugerencias se ubican finalmente.

3.10. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 4

Variables y dimensiones

Variables	Dimensiones
Clima organizacional	Estilo gerencial
	Liderazgo
	Ambiente laboral
	Niveles de comunicación
	Estímulo laboral
	Manejo de conflictos
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Fuente: Nóminas de lista de la Institución Educativa Secundaria Técnico – Ilave.

Elaborado: El investigador.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Comparando los resultados con los estudios previos, se confirma y refuerza la relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente en el contexto específico de la Institución Educativa Secundaria Técnico Industrial Ilave. Esta validación refuerza la robustez de la relación identificada en investigaciones anteriores y ofrece una perspectiva localizada que enriquece la comprensión de cómo estos factores interaccionan en entornos educativos específicos.

4.1.1. Correlación del clima organizacional y desempeño docente

Tabla 5

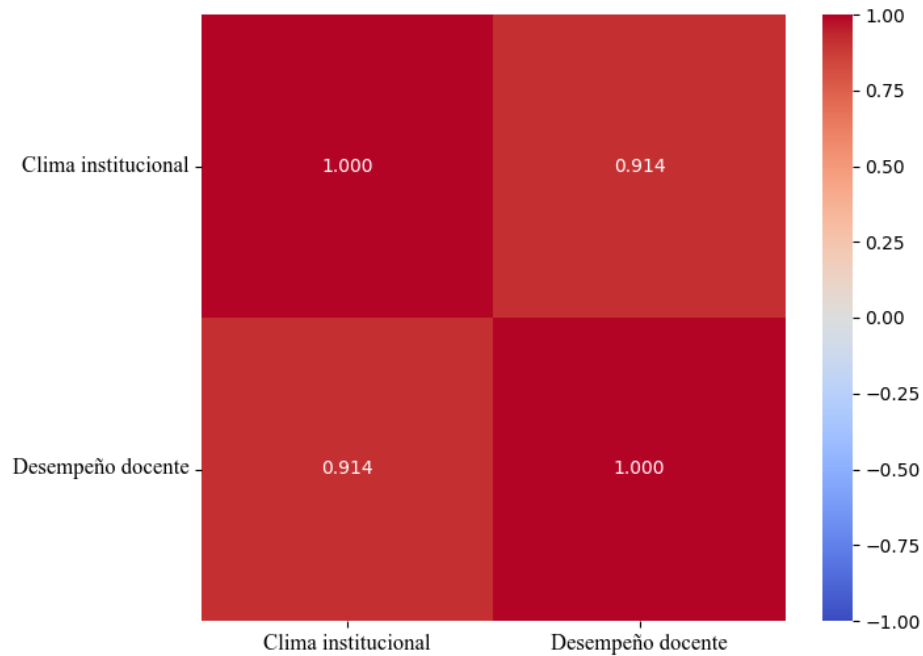
Correlación del clima organizacional y desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Coefficiente de correlación	1.000	0.914**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
Rho de Spearman	N	44	44
	Coefficiente de correlación	0.914**	1.000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	44	44

Fuente: Realizado, analizado en xlsx y spss-v25

Figura 2

Correlaciones entre Clima Institucional y Desempeño Docente



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2 se observa de acuerdo a los niveles de confiabilidad Rho de Spearman, este trabajo demuestra que hay correlación positiva, directa y alta; el nivel de significancia para el clima organizacional es 0,914 y para el desempeño es 1.0, con un nivel de significancia de 0.05, ubicándose estos dos resultados del coeficiente de correlación en nivel alto.

4.1.2. Percepción del clima organizacional en el personal de la I.E.S.

Técnico – Ilave, 2023.

Tabla 6

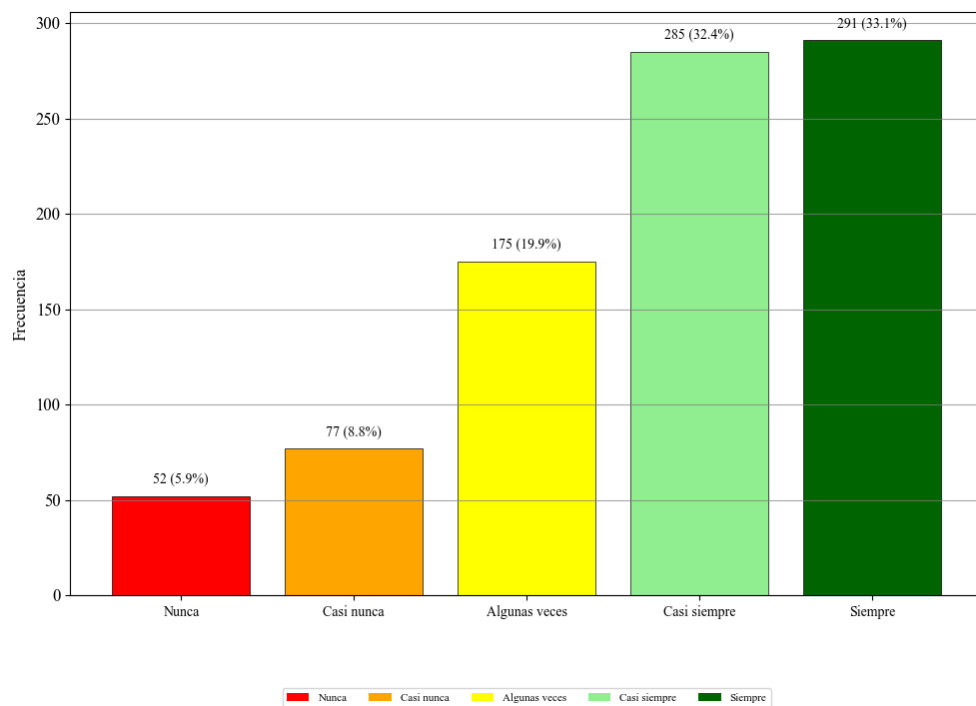
Resultados encuesta del clima organizacional a docentes de la I.E.S. Técnico Ilave

ESCALA	f	F	fr	%
Nunca	52	52	5.9	5.9
Casi nunca	77	129	8.8	14.7
Algunas veces	175	304	19.9	34.5
Casi siempre	285	589	32.4	66.9
Siempre	291	880	33.1	100.0
Total	880		100.0	

Fuente: Realizado, analizado en xlsx y spss-v25.

Figura 3

Resultados de la encuesta del clima organizacional a docentes de la I.E.S. Técnico Ilave



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 3, podemos observar lo siguiente: un 5.9 % manifiesta que nunca hay un buen clima organizacional, un 8.8 % manifiesta que casi nunca hay un clima organizacional, 19.9% manifiesta que algunas veces hay un buen clima organizacional, el 32.4% manifiesta que casi siempre hay un buen clima organizacional, el 33.1% manifiesta que siempre hay un buen clima organizacional. Es decir que más del 65% considera que hay un clima organizacional aceptable.

Este resultado nos muestra que los docentes perciben que clima organizacional es aceptable para un relacionamiento profesional tolerable lo que permite aseverar que o hay rotura de relación del grupo, es clima propicio para un trabajo cooperativo

4.1.3. Percepción del desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023

Tabla 7

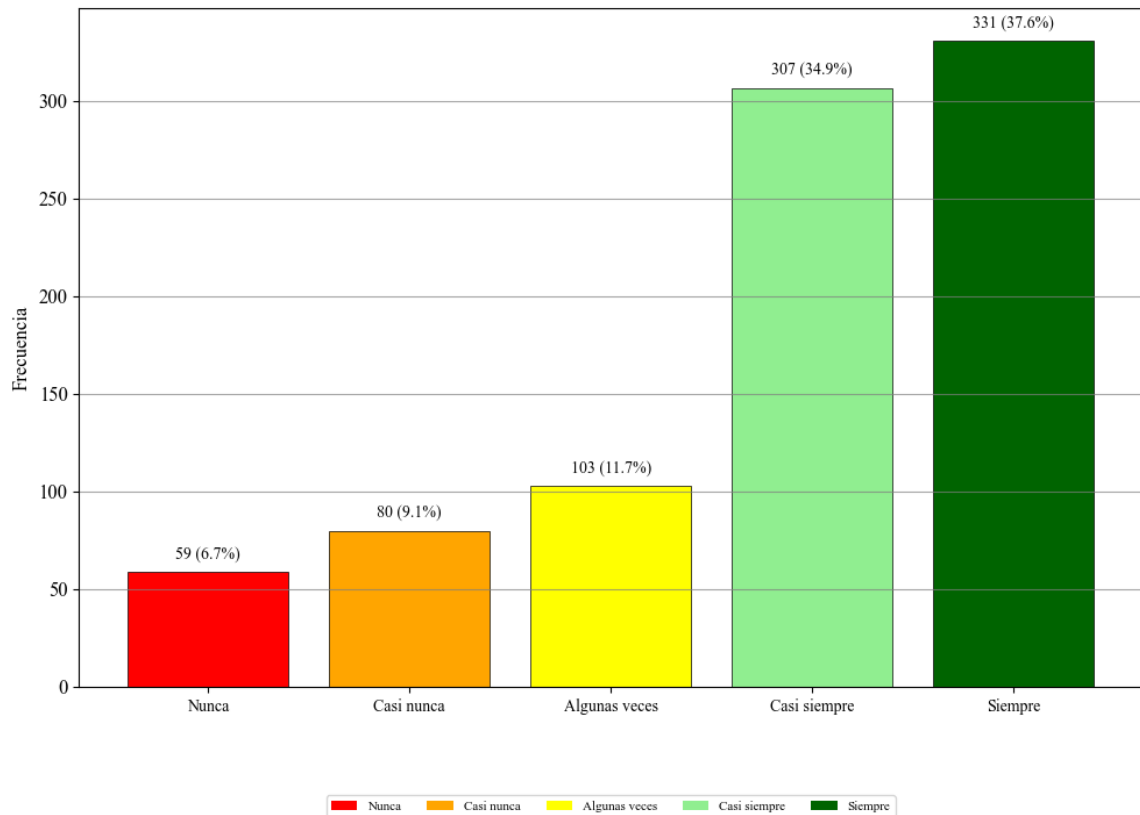
Percepción de escala del desempeño de los docentes

Escala	f	F	fr	%
Nunca	59	59	6.7	6.7
Casi nunca	80	139	9.1	15.8
Algunas veces	103	242	11.7	27.5
Casi siempre	307	549	34.9	62.4
Siempre	331	880	37.6	100.0
Total	880		100.0	

Fuente: Realizado, analizado en xlsx y spss-v25.

Figura 4

Resultados de la percepción del desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4, podemos observar lo siguiente: un 6.7 % manifiesta que nunca hay un buen desempeño docente, un 9.1% manifiesta que casi nunca hay un buen desempeño docente, un 11.7% manifiesta que algunas veces hay un buen desempeño docente, un 34.9 % manifiesta que casi siempre hay un buen desempeño docente, un 37.6% manifiesta que siempre hay un buen desempeño docente.

A partir de esta información podemos afirmar que la mayoría de docente percibe que su desempeño es aceptable tanto para ellos como también para los estudiantes.



4.2 DISCUSIÓN

Según Paco y Matas (2015) observaron las escalas de clima social (WES) y el inventario de desempeño laboral, hallando r de Pearson = 0,71. lo que indica que llegaron a nivel moderado cercano a nivel alto que ha hallado en este trabajo habiendo evidente se relacionan íntimamente dentro de una institución ya que un buen clima organizacional le crea satisfacción psicológica al trabajador y como consecuencia tiene un buen desempeño. Los investigadores concluyen que el clima organizacional determina el desempeño docente.

Según Mamani (2022) sus resultados existen una relación directa, positiva y moderada, puesto que el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.608. Se llega a la conclusión de que el clima organizacional favorece de manera significativa el buen desempeño docente, así este trabajo de investigación también trabajó con Spearman y sus resultados son más significantes, ratificando la estrecha relación entre estas dos variables.

Según García (2020) los resultados obtenidos revelan que el coeficiente de correlación de Spearman fue de $Rho = .845$, indicando una correlación significativa entre ambas variables. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente. Asimismo, se destacó que el clima organizacional recibe una valoración insuficiente por parte de las autoridades, lo cual se asocia con un rendimiento docente inadecuado. Como podemos apreciar en este caso cuando el clima organizacional es mal percibido también el desempeño es percibido como negativo. La investigación está basada en el estudio del Clima organización y su determinación en el Desempeño Laboral en la institución educativa I,E,S. “Técnico Industrial”- Ilave de la provincia el Collao, cuyos factores y características estructurales como comportamiento institucional, capacidad organizacional, dinámica institucional,



preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente además el clima organizacional constituye la personalidad de una institución y se consideró en primer momento que este condicionaría el comportamiento de un individuo; y así influiría de manera determinante en el desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, los resultados obtenidos como fruto de la presente investigación están plasmadas en la siguiente conclusión general: de acuerdo a las evidencias. Siguiendo con la contratación de hipótesis, por lo tanto, se puede determinar que la influencia entre la variable de (clima organizacional) no influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa secundaria “Técnico Industrial”- Ilave de la provincia el Collao (2023). Concluyó que existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente, al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional

Se ha concluido que resulta crucial para de la institución educativa secundaria “Técnico Industrial”- Ilave de la provincia el Collao mejorar y potenciar su clima organizacional a través de iniciativas que incluyan reconocimiento, motivación, fomento del trabajo en equipo, mejora en los niveles de comunicación, así como la implementación de un plan de capacitación. El enfoque metodológico aplicado en esta investigación se basa en niveles correlacionales y explicativos. Tras llevar a cabo la investigación en la institución educativa secundaria “Técnico Industrial”- Ilave de la provincia el Collao, resulta esencial implementar estrategias de intervención y mejoramiento del clima organizacional. Esto implica reconsiderar políticas, establecer nuevas estrategias y fortalecer el sistema de gestión con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral. Con esta acción, se respalda la conclusión derivada del trabajo de investigación.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determino el nivel de relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño docente en el personal – IES Técnico -Ilave 2023. De acuerdo a los niveles de confiabilidad Rho de Spearman, este trabajo demuestra que hay correlación positiva, directa y alta; el nivel de significancia para el clima organizacional es 0,914 y para el desempeño es 1., con un nivel de significancia de 0,05., ubicándose estos dos resultados del coeficiente de correlación en nivel alto.

SEGUNDA: Se describió la percepción del clima organizacional en el personal de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023. Se observo el 32.4% manifiesta que casi siempre hay un buen clima organizacional, el 33.1% manifiesta que siempre hay un buen clima organizacional. Se ha demostrado que el entorno laboral es beneficioso para la creación de relaciones interpersonales saludables y la cooperación entre colegas. Esta actitud positiva muestra un entorno que promueve el trabajo en equipo y reduce la probabilidad de conflictos importantes.

TERCERA: Se describió la percepción que se tiene el desempeño docente de la I.E.S. Técnico – Ilave, 2023. Se observo, un 37.6% manifiesta que siempre hay un buen desempeño docente. Este hallazgo indica que los maestros creen que están cumpliendo con los requisitos educativos, lo que es un indicador positivo del progreso académico y profesional en la institución. Por lo tanto, se cree que el desempeño de los docentes es crucial para lograr los objetivos educativos del centro.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que los docentes realicen una evaluación del ambiente organizacional de la institución para detectar posibles deficiencias o puntos débiles. Esto permitirá encontrar soluciones de manera efectiva, abordando el problema desde su raíz.

SEGUNDA: Se sugiere que la institución implemente programas de formación en comunicación para los docentes, quienes juegan un papel fundamental en la transmisión de la visión, misión y objetivos de la organización. Además, deben atender las preocupaciones del personal bajo su responsabilidad para satisfacer adecuadamente las necesidades de los educadores, que representan el 65% de los docentes en conflicto en la institución educativa secundaria “Técnico Industrial” de Ilave, en la provincia de El Collao.

TERCERA: Se sugiere que los profesores demuestren una mayor habilidad en la organización institución a la que pertenecen., con el fin de contribuir al fortalecimiento de la misión y visión de la Institución Educativa Secundaria Técnico - Ilave



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J., & Gómez-Rada, C. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28.
- Almeida, M. (2020). *Clima organizacional y el desempeño docente en educación general 988 básica*. Revista Entrevista Académica Electrónica, No. 5, Vol, Pp. 85-95.
- Ballena, M. (2021). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales del distrito Patambuco – 2018. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano-Puno].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18229994>
- Calle, V. (2021). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. en educación básica alternativa del distrito de Sicuani - 2019* (Issue 051) [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14740998>
- García D. & Campana A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil –Ecuador, 2019. *Ciencia y Educación*, 1(1), 36–43.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202004>
- García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil - Ecuador, 2019* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14576>
- Mamani, N. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493–501.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes En Ciencias Sociales*, 05(02), 334–338.



<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015048>

Pajuelo, B. (2018). *Clima Organizacional Y La Gestion Del Desempeño Docente En El Colegio Honores De San Martin De Porres*, 2018 [Universidad Peruana de las Américas].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/>

Palacios Yacila, M. P. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en una 1020 Institución educativa, Ate, Lima, 2022* [Universidad Peruana de las Américas].

http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3902_1022

Requena, J. (2018). *Universidad Nacional Del Altiplano Universidad Nacional Del 1023 Altiplano* [Universidad Nacional del Altiplano].

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10579>

Sancho, M., & Santos, O. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. 4, 78–114.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>



ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de variable 1 (cuestionario de clima organizacional)

Cuestionario de clima organizacional

(Instrumento elaborado por Vargas, 2021)

Buenos días (tardes), estimado docente.

El presente cuestionario está diseñado para evaluar el clima organizacional dentro de la institución; es por ello que recurrimos a usted para solicitarle que responda a cada una de las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Las respuestas serán anónimas y confidenciales.

¡Agradecemos su colaboración!

Instrucciones:

- Marque con un aspa (X) en la casilla que considere correcta.
- Marque solo una alternativa por cada enunciado.
- Responda todas las preguntas.

Las alternativas son:

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

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión Estilo gerencial						
01	El director promueve la participación de los docentes, padres de familia y estudiantes en las decisiones de la institución educativa.					
02	El director demuestra actitud autoritaria en la solución de los problemas.					
03	El director permite que los docentes y estudiantes tomen decisiones según su parecer.					



Liderazgo						
04	El director dirige y coordina las actividades de la institución y da a conocer sus planteamientos, aspiraciones y necesidades a la comunidad educativa.					
05	El director demuestra capacidad de liderazgo en la conducción de la institución educativa.					
06	El director permite a los miembros de la institución llegar a un acuerdo respecto a los intereses y necesidades de la institución educativa.					
Ambiente laboral						
07	El director promueve la mejora de condiciones (materiales, espacios y tecnología) para el adecuado trabajo de los docentes y estudiantes.					
08	El director delega responsabilidades a los profesores para la ejecución de tareas y actividades.					
09	En la institución educativa, se observa que los profesores y demás integrantes trabajan juntos en equipo para actividades programadas.					
10	El trato del director con los profesores, estudiantes y padres de familia hace que el ambiente sea armonioso para el estudio.					
Niveles de comunicación						
11	El director demuestra un diálogo democrático de respeto, escucha con atención a los padres de familia, profesores y estudiantes.					
12	El director impone acciones sin consideración de las opiniones de los profesores, estudiantes y el personal administrativo.					
Estímulo laboral						
13	El director reconoce los esfuerzos realizados por los profesores felicitándolos de manera pública.					
14	Los profesores que tienen un rendimiento laboral sobresaliente reciben algún incentivo que motiva su desempeño.					
15	El director otorga diplomas y/o resoluciones a los profesores por haber ganado con sus alumnos en diferentes actividades organizadas por el colegio.					
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
16	El director otorga premios a los profesores por haber logrado que sus alumnos destaquen en los diferentes concursos.					
Manejo de conflictos						
17	Cuando se presentan problemas de indisciplina en los estudiantes, el director los resuelve adecuadamente buscando la mejor alternativa de solución.					
18	El director dialoga con los padres de familia ante los problemas graves que se presentan con sus hijos.					
19	El director no tiene paciencia en la conversación con los demás para dar solución a un problema.					
20	El director escucha atentamente a los estudiantes para dar solución adecuada a un problema.					



ANEXO 2: Instrumento de variable 2 (cuestionario de desempeño docente)

Cuestionario de desempeño docente

(Instrumento elaborado por Calle, 2021)

Buenos días (tardes), estimado docente.

El presente cuestionario está diseñado para evaluar su desempeño dentro de la institución educativa; es por ello que recurrimos a usted para solicitarle que responda a cada una de las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Las respuestas serán anónimas y confidenciales.

¡Agradecemos su colaboración!

Instrucciones:

- Marque con un aspa (X) en la casilla que considere correcta.
- Marque solo una alternativa por cada enunciado.
- Responda todas las preguntas.

Las alternativas son:

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión						
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
01	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
03	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					



Nº	ÍTEMES	1	2	3	4	5
04	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
06	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
07	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
08	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
09	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
11	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
12	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
13	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
14	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
15	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.					



N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
16	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.					
17	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
18	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.					
19	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
20	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

ANEXO 3: Validación de los dos instrumentos de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.2 Nombre y apellidos del validador	Efraín H. Yuponqui Pino
1.2 nombre del instrumento	ENCUESTA
1.3 Autor del Instrumento	William Ramos Apaza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuerdo (x), según la calificación que asignan a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
- Regular: (si entre 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- Buena: (si es más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	observación
critérios	Indicadores	D	R	B	Sugerencia
PERTENENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables			X	
OBJETIVIDAD	los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables			X	
ORGANIZACION	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	el instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas			X	
CONTEO TOTAL (realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador)		C	B	A	
			7	22	TOTAL 29

Coefficiente de validez $\frac{A+B+C}{30} = 0.9$

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo
Y escriba sobre el espacio el resultado

Validez muy buena

Intervalo	Resultado
0.00-0.49	validez nula
0.50-0.59	validez muy baja
0.60-0.69	validez baja
0.70-0.79	validez aceptables
0.80-0.89	validez buena
0.90-1.00	validez muy buena

Dr. Efraín H. Yuponqui Pino
DOCENTE FCEDUC
UNA - PUNO

Puno: 19 de mayo del 2023



Universidad nacional del altiplano
EDUCACION SECUNDARIA
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGIA Y FILOSOFIA
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

1.1 nombres y apellidos del validador	Ma. Silo Nahon Chuicallata Paricahua
1.2 nombre del instrumento evaluado	ENCUESTA
1.3 autor del instrumento	William Ramos APASA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (x), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
- Regular: (si entre 31% y 70 % de los ítems cumplen con el indicador)
- Buena: (si es mas del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	observación
critérios	Indicadores	D	R	B	Sugerencia
PERTENENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.		X		
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables			X	
OBJETIVIDAD	los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables			X	
ORGANIZACION	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible		X		
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	el instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas		X		
CONTEO TOTAL (realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador)		C	B	A	
		6	21	TOTAL	27

Coefficiente de validez $\frac{A+B+C}{30} = 0.9$

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo
Y escriba sobre el espacio el resultado

Validez muy buena

Intervalo	Resultado
0.00-0.49	validez nula
0.50-0.59	validez muy baja
0.60-0.69	validez baja
0.70 -0.79	validez aceptables
0.80- 0.89	validez buena
0.90 – 1.00	validez muy buena

Silo Nahon
S. Nahon Chuicallata Paricahua
ESR EDUCACIÓN FÍSICA
DOCENTE

Puno, 14 de Mayo del 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

EDUCACIÓN SECUNDARIA
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador	Javier Núñez Condori
1.2 Nombre del instrumento evaluado	Rúbrica de Evaluación
1.3 Autor del instrumento	Facultad de Ciencias de la Educación - UNAP

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
- Regular: (Si entre 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- Buena: (Si es más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.		X		
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURADO	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas			X	
CONTEO TOTAL	(Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador)	C	B	A	TOTAL
			4	24	28

Coefficiencia de validez

$$\frac{A+B+C}{30} = 0,93$$

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

FECHA: 11/10/2022

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Javier Núñez Condori
Lic. Javier Núñez Condori
LENGUA Y LITERATURA
C.P.P. N° 224042438
40692438



ANEXO 4: Solicitud para obtener el Oficio de autorización de ejecución

SOLICITO: ACCESO A LOS AULAS PARA
TOMAR UNA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE
I.E.S.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA
I.E.S."TECNICO INDUSTRIAL" ILAVE**

Yo **William Ramos Apaza** , identificado (a) con DNI
N°**70421637** domicilio en Comunidad Accaso Distrito
de Pilcuyo ,estudiante de la Universidad Nacional del
Altiplano de la Facultad de Ciencias de la Educación,
Escuela Profesional de **Educación Secundaria**
especialidad de **Lengua Literatura Psicología y**
Filosofía con código matricula N° **174293**, ante Ud.
con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo concluido mis estudios superiores y por necesidad de elaboración de mi tesis,
solicito a usted señor director acceder a las aulas para realizar una encuesta a todos los
docentes de la institución educativa ya que es requisito indispensable para la elaboración de
mi tesis y subir a la plataforma pilar de la universidad.

Por lo expuesto:

Ruego a usted señor director acceder a mi solicitud por
ser justo y legal.

Ilave, 26 de septiembre del 2023

William Ramos Apaza
DNI:70421637





ANEXO 5: Constancia de haber ejecutado la investigación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
IES "Técnico Industrial" - Ilave



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

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "IES.TÉCNICO INDUSTRIAL" – ILAVE
HACE CONSTAR:

Que el Sr. **WILLIAM RAMOS APAZA**, con DNI: **70421637**, **tesista** de Pre Grado de la Facultad de ciencias de la Educación Programa de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía, de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, ha ejecutado el proyecto de investigación PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IES.TECNICO ILAVE – 2023 a través de la aplicación de 2 días, 27 y 28 de septiembre del 2023.

Se le expide la presente constancia a solicitud escrita del tesista para los fines que estime pertinentes.

Ilave, 18 de diciembre del 2023



Prof. Fausto Aguilar Laura
DIRECTOR
IES POLITÉCNICO REGIONAL DON BOSCO

ANEXO 6: Padrón de docentes de la IES Técnico – Ilave



PADRON DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA POLITÉCNICO REGIONAL DON BOSCO

N°	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CONDICION LABORAL	JORNADA LABORAL
1	01866874	ACHATA CACERES JOSE ANTONIO	Profesor	Contratado	30
2	01848366	ALANOCA TICONA PRIMITIVA GRIMELDA	Profesor	Nombrado	30
3	41076679	ARCATA FLORES HECTOR	Profesor	Nombrado	30
4	01796852	ARO ATENCIO ELISBAN	Profesor	Nombrado	30
5	01331278	ARO CCALLI GERMAN	Profesor	Contratado	30
6	01791785	AYUNTA ALANOCA RAUL	Profesor	Nombrado	30
7	00425108	CANAHUA ONOFRE CONCEPCION	Profesor	Nombrado	30
8	01331080	CCAMA ESCOBAR ANGÉLICA MARÍA	Profesor	Nombrado	30
9	01326725	CCALLO MAQUERA MARCO ELOY	Profesor	Nombrado	30
10	01225455	CHAIÑA CHAIÑA ELIZABETH CAROLINA	Profesor	Nombrado	30
11	01782757	CHINO TICONA JOSÉ	Profesor	Nombrado	30
12	44575663	CHIPANA ALAVE WILSON	Profesor	Contratado	30
13	41988491	CHOQUE TICONA NORMA AYME	Profesor	Nombrado	30
14	1318374	CHURA SARMIENTO JAVIER	Profesor	Contratado	30
15	01323019	COAQUIRA NINA YENNY BLANCA	Profesor	Nombrado	30
16	01309821	CONDORI CONDORI ARTURO EFRAIN	Profesor	Nombrado	30
17	01863277	CONTRERAS TURPO YOLANDA MARÍA	Profesor	Nombrado	30
18	44525594	CORDERO ROJAS MONICA MARLENI	Profesor	Contratado	30
19	43332761	CUTIPA MAMANI ÁNGEL SERGIO	Profesor	Contratado	30
20	01332875	FLORES CHURA GUSTAVO	Profesor	Nombrado	30
21	01324368	GÓMEZ PALACIOS JUANA CAROLINA	Profesor	Contratado	30
22	01264108	GONZALES GONZALES FRANCISCO	Profesor	Nombrado	30
23	01776935	HANCCO TUPA ANGEL ALBERT	Profesor	Nombrado	30
24	01848831	HANCCO ZIRENA ARMIDA GLADYS	Profesor	Contratado	30
25	01784667	HUANACUNI FLORES ADOLFO	Profesor	Nombrado	30
26	01863214	INCACUTIPA MONTALICO ROGER	Profesor	Nombrado	30
27	45068627	JACINTO JACINTO GUIDO ELMER	Profesor	Nombrado	30
28	01344635	LUPACA LUPACA OTILIA	Profesor	Contratado	30
29	01223575	MAMANI CHOQUE CELINDA BEATRIZ	Profesor	Nombrado	30
30	43329027	MAMANI DURAN STARKY JACK	Profesor	Contratado	30
31	01239713	MAMANI FLORES ALFONSO	Profesor	Nombrado	30
32	43949548	MAMANI MAMANI HUBER DANIEL	Profesor	Contratado	30
33	01301739	MAMANI VELASQUEZ JAVIER	Profesor	Contratado	30
34	01330276	MAQUERA FLORES, ROLANDO	Profesor	Nombrado	30
35	40472002	MEDINA RAMÍREZ MARIO	Profesor	Contratado	30
36	01985729	MEDRANO SANCHO, EMILIO	Profesor	Nombrado	30
37	41045565	MENDOZA ALVAREZ, CLEVER JAEL	Profesor	Nombrado	30
38	70318252	PÉREZ ARGOLLO TULA GABRIELA	Profesor	Contratado	30
39	41836847	PÉREZ PÉREZ ROBERT MANUEL	Profesor	Contratado	30
40	00132836	QUISPE GUTIERREZ PAULINA	Profesor	Contratado	30
41	01325793	RAMOS MAMANI YOBANA	Profesor	Nombrado	30
42	01888582	RIVERA BOLAÑOS GLENY MARITZA	Profesor	Contratado	30
43	01226118	ROMERO VELARDE MARIA MAGDA	Profesor	Nombrado	30
44	01344745	TAPIA QUISPE SONIA	Profesor	Nombrado	30



45	01330201	TICONA AGUILAR CESAR	Profesor	Contratado	30
46	80298743	VALDEZ CHOQUE EFRAIN	Profesor	Contratado	30
47	02411127	VALENCIA ABARCA DEYSI ROSARIO	Profesor	Nombrado	30
48	01888968	VANEGAS MAMANI ROGER	Profesor	Nombrado	30
49	01321577	VELASQUEZ LIMACHI EDGAR	Profesor	Nombrado	30
50	46940310	YNQUILLA MAMANI JAIRSINO	Profesor	Contratado	30
51	01323827	ZIRENA RODRIGUEZ MARYLUZ	Profesor	Nombrado	30

Prof. Cesar Aguilar Louro
DIRECTOR
DIRECCION REGIONAL DON BOSCO



ANEXO 7: Datos procesados

	A	B	C	D	E
1					
2			clima organización	desempeño docente	
3			63,00	73,00	
4			76,00	86,00	
5			67,00	77,00	
6			70,00	81,00	
7			83,00	80,00	
8			70,00	78,00	
9			61,00	63,00	
10			61,00	70,00	
11			37,00	48,00	
12			56,00	63,00	
13			56,00	61,00	
14			55,00	60,00	
15			54,00	60,00	
16			52,00	62,00	
17			81,00	31,00	
18			88,00	35,00	
19			53,00	63,00	
20			81,00	30,00	
21			83,00	31,00	
22			87,00	35,00	
23			83,00	88,00	
24			85,00	87,00	
25			85,00	30,00	
26			85,00	83,00	
27			88,00	34,00	
28			31,00	33,00	
29			88,00	88,00	
30			47,00	50,00	
31			63,00	71,00	
32			71,00	81,00	
33			31,00	88,00	
34			65,00	60,00	
35			63,00	71,00	
36			73,00	80,00	
37			87,00	30,00	
38			57,00	60,00	
39			58,00	53,00	
40			56,00	60,00	
41			58,00	53,00	
42			81,00	32,00	
43			81,00	87,00	
44			87,00	32,00	
45			85,00	32,00	
46			71,00	85,00	
47					
48					

ANEXO 8: Fotografías







ANEXO 8: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo WILLIAM RAMOS APOZA,
identificado con DNI 70421637 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Educación Secundaria: Programa de lengua y literatura, Psicología y Filosofía,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA IES TÉCNICO ILABUE -2023 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 26 de AGOSTO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 9: Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo WILLIAM RAMOS APAZA,
identificado con DNI 70421637 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Educación Secundaria: programa de lengua, literatura, psicología y filosofía
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA IES TÉCNICO LLAVE - 2023

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 26 de AGOSTO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella