

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO

EDUCATIVO



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAÑO, PACHITEA**

2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,

MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TESISTA: REYES PADILLA PATRICIA MARLENI

ASESOR: DR. POZO ORTEGA FERMIN

HUÁNUCO – PERÙ

2023

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor mi tesis a mi padre e hija por la paciencia que me tuvieron, pues ellos fueron la razón para culminar mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la UNHEVAL, por haberme permitido formarme en ella, gracias a todos los docentes que me enseñaron y fueron responsables con sus aportes valiosos, de este proceso ya sea de manera directa e indirecta ya que hizo posible para la culminación con éxito mis estudios de maestría.

Este es un momento especial que espero, perdure en el tiempo no solo en la mente de las personas a quienes agradecí, si no también a quienes invirtieron su tiempo en revisar mi proyecto de tesis, a ellos les agradezco con todo mi cariño.

RESUMEN

A continuación, se presenta el estudio denominado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAÑO, PACHITEA 2022” el cual tuvo como objetivo: Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022. En su metodología se definió como de tipo aplicada, nivel explicativo. Manejando una población 34 docentes. Estableció una muestra no probabilística 34, cuyos datos fueron recogidos mediante un cuestionario basado en Likert, validado por jueces expertos y estadísticos de confiabilidad. Entre los resultados se indica que referente al clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, que del 100% de participantes; casi la mitad manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [44.1%(15)], seguido de un [26.5%(9)] presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente. Entre las conclusiones se establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente donde se halló que [44.1%(15)] manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular, seguido de un [26.5%(9)] presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; demostrando que el desempeño en su mayoría es regular en cuanto al desempeño disciplinar, manejo en la gestión curricular, manejo de manejo de estrategias lógicas y desempeño en la evaluación formativa; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño docente

Palabras clave: Desempeño disciplinar, manejo de la gestión curricular, manejo de estrategias metodológicas y evaluación formativa.

ABSTRAC

Next, the study called "ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION 32575 OF PANA0, PACHITEA 2022" is presented, which had the objective of: Establishing how the organizational climate and teaching performance are related in teachers of the Educational Institution 32575 de Panao, Pachitea 2022. In its methodology it was defined as applied type, explanatory level. Managing a population of 34 teachers. It established a non-probabilistic sample 34, whose data were collected through a questionnaire based on Likert, validated by expert judges and reliability statisticians. Among the results it is indicated that regarding the organizational climate and the teaching performance in the teachers of the Educational Institution 32575 of Panao, that of 100% of participants; almost half stated that they had an unfavorable family climate and regular performance [44.1%(15)], followed by [26.5%(9)] presented an unfavorable climate and poor performance. Among the conclusions, the relationship between the organizational climate and teaching performance was established, where it was found that [44.1%(15)] stated that they had an unfavorable family climate and regular performance, followed by [26.5%(9)] presented a climate unfavorable and poor performance; demonstrating that the performance is mostly regular in terms of disciplinary performance, management in curricular management, management of management of logical strategies and performance in formative evaluation; indicating that the better organizational climate, the greater the efficiency in teaching performance.

Keywords: Disciplinary performance, management of curricular management, management of methodological strategies and formative evaluation.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación	16
1.3. Viabilidad de la investigación	17
1.4. Formulación del problema.....	18
1.4.1. Problema general.....	18
1.4.2. Problemas específicos	19
1.5. Formulación del objetivo.....	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	19

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	21
2.1 Formulación de las hipótesis	21
2.1.1 Hipótesis general	21
2.1.2 Hipótesis específicas	21
2.2 Operacionalización de las variables	22
2.3 Definición operacional de las variables.....	26
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	27
3.1 Antecedentes de investigación	27
3.2 Bases teóricas	34
3.3 Bases conceptuales	53
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	57
4.1 Ámbito.....	57
4.2 Tipo y nivel de investigación	57
4.3 Población y muestra	58
4.3.1 Descripción de la población	58
4.3.2 Muestra y método de muestreo	58
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	59
4.4 Diseño de investigación.....	60
4.5 Técnicas e instrumentos	61

4.5.1	Técnicas.....	61
4.5.2	Instrumentos.....	61
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	57
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	57
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	63
4.7	Aspectos éticos.....	63
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		64
5.1	Análisis descriptivo.....	64
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	77
5.3	Discusión de resultados.....	82
5.4	Aporte científico de la investigación.....	84
CONCLUSIONES.....		86
SUGERENCIAS.....		88
REFERENCIAS.....		89
ANEXOS.....		102

INTRODUCCIÓN

El estudio desarrollado mantuvo como objetivo Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022, el cual se formuló en base a los cinco capítulos de presentación de informes de investigación.

El primer capítulo, plantea correctamente el sentido del estudio, a su vez contempla las directrices del estudio como se menciona en los problemas y objetivos debidamente justificados y viabilizados.

El segundo capítulo, contempla las hipótesis del estudio, detallados en general y específicas, asimismo se incorpora la operacionalización de variables y las definiciones que la sustentan.

El tercer capítulo, considera las definiciones del apartado teórico, basado en documentos académicos. También sustentadas en estudios previos. El cuarto capítulo, expresa la metodología que sigue el estudio, describiendo el tipo y nivel al que se plantea llegar, se realizan estimaciones de la población y la muestra, para cerrar se menciona el diseño y las técnicas de aplicadas en el proceso del estudio.

El quinto capítulo, expresa los hallazgos del estudio, su contrastación con los estudios previos presenta los resultados y la discusión.

Al cierre del estudio, se presentan las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliografía y los anexos necesarios para fortalecer los datos expuestos en líneas anteriores.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

En la actualidad, el sector educación se ha visto negativamente influenciado por la problemática de un mal clima organizacional, esta es común en cada rincón del mundo, desde los países más desarrollados hasta los países en pleno desarrollo. Son diversos los factores que causan esta problemática dentro del sector educación, ya sea los estilos de dirección, la comunicación horizontal, la rotación e inestabilidad de los equipos directivos, entre otros. Este problema ha ocasionado que los espacios laborales se hayan visto comprometidos por la poca interactividad del personal. Es por ello que, la presente investigación abarcara la problemática del clima organizacional desde el punto de vista educativo, exonerando en parte diversos componentes apartados al desempeño docente, puesto que se excedería los parámetros de la presente investigación.

En el contexto internacional, los problemas ocasionados por el clima organizacional tuvieron repercusiones dentro del sector educativo, independientemente si este es público o privado. Por ejemplo, en el caso colombiano la profesión docente se ha visto enfrentada con diversos problemas en el clima organizacional, ya sean estos físicos o psicológicos, puesto que el mal clima organizacional ha generado malas relaciones entre colegas, malos tratos con los alumnos y padres de familia, así como un alto nivel de estrés y baja motivación, lo cual ha ocasionado que la calidad de las instituciones educativas disminuyeran abruptamente ocasionando que la educación colombiana caiga con respecto a otros países latinoamericanos (Moreno, 2020).

Asimismo, en Bolivia los problemas del clima organizacional no se encuentran ajenos puesto que “en el ámbito educativo, un clima organizacional inadecuado constituye una fuente de desmotivación e insatisfacción de los docentes, incidiendo en su desempeño laboral, lo que consecuentemente afectará el proceso de aprendizaje de los estudiantes” (Mena, 2019, p. 2). Siendo así, que la problemática mencionada afecta negativamente a la educación boliviana, puesto que perjudica el logro de los objetivos educacionales.

En Ecuador, si bien el clima organizacional no es un tema tratado con notoriedad en el sector educativo, este actualmente es visualizado como organización educativa ya que pretende establecer con mayor notoriedad el impacto del clima organizacional dentro del contexto de educación (Brito, 2020), por ello a través de estudios se determinó que si bien los estudios de clima organizacional en la educación son nuevos, estos implican una incidencia positiva y baja en esta siendo la responsabilidad la principal razón para ese logro (Medina, 2017).

Del mismo modo, en la realidad de Costa Rica la problemática del clima organizacional en el desempeño docente se encuentra presente puesto que se han presentado problemas relacionados con la comunicación y conflicto entre funcionarios, lo cual ha ocasionado que se interfieran las labores educativas (Obando et al, 2017). Como se puede notar, la problemática de un mal clima organizacional no se encuentra ajena a ninguna realidad, ya sea en menor o mayor medida, lo cual ha ocasionado que la educación sufra transformaciones que influyen al comportamiento tanto de docentes como de todos los relacionados a este dentro del marco educativo (Gonzalez, 2019).

El clima organizacional puede establecer relaciones sólidas y armoniosas, pero si esta se ve influenciada negativamente puede ocasionar desbalances dentro del sector educativo de la realidad afectada. Asimismo, una gran cantidad de estudios realizados en todo el mundo han demostrado que el trabajo realizado en

instituciones y organizaciones se ha construido sobre las relaciones interpersonales, el respeto mutuo y el cultivo de valores en el ámbito laboral; es decir, el sistema que existe dentro de la atmósfera de todos. Estas relaciones conducen a una gestión educativa eficaz, que se manifiesta en un desempeño profesional satisfactorio, y producen resultados que conducen a las instituciones y organizaciones a ser más productivas. En los tiempos modernos, la educación ha experimentado cambios y transformaciones a escala global (Robbins y Judge, 2013).

En el contexto nacional, la política educativa del ministerio de educación, que si bien es cierto tiene una política favorable desde la capción a directores y personal docentes, viene implementado un proceso de administración educativa con personal no preparado en el ámbito educativo. Si bien actualmente el Perú cuenta con el Marco de Buen Docente, este solamente abarca el desempeño del docente con relación al estudiante y la comunidad a la cual este pertenece, no obstante, el clima organizacional al cual pertenece el docente no es tomado como prioridad ocasionando así un desbalance dentro de los resultados en el sistema educativo (Ministerio de Educación, 2014).

Por ello, se da que en diversos departamentos las confrontaciones por parte del personal de una institución educativa han generado discusiones con los alumnos y sus padres, hecho que perjudica la institucionalidad de las organizaciones. La problemática descrita se evidencia en las Instituciones educativas, sobre todo en las que tienen mayor número de docentes, mostrando comportamientos personalistas, expresándose en desinterés y apatía, además de un bajo nivel de motivación y participación, así como un mayor enfoque en los intereses individuales que en los grupales.

Siguiendo estas líneas de pensamiento, el clima organizacional se convierte entonces en un conjunto de valores único para cada organización, lo que determina

completamente su identidad; por lo tanto, la gerencia, o en este caso, la dirección de la institución tiene la responsabilidad de crear un ambiente en el que las personas estén motivadas para trabajar de manera efectiva y eficaz (Furnham, 2001). Por ende, el ambiente organizacional es un concepto que es difícil de definir con precisión porque se trata de los sentimientos de los empleados, y estos sentimientos se ven afectados por diversas fuerzas, las cuales no todas son comprensibles o visibles.

Vidarte (2005) cree que el desempeño docente incluye no solo la capacidad de impartir conocimientos, sino también el uso cuidadoso y completo de los recursos educativos. Por tanto, la falta de mobiliario y recursos educativos en algunas instituciones educativas no debe ser una excusa para tener la certeza de que si se dispone de estos recursos se puede mejorar la calidad de la enseñanza.

Del mismo modo, se considera que el clima organizacional cumple un rol fundamental en las instituciones de todo el país, tomando como ejemplo en Lima en las instituciones educativas es necesario fortalecer la gestión del sector educativo a través de los directores, quienes deben compartir sus objetivos y visiones para así aplicar nuevas estrategias que mejoren el clima organizacional y por consiguiente el desempeño del docente (Carlos, 2021).

Asimismo, en Piura se observa que se presentan dificultades en el clima organizacional motivado por el bajo nivel de respeto entre los miembros de la institución, lo cual ocasiona que sea escasa la interacción entre estos ocasionando problemas dentro de las instituciones que desemboca en un bajo desempeño por parte de la institución y los docentes (Albañil, 2015). Del mismo modo, en Tayacaja se observa problemas por parte de los docentes y administrativos quienes solo buscan criticar y no modificar de manera positiva las costumbres existentes, trayendo así la ralentización de un cambio en la educación de la zona,

desembocando en precario desempeño de docentes y bajo nivel educativo (Castro y Colonio, 2019).

En el contexto regional o local, “el desempeño laboral y el clima institucional son factores importantes para la población educativa de cualquier entidad privada o estatal, ya que responde al hecho de cómo se realiza el trabajo y el tipo de organización que ofrece” (Abad y Rolando , 2019). No obstante, esto no es visualizado en los directivos y docentes de la Institución Educativa de Panao 32575 los cuales se quejan con frecuencia sobre los diversos problemas que surgen en su lugar de trabajo; no obstante, solo existe en lugar de hacer cambios positivos en las prácticas existentes y la calidad educativa

Tal parece que el entorno dentro de la entidad tiene un impacto significativo en el desarrollo del trabajo, y como resultado, el profesor puede sentirse incómodo en este, lo que da lugar a un rendimiento deficiente. Esto ocasionado en gran medida por los elementos del clima institucional, la comunicación entre docentes, las condiciones del trabajo y las relaciones interpersonales de los docentes. Teniendo como resultado que la relación entre colegas sea tensa lo cual ocasionaría que el desempeño actual no sea el correcto, trayendo consigo que sea necesario el estudiar la incidencia que tiene el clima organizacional en el desempeño del docente en la Institución Educativa 32575 en Panao con el fin de llegar a un consenso que pueda servir como punto de partida en búsqueda de solucionar situaciones semejantes en las instituciones educativas colindantes.

Siendo considerado que un entorno de trabajo positivo inspira y motiva a todos los implicados en el proceso educativo, incluidos los estudiantes, los profesores y los padres. Cuanto más agradable y armónico sea el entorno, mejor será el rendimiento de la enseñanza de las instituciones educativas. “El clima organizacional constituye, de hecho, la personalidad de una institución. Además, determina y condiciona el comportamiento de los docentes en la institución, lo que genera el

grado de satisfacción respecto a la actividad educativa desempeñada”. Con todo lo previamente mencionado, se procede a formular el problema de investigación.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación de la investigación

1.2.1.1. Justificación teórica

La presente investigación toma en cuenta la postura de Bernal (2010) y Arias (2012) puesto que considera que en el estudio se cuenta con teorías solidas sobre el clima organizacional en el campo de la educación. Asimismo, los conocimientos teóricos tomados permitieron abordar el desempeño docente que desempeñaron en la Institución Educativa 32575 desde un enfoque serio y realista.

1.2.1.2. Justificación social

En la presente investigación teniendo en cuenta a Ñaupas (2014) se consideró que la presente posee un carácter social puesto que busca resolver problemas que afectan a un grupo social, siendo en este caso los docentes de la Institución Educativa 32575. Asimismo, esto fue producto de la observación y del análisis con el cual se pudo identificar la existencia de un mal clima organizacional entre director y docentes.

1.2.1.3. Justificación metodológica

Teniendo en cuenta a Hernández et al, (2014) y Bernal (2010) la metodología científica en la presente investigación abarcó los pasos a seguir desde la concepción de la idea del problema de investigación hasta la culminación de esta, siendo relevante que la presente investigación fue tomada como referente de otras investigaciones en el mismo campo investigativo.

1.2.1.4. Justificación práctica

Esta investigación toma en cuenta la postura de Bernal (2010) y Hernández et al, (2014) puesto que surge de la necesidad práctica de resolver los problemas de investigación planteados a través de instrumentos los cuales brinden un aporte con conocimiento científico los cuales permitieron encontrar las causas de porqué el clima organizacional está fallando para el adecuado desempeño docente o viceversa.

1.2.1.5. Justificación legal

La presente investigación fue respaldada por el reglamento de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, según las líneas de investigación, según su estructura de metodología cuantitativa, normas APA y otras normas.

1.2.2. Importancia de la investigación

Los resultados de la presente investigación, se obtuvieron de este estudio, estaremos mejor preparados para entender cómo el clima organizativo y el rendimiento de los profesores están relacionados en la institución educativa 32575, al tiempo que también evaluamos cuestiones como los conflictos, la comunicación y el apoyo para la satisfacción en el trabajo de los profesores y su satisfacción con su trabajo. El clima organizativo mejorado y el rendimiento de los profesores fueron el resultado de las relaciones interpersonales, la ética y la pedagogía trabajando en conjunto.

1.3. Viabilidad de la investigación

1.3.1. Recursos teóricos

Las variables en estudio clima organizacional y desempeño docente tuvieron suficiente acceso a las fuentes bibliográficas y documental para la teoría de la investigación.

1.3.2. Recursos humanos

El estudio poblacional fue constituido por los directivos y docentes de las Institución Educativa 32575 de Panao, donde tuvimos fácil acceso para el recojo de información empírica mediante la aplicación de los cuestionarios.

1.3.3. Recursos éticos

La realización de la investigación no modificó ni perjudicó a los integrantes de esta investigación, por el contrario, el objetivo principal fue comprender la realidad objetiva, el clima organizativo y el desempeño docente de manera transparente. Además, durante la aplicación del cuestionario, se aplicó el procedimiento de consentimiento informado a los miembros de la investigación, de acuerdo con las normas específicas de ética del investigador y la normativa interna de la institución.

1.3.4. Recurso temporal

Esta investigación es correlacional y se realizó en un corto período de tiempo, solo recopilamos datos empíricos de los docentes y directivos de la institución educativa según la muestra de investigación.

1.3.5. Recurso financiero

El financiamiento de la ejecución de la investigación, estuvo garantizado con la disponibilidad económica de la investigadora sin mayores dificultades.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

P.G. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?

1.4.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?

P.E.2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?

P.E.3. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?

P.E.4. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo General

O.G. Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

O.E.1. Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

O.E.2. Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

O.E.3. Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

O.E.4. Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 *Hipótesis general*

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

2.1.2 *Hipótesis específicas*

Hi1: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Ho1: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Hi2: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Ho2: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Hi3: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Ho3: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Hi4: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Ho4: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

2.2 Operacionalización de las variables

Variables	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escuela de puntuación	Escala de medición	Instrumento
Variable 01: Clima organizacional	El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999)	Es un conjunto de atributos medibles relacionados con un lugar de trabajo que son directa o indirectamente percibidos por quienes trabajan en ese entorno y que influyen en su motivación y comportamiento.	Condiciones de trabajo	<p>Programas de estímulo y motivación al desempeño docente.</p> <p>Entorno físico de la institución educativa atractiva y motivadora.</p> <p>Motivación en las aulas que generen seguridad.</p> <p>Clima de confianza por parte del personal directivo en el trabajo pedagógico.</p> <p>Los documentos de gestión institucional reflejan las expectativas motivadoras de los docentes.</p> <p>Saturación de mucho trabajo y responsabilidad en los docentes.</p> <p>La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales. El sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano.</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	Ordinal	Cuestionario
			Elementos del clima organizacional	<p>Una persona puede ser líder en un grupo y seguir a otro.</p> <p>La comunicación es construir el futuro mediante estrategias y acciones.</p> <p>Las comunicaciones formales como informales, transmiten y refuerzan los valores que configuran la cultura de una organización.</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	Ordinal	Cuestionario

				<p>La participación se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas.</p> <p>La motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención.</p> <p>Clima de comunicación horizontal y favorable.</p> <p>Los docentes se consideran en cualidades positivas.</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	Ordinal	Cuestionario
			Comunicación	<p>Los docentes aceptan sugerencias y consejos de sus otros colegas.</p> <p>Los docentes aceptan sugerencias y consejos de sus otros colegas.</p> <p>Los docentes aceptan sugerencias y consejos de sus otros colegas.</p>			
			Relaciones interpersonales en el clima laboral	<p>Las relaciones interpersonales son importante para un buen trabajo.</p> <p>Buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos.</p> <p>El bienestar laboral es un estado pretendido por un grupo de empleados que persiguen una meta en la organización.</p> <p>El conflicto es inevitable en el ser humano, cuando interactúa con otras personas</p> <p>El trabajo se requiere establecer comunicación constante con las personas, generando así relaciones interpersonales sanas.</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	Ordinal	Cuestionario
Vari able 02: Dese	Es el conjunto de acciones que realiza	El desempeño docente	Desempeño disciplinar	Fundamentos y conceptos del área curricular.	<p>1: Nunca 2: Casi</p>	Ordinal	Cuestionario

<p>el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008 citado en Espinosa, 2014)</p>	<p>corresponde a las cualidades profesionales que necesita un docente de educación; asimismo, son indicadores desarrollados por instituciones educativas para contribuir con actividades específicas para lograr sus objetivos.</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Las experiencias de aprendizaje según lo planificado. Actividades de aprendizaje que moviliza la creatividad y el pensamiento crítico. La indagación, curiosidad e innovación en la búsqueda de soluciones. Temas transversales y actividades significativas. La progresión curricular de forma coherente en los aprendizajes que promueve. La programación curricular a la realidad de su aula. Las características de los estudiantes en el manejo de la gestión curricular. Currículo nacional, regional y local y de su institución educativa. La definición de contenidos y metas de la programación curricular en su institución educativa. El diseño de unidades y sesiones de aprendizaje en colaboración con sus colegas. La enseñanza especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes. Estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. Experiencias que favorecen al estudiante.</p>	<p>nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p> <p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Cuestionario</p>
		<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>	<p>Los fundamentos teóricos sobre los procesos pedagógicos en los estudiantes. Estrategias para desarrollar la indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes. Planes de enseñanza incorporando la búsqueda de solución a diversos problemas y necesidades de aprendizaje.</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Cuestionario</p>

Desempeño en la evaluación formativa	<p>Proceso de enseñanza en sus estudiantes. Evaluación sistemática, permanente y formativa.</p> <p>Enfoques metodológicos de evaluación. Criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias y capacidades para mejorar la enseñanza.</p> <p>Estrategias de retroalimentación en concordancia con el enfoque formativo. Evaluación es un proceso necesario en la formación para poder cumplir con los objetivos de aprendizaje.</p> <p>Autoevaluación y calificación en pos de desarrollar un criterio de honestidad y autocrítica.</p> <p>Coevaluación favorece el sentido de responsabilidad, enriquece las relaciones interpersonales y mejora el trabajo en equipo.</p> <p>La heteroevaluación, derribe las barreras de la educación tradicional.</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	Ordinal	Cuestionario
--------------------------------------	---	---	---------	--------------

2.3 Definición operacional de las variables

2.3.1 Variable 1: Clima organizacional

Es un conjunto de atributos medibles relacionados con un lugar de trabajo que son directa o indirectamente percibidos por quienes trabajan en ese entorno y que influyen en su motivación y comportamiento.

2.3.2 Variable 2: Desempeño docente

El desempeño docente corresponde a las cualidades profesionales que necesita un docente de educación; asimismo, son indicadores desarrollados por instituciones educativas para contribuir con actividades específicas para lograr sus objetivos.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 *Antecedentes internacionales*

Moreno (2020) en su investigación “Propuesta de mejoramiento del clima organizacional como estrategia para fortalecer el desempeño docente de la institución educativa Gustavo Morales Morales, dirigido al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la convivencia institucional entre directivos y docentes”, presentada y sustentado en la Universidad Metropolitana de Ciencia y Tecnología de Colombia, cuyo objetivo principal fue proponer una estrategia de mejora del clima organizacional para mejorar el rendimiento de la enseñanza de la institución educativa Gustavo Morales Morales, donde la metodología empleada fue la cualitativa, contando con una muestra de 60 docentes, llegaron a la siguientes conclusiones: En la institución educativa del distrito Gustavo Morales Morales, un perfil de un clima organizativo desfavorable muestra que se necesitan muchas mejoras en relación con las diez variables planteadas en esta investigación, especialmente las relacionadas con la remuneración, el apoyo del jefe, los valores colectivos y el trabajo en equipo. Hasta el momento de realizado la investigación en el contexto de investigación ha sido un obstáculo para la realización de proyectos institucionales y la creación de entornos de trabajo óptimos para alcanzar objetivos comunes debido a la baja percepción de la comunicación entre directores y profesores. Pese que es cierto que el respeto entre compañeros es importante para mantener un buen clima organizativo y hacer que la vida junta sea divertida, esto contrasta con la falta de trabajo en equipo que existe hoy en día, la percepción de un instituto del clima organizativo requiere una intención de buscar una mejora general basada en la escalada del profesor o en la relación con las directrices escolares, lo que es fundamental para el desarrollo de nuevas ideas que beneficien a la institución.

Mena (2019), en su investigación titulada “Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto”, presentado y sustentado en la Universidad de San Andrés estableció que su principal objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la profesión educativa. Asimismo, la investigación se relaciona cuantitativa y correlacionalmente utilizando una población y muestra de 45 docentes, haciendo uso del instrumento de la encuesta de desempeño laboral establecieron las siguientes conclusiones: Un buen clima organizacional en la profesión de educación infantil de la Universidad Pública de El Alto puede mejorar el desempeño laboral de los docentes, por el contrario, un clima inadecuado puede producir insatisfacción y bajo desempeño laboral. Por ello es necesario considerar todos los aspectos que inciden en el desempeño docente, así como en las herramientas didácticas de estos. En el desempeño laboral es importante contar con un buen ambiente de aprendizaje, que promueva la confianza, aceptación, equidad y respeto en el sector educativo, según los resultados de la investigación, esta situación no alcanzó al público de El Alto en los inicios de la carrera. Estos resultados muestran que en comparación con otras dimensiones, las relaciones interpersonales presentan percepciones desfavorables dentro de los docentes, lo que significa que el clima laboral no será el mejor, y la relación entre colegas y superiores no será suficiente. Asimismo, infirieron que las autoridades universitarias no brindan la debida cooperación, ni implementan políticas de incentivo y reconocimiento a los docentes; de igual forma, estos no se animan a participar en la toma de iniciativas.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Medina y Echaccaya (2021) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2020”, presentando y sustentado en la Universidad Peruana Unión, cuyo objetivo principal fue

determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del IE José Carlos Mariátegui; mediante un estudio cuantitativo y correlacional, y la población y muestra estuvo compuesta por 73 trabajadores, Medina y Echaccaya extrajeron las siguientes conclusiones: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la institución educativa José Carlos Mariátegui en la Villa María del Triunfo en Lima, comprobándose esto con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.767. Asimismo, concluyeron que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa José Carlos Mariátegui en María del Triunfo en Lima contando con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0.663. Del mismo modo, concluyeron que existe una relación significativa entre el entusiasmo de los empleados de la institución educativa José Carlos Mariátegui y el desempeño laboral en Villa María del Triunfo ubicada en Lima demostrándose esto con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0.872. Además, se evidenció que existe. Existe una relación significativa entre la confianza de los empleados de la institución educativa José Carlos Mariátegui y el desempeño laboral en la Villa María del Triunfo, Lima, y el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de esto fue 0.929 y finalmente los autores concluyen que existe una relación significativa entre la participación de los trabajadores en la institución educativa José Carlos Mariátegui y el desempeño laboral en la Villa María del Triunfo en Lima, y el coeficiente de correlación del Rho de Spearman fue de 0.703.

Guizado (2021) en su investigación titulada “Desempeño docente y clima organizacional de la Especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación -2019”, presentado y sustentado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, donde su principal objetivo fue determinar cómo el desempeño docente se relaciona con el clima organizacional de la especialidad en tecnología de la confección de la Universidad Nacional de Educación. La investigación tuvo un carácter cuantitativo, descriptivo y relevante.

La población y muestra estuvieron compuestas por 50 estudiantes. Asimismo, aplicaron la técnica de la escalara de Likert mediante entrevistas concluyendo en que existe relación significativa positiva y moderada entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Especialidad de Tecnología del vestido de la Universidad Nacional de Educación en el 2019; asimismo, existe una relación significativa moderada y positiva entre la dimensión relación interpersonal del desempeño docente y el conflicto en la Especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación en el año de estudio; del mismo modo, existe una relación significativa alta y positiva entre la dimensión ética del desempeño docente y la comunicación en la Especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación en el 2019; finalmente, concluyeron que existe una relación significativa alta y positiva entre la dimensión pedagogía del desempeño docente y las condiciones de trabajo de la Especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación en el periodo estudiado.

Chunga (2021), en su investigación titulado “El clima institucional y su relacional con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero-San Jacinto-Sullana-2019”, el cual fue presentado y sustentado en la Universidad Nacional de Piura cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el clima institucional y del desempeño docente del nivel secundaria de la IE Ignacio Escudero, mediante un estudio cuantitativo y descriptivo-correlacional, la población y la muestra estuvo conformado por 33 docentes; asimismo, usaron la herramienta de la encuesta concluyendo en que existe un alto grado de correlación positiva entre la atmósfera del sistema (clima institucional) y el desempeño docente ($\rho = 0.706$; $\text{sig.} = 0.00$). Los docentes de las instituciones educativas manifestaron que las características relevantes del ambiente institucional se basan en la relación moderada entre docente-alumno y docente-pares; al mismo tiempo, el contar con una buena relación con sus superiores. Asimismo, las características relevantes del desempeño docente se concentran en las áreas correspondientes del

proceso de preparación del aprendizaje de los estudiantes a nivel de proceso; por ello, la dimensión de la relación profesor-alumno está alta y directamente correlacionada con el desempeño docente ($\rho = 0,712$; sig. = 0,00); siendo también, que la dimensión de relación profesor-alumno está moderada y directamente relacionada con el desempeño docente, ($\rho = 0,541$; sig. = 0,001); y la dimensión de relación profesor-superior tiene una relación positiva con el desempeño docente ($\rho = 0,672$; sig. = 0,00).

Castro y Colonio (2019) en su investigación titulada *“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba – Tayacaja”*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el ambiente institucional y el desempeño docente de la institución educativa Anta "Manuel Coveñas Naquiche". Asimismo, la investigación fue cuantitativa, descriptiva y relevante, en la cual contaron con una muestra de 20 docentes utilizando el cuestionario como instrumento llegaron a las siguientes conclusiones:

Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba - Tayacaja ($\rho=0,008<0,05$). Donde la mayor cantidad de los docentes perciben un nivel de clima institucional como bueno 60% y el nivel de desempeño docente como alto 65%. (p. 71)

Asimismo, “existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba - Tayacaja ($\rho=0,019<0,05$). Donde la mayoría de los docentes perciben al liderazgo como bueno 55%” (p. 71). “No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba - Tayacaja ($\rho=0,079>0,05$). Donde la mayoría de los docentes perciben la comunicación como regular 50%” (p. 71). “No existe relación

significativa entre la tolerancia al conflicto y el desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba - Tayacaja ($\rho=0,066>0,05$). Donde la mayoría de los docentes perciben tolerancia al conflicto como regular 60%” (p. 71). “Existe relación significativa entre la identidad y desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba - Tayacaja. ($\rho=0,012<0,05$). Donde la mayoría de los docentes perciben la identidad como bueno 85%” (p. 72). “Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba Tayacaja. ($\rho=0,039<0,05$). Donde la mayoría de los docentes la toma de decisiones como regular 80%” (p. 72).

3.1.3 *Antecedentes locales*

Castillo (2019), en su investigación titulada “*Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Ivan Degregori de Molino, Pachitea, 2017*” presentado y sustentado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, cuyo propósito fue determinar la relación entre el desempeño docente de la institución educativa Carlos Iván Degregori y el ambiente institucional, mediante investigación descriptiva correlacional, con una población cuantitativa y relevante con una muestra de 30 docentes, habiendo aplicado la técnica de la encuesta se evidencio las siguientes conclusiones: En la institución educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017, existe una relación entre el desempeño docente y el clima institucional, comprobada mediante una correlación moderada ($r = 0,714$) con una significación bilateral $p = 0,000$. Asimismo, los resultados de este estudio muestran que existe relación entre el desempeño docente y la comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017, con una correlación moderada ($r = 0,627$), y significación bilateral $p = 0,000$; también, se muestra que existe una correlación positiva y moderada entre la dimensión desempeño docente y la participación en la institución

educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017., siendo esto comprobado por los resultados que indican una correlación moderada ($r = 0,678$), con una significación bilateral $p = 0,000$; finalmente, se observa que en la institución educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017, existe una relación media entre el desempeño docente y las dimensiones desempeño y motivación docente, ya que existe una correlación moderada ($r = 0,621$), bilateralmente significativa $p = 0,000$.

Ruiz (2019), en su investigación titulada “El clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Genero Herra, de Contamana – 2017”, presentado y sustentado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo propósito principal fue establecer el clima organizacional de la institución y su correlación con el desempeño docente del I.E. Genero Herrera. El estudio conto con una población y muestra conformada por 100 docentes; asimismo, el tipo de investigación fue correlacional con un nivel de investigación básico, aplicado con el instrumento de cuestionario con la escala de Likert, concluyendo en que a través de la investigación, se determinó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional de la institución y el desempeño docente de la icónica institución educativa "Genaro Herrera" de Contamana. Los docentes encuestados creen que estas dos variables se encuentran en un nivel alto. Por tanto, la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente. Los resultados fueron moderadamente positivos, el 52% fueron niveles altos y el 48% niveles medios. Asimismo, se confirmó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la estrategia metodológica; también, existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la planificación docente ya que los resultados muestran que el 73% de los docentes cumple con el plan de manera satisfactoria y el 27% cumple con el plan de manera moderada. Del mismo modo, se confirmó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional de la institución y el rol de los docentes puesto que los docentes cumplieron con éxito sus roles, el 43% dijo que

completaron el rol muy alto, y los demás estaban en un nivel alto, representando el 19%. En este sentido, los docentes son mediadores, orientadores, investigadores y promotores sociales. También, se comprobó que existe una correlación positiva entre el ambiente organizacional de Genaro Herrera y el uso de materiales y recursos educativos, ya que parte de los docentes se encuentra en un nivel alto con un 66% y un nivel muy alto con un 25%. Los profesores aprovechan al máximo los materiales educativos, los recursos educativos y las tecnologías de la información y la comunicación. Finalmente, concluyeron que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño docente. En las instituciones educativas, los docentes tienen habilidades académicas y de liderazgo, y la puntualidad es moderada (98%).

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Clima organizacional

De acuerdo a, Duran, Atlante y Giordano (2009) el ambiente de una organización como la suma de las cualidades permanentes en el entorno de la organización, los miembros de la organización perciben que estas cualidades afectarán su comportamiento. Asimismo, Sotelo, et al (2012) afirma que el clima organizacional está compuesto por todos los elementos del ambiente organizacional y es determinado por sus integrantes. Esta información se procesa y se genera una respuesta en ella.

Figura 1:

Dimensiones del clima organizacional.



3.2.1.1 Clima organizacional en la escuela

De acuerdo con, Chiavenato (2007) el ambiente de una organización está íntimamente relacionado con el grado de entusiasmo de sus miembros, si el entusiasmo entre ellos es alto, el ambiente es alto, y si no están interesados e indiferentes, predomina el bajo entusiasmo.

Asimismo, Martín (2006) considera que un buen ambiente para las instituciones educativas se define por las relaciones interpersonales de sus integrantes, lo que propicia el trabajo en equipo, la colaboración, el intercambio de conocimientos y experiencias, e incluso la forma de afrontar los problemas. Las dos formas de reflejar el clima son a través de entrevistas con maestros y directores y observaciones de campo.

3.2.1.2 Condiciones de trabajo docente

Según, Reyes (2016) las condiciones laborales son parte integral de su entorno interno, que establece la motivación y la satisfacción laboral, y viceversa. De igual forma, Bardales (2016) los define como una serie de factores que interfieren en el bienestar de los docentes, incluidos los dominios psicológico, físico, cognitivo y social. Por lo tanto, para que los docentes hagan un buen trabajo, las instituciones deben observar buenas condiciones laborales, por lo que los docentes deben tener una actitud positiva para lograr metas que conduzcan al aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, la Organización Mundial del Trabajo (s.f.,citado en Cleves et al., 2014), estima que son las características o atributos del entorno y las condiciones laborales que experimentan los trabajadores en el desempeño de sus funciones, y afectan más o menos grado, productividad y eficiencia de los trabajadores a nivel.

En este sentido, Riaz (2013) señaló que no existe igualdad de condiciones laborales en todos los campos laborales, como la docencia. En comparación con otras profesiones y trabajos, los docentes se ven perjudicados por diferentes entornos, que interfieren en su desempeño profesional y familiar y salud. Los maestros son susceptibles a la mala conducta de los estudiantes, aulas pequeñas y abarrotadas, regulaciones escolares, horarios de preparación de clases, correcciones de trabajo y evaluaciones, mucho más allá de las condiciones anteriores.

Las condiciones de trabajo, especialmente las condiciones inadecuadas de las instituciones educativas nacionales, podemos ver que la infraestructura de la escuela no es del todo un ambiente de trabajo agradable. Los maestros deben hacer esfuerzos sobrehumanos para crear milagros y brindar a los estudiantes una orientación suficiente.

Por otro lado, el salario no es la mejor opción para cubrir sus gastos como persona, el gobierno debe optimizar y aumentar el presupuesto. La jornada laboral de los docentes no puede ser compensada con la jornada laboral exigida por la organización, pues los docentes deben quedarse para realizar tareas extraescolares, como reuniones, y la organización no es remunerada por los aspectos que debe cumplir la organización.

Para Cleves et al (2014) algunas de sus características son:

- a. Están relacionados con el ambiente de trabajo, se relaciona con la influencia de la infraestructura propiedad de la organización, los recursos que posee, el flujo del proceso de desarrollo y la tecnología en las actividades de trabajo, tales como iluminación, temperatura, ruido, muebles e inmuebles, etc.
- b. Esto depende en gran medida de la carga de trabajo, pues afectará al trabajador en aspectos físicos, psicológicos, cognitivos y otros, provocando que se forme diferentes imágenes y posturas, afectando su voluntad y la forma en que se lleva con sus compañeros.
- c. Se ve afectado por la organización, organización y nivel regional de organización del trabajo, sistematización organizacional, duración del trabajo, ritmo de trabajo, estilo de liderazgo, salario y reconocimiento.

3.2.1.3 Elementos del clima organizacional

3.2.1.3.1 *Cultura organizacional*

Según Phegan (1998, citado en Arevalo Ponce, 2000), menciona que en toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser reflejo de una vida agradable... (Pegan) 1998. La vida agradable y el grado de compromiso al que se hace referencia en la cita solo

pueden ser logrados a través de una efectiva proyección cultural de la organización hacia sus empleados y, por ende, determinará el clima organizacional en el que se logrará la misión de la empresa.

Para comprender la importancia del tema propuesto en este trabajo de investigación se deben aclarar los conceptos relativos a cultura, clima organizacional y eficacia, que son los puntos centrales de este estudio.

3.2.1.3.2 *Sentido de pertenencia*

De acuerdo con, González (2003) el cual cita una publicación del Proyecto DFID Colombia, afirma que el sentido de pertenencia es lo que tú y los demás hacen, es lo que te impulsa a hacer algo, a aplicar lo que sabes y mejorar, a complacerte y mejorar paso a paso. El compromiso es la creencia en uno mismo, en los demás y en la organización.

Por otra parte, se puede decir que el sentido de pertenencia o membresía es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa, que son componentes no solo del clima organizacional, sino que representan elementos permanentes de la cultura organizacional.

Por ello, cuando una serie de particularidades comunes a un colectivo sirven para distinguirlos de los demás y se crean expectativas para el auto-reconocimiento como parte integrante de él, los vínculos de interacción grupal entre los miembros se hacen más sólidos y coherentes, tanto dentro como fuera del contexto de referencia. Se establece, pues, una identidad colectiva que traza y norma los mecanismos internos para la acción, conservación y desarrollo grupal, así como para mediar en las relaciones con otros grupos. Cada integrante, entonces, se

conciencia como sujeto de estos códigos intragrupal y se siente portador y representante del universo simbólico que recrean como grupo.

Asimismo, Pérez y Gardey (2021) sostiene “es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo. El sujeto, de este modo, se siente identificado con el resto de los integrantes, a quienes entiende como pares” (párr. 3). De igual forma, Cluster Industrial (2021) menciona:

El sentido de pertenencia es saber que uno es parte de un círculo social, en este caso laboral. Este se ve enriquecido al trabajar en equipo, pues permite construir mejores relaciones con los compañeros, además, el trabajador se debe de sentir identificado con los valores y objetivos de donde labora, pero cómo se construye eso y para qué.

3.2.1.3.3 *Liderazgo*

Según, Cardona (2002), el neologismo derivado de liderazgo se define como el proceso que, orientado por medio del proceso de comunicación, permite a los grupos definir los límites dentro de los cuales sus miembros tienen la capacidad de controlar situaciones reales o potenciales, tomar decisiones, asumir responsabilidades o asegurar la participación de todos. Existen diferentes formas de liderazgo según las situaciones y tareas. Una persona puede ser líder en un grupo y seguir a otro en otro. Se puede ejercer influencia en un determinado campo o para la realización de una tarea, y no ejercer ninguna influencia de liderazgo en otros ámbitos de actuación, ya que es un proceso de influencia.

El liderazgo, es alinear la conducta de las personas y equipos con los objetivos y valores de la organización. A su vez, este es definido como “el proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales” (Barrios, 2010, párr. 7). No es una persona que se impone al grupo, sino que es el grupo el que lo elige, y es reconocido por

sus integrantes por su superioridad en las cuestiones que afectan al grupo. En el plano empresarial al líder lo elegirán los miembros que integran la empresa.

El líder en una empresa es como los buenos amigos, ya que se espera que sepa dirigir con su liderazgo en las buenas y en las malas; que, además, tenga disposición de comunicarse con los demás, que trate de hacer entender los objetivos empresariales, que no invente excusas, que se preocupe por el trabajo y su gente, que sea constructor de redes de energía humana y que cuando no esté lo recuerden por todo lo bueno que hizo y no por lo malo que dejó de hacer (González, 2003).

3.2.1.3.4 *Comunicación*

La comunicación es un fenómeno social determinado por condiciones económicas, sociales y políticas del medio social en el que se desenvuelven las personas. La comunicación es un proceso en el que hay un evidente cambio de funciones entre los individuos y los grupos implicados.

Alfaro et al, (1977) sostiene que la comunicación no es una actividad optativa o específica para algunos tipos de organizaciones, sino que es una dimensión fundamental y característica de las actividades de cada organización social. Existirá comunicación organizacional, aunque no exista forma ni intención comunicativa, porque es un proceso inherente al ser humano y a las obligantes relaciones que se establecen en cualquier organización.

Asimismo, Chaves (2001) señala que, en todo acto comunicativo, cualquiera que sea su contenido referencial, existirá comunicación alusiva a la identidad. Esto ocurre toda vez que puede considerarse soporte de la identidad a la misma organización en su conjunto, o sea, a la totalidad de los hechos, acciones y comportamientos humanos detectables como propios de ella.

3.2.1.3.5 Participación

De acuerdo con, la Organización Mundial de la Salud (1991, citado en Chirino, 2017) la participación puede ser interpretada de tres distintas maneras, ya sea como contribución a una comunidad, o como la organización en el sentido estructural que facilite la interacción de la comunidad y como el empoderamiento de grupos marginados.

Por ende, la participación es entendida como las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados.

3.2.1.3.6 Toma de decisiones

Según, Edix (2021) “la toma de decisiones es el proceso en el cual un individuo o grupo de individuos deben elegir entre varias opciones. Este proceso se activa cuando hay que resolver un conflicto o situación que requiere de una acción concreta” (párr. 1).

Por ello, más que una técnica en concreto es únicamente un modelo para buscar salidas a situaciones que se presentan como problemáticas o bien como recurso para realizar y ejecutar acuerdos colectivos; por tanto, va unido estrechamente a la resolución de problemas.

3.2.1.3.7 Motivación

La motivación puede definirse como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos para la consecución de los objetivos organizacionales condicionada por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad personal. Asimismo,

Fremont (1973, citado en Chiavenato, 2000) afirma que la motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento es imposible comprender el comportamiento de las personas.

Del mismo modo, Naranjo (2009) menciona que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

El concepto de motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia el comportamiento específico.

3.2.1.3.8 *Recompensa*

De acuerdo con, Pérez y Gardey (2014) “la recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo. Asimismo, Ucha (2013) menciona que una recompensa es considerada un premio o una remuneración que se le es otorgado al ganador de algún evento, o a una persona por haber brindado un servicio o tarea adecuada.

3.2.1.3.9 *Incentivos*

De acuerdo con, Torres (2003) los incentivos para los empleados deben estar basados en los siguientes aspectos: El promover el mejoramiento de cada unidad de negocio, buscando la disminución de los costos o el aumento de los ingresos y el incentivar la adecuada administración y utilización de los activos vinculados con el proceso, buscando hacerlos más productivos.

3.2.1.3.10 Satisfacción

Según, Pérez (2021) “la satisfacción representa la sensación de placer que tienen las personas cuando han hecho realidad un deseo o han cubierto una necesidad” (párr. 1). Por ende, la satisfacción está presente en todo lugar y todo momento, siendo el espacio laboral uno de estos. Por ello, se considera que la satisfacción en el ámbito laboral es llamada satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un efecto emocional del empleado, teniendo en cuenta los materiales de trabajo que tiene, el resultado final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas y dinámicas del cuerpo del empleado (Sikula, 1992 citado en Gamboa, 2010). De esto se deduce, que los empleados necesitan estar satisfechos con su trabajo y para ello deben atenderse sus necesidades físicas y emocionales. Entre las necesidades psicológicas que se deben satisfacer en un clima corporativo están: las necesidades de realizarse y ser reconocido por esa realización; identificarse con un grupo social y tener un sentido de pertenencia.

3.2.1.3.11 Capacitación y Desarrollo del personal

Para referirse a la capacitación y el desarrollo del personal es necesario descomponerlo por términos, siendo que la capacitación es comprendida como “el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa” (Pérez, 2022). Del mismo modo, este es considerado como “toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal” (Frigo, s.f.).

Por otro lado, luego de conocerse el desarrollo del personal es necesario mencionar que Peiró (2021) sostiene:

El desarrollo personal es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades. El objetivo es vivir de forma equilibrada y que haya consonancia entre cuerpo y mente.

Conociéndose ya los conceptos previos, se debe mencionar que tanto la capacitación como el desarrollo del personal esta orientados a la mejora del ambiente laboral del trabajador.

3.2.1.3.12 *Estrés y conflictos*

Según, Amador y Morales (2003) estrés es el estado de cambio aparente que ocurre en cualquier sistema, una respuesta adaptativa a través de las características y procesos mentales del individuo, tanto como resultado de una conducta o situación. De acuerdo con, Robbins (1996) indica que el conflicto es la percepción de diferencia incompatible que puede existir entre personas o grupos, y que tiende a generar como respuesta la interferencia o la oposición. A pesar de que es frecuente el conflicto intrapersonal (conflicto al interior de un individuo) la referencia es la manera prioritaria de las tensiones que se producen entre dos o más personas.

3.2.1.4 Comunicación docente

Según, Berelson y Steiner (1964, citado en Kaplún, 2002) la comunicación es el acto o proceso de transmitir información, pensamientos, emociones y habilidades mediante el uso de símbolos y palabras. Asimismo, Osgood (1961, citado por Kaplún, 2002) menciona que siempre que una fuente de emisión afecte a otra fuente de emisión a través de la transmisión de señales que se pueden transmitir a través de un canal común, la comunicación puede llevarse a cabo.

3.2.1.5 Tipos de comunicación

3.2.1.5.1 *Comunicación interpersonal*

De acuerdo con, Pearson y Nelson (2000, citado en González, 2013) “cuando nos movemos de una comunicación con nosotros mismos (intrapersonal) a una comunicación que involucra a una o más personas, estamos haciéndolo de forma interpersonal” (p. 22). De igual modo, Peiró (2021) manifiesta:

La comunicación interpersonal es el intercambio de mensajes, así como de información, entre dos o más individuos. Para ello, utilizan la comunicación verbal y no verbal, con el objetivo de que haya un buen entendimiento, que ayude comprender el mensaje que se está exponiendo.

Por ende, se comprende que este tipo de comunicación requiere de al menos dos personas para tener comunicación cara a cara, este tipo de relación interpersonal constituye la unidad básica de cualquier institución educativa. Se origina a partir de las necesidades de socialización personal, y el alcance y el significado de las relaciones promueven y producen el entendimiento mutuo.

3.2.1.5.2 *Comunicación oral*

La comunicación oral debe constar de una emisión de un mensaje, por medio de un comunicador o comunicadora y una respuesta al mensaje o información recibida por parte del receptor de la misma. Asimismo, Coelho (2017) aporta:

La comunicación oral es aquella que se establece entre dos o más personas haciendo uso de un idioma o código compartido a través de un medio de transmisión físico, que tradicionalmente era el aire, aunque hoy día podemos agregar el teléfono o la videoconferencia.

Por ende, se comprende que cuando las personas utilizan el lenguaje oral en una conversación o transmisión de información, utilizan la comunicación oral como un

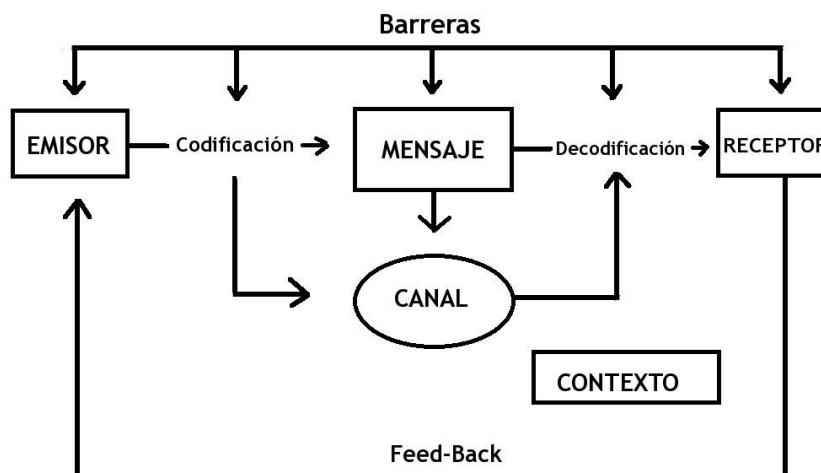
recurso para integrarse a la vida social. En el ámbito académico, esta forma de comunicación suele estar distorsionada, sobre todo cuando la información inicial debe pasar por muchas personas para llegar al destinatario final, problema característico de las organizaciones verticales.

3.2.1.5.3 *Comunicación escrita*

De acuerdo con, Máxima (2021) “la comunicación escrita es cualquier tipo de interacción que hace uso de la palabra escrita o textual, y que permite transmitir un mensaje sin necesidad de que el emisor y el receptor coincidan en el mismo tiempo y lugar” . Asimismo, Yirda (2020) sostiene que aquel método que utilizamos para comunicarnos, pero de manera escrita; en esta el emisor (individuo que emite el mensaje) elabora diferentes tipos de textos o escritos tales como novelas, obras escritas, artículos periodísticos, cuentos, trabajos investigativos, análisis, entre otros, dado que con ellos busca transmitir su mensaje que puede llegar a un número indeterminado de receptores (personas que aceptan o reciben el mensaje).

Por ende, cuando la información a difundir está plasmada en forma escrita, se utiliza el lenguaje escrito, lo cual es muy valioso en las instituciones educativas, porque el establecimiento de información o información en forma escrita asegurará que la información no sea distorsionada. Este tipo de transmisión de información es característico de la comunicación formal en cualquier institución educativa.

Independientemente del tipo de comunicación que quiera desarrollar el departamento de educación, es debido a la existencia de una serie de elementos que hacen posible el comportamiento comunicativo, componentes que se muestran y relacionan en la siguiente figura:

Figura 2:*Sistema en la comunicación*

3.2.1.6 Las relaciones interpersonales docentes

Silveria (2015) los define como un conjunto de interacciones entre dos o más personas. Constituyen medios efectivos de comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, y relaciones interpersonales. También son fuente de oportunidades humanas, diversión y entretenimiento. Ellos creen que el aprendizaje es fuente de aprendizaje, personas a veces molestas o incómodas. Estas interacciones son una excelente forma de realización personal, trato humano, patrones de comportamiento social y satisfacción de la curiosidad, porque otras personas son una fuente infinita de sorpresas y noticias. El intercambio de información, impresiones y opiniones.

Por tanto, la relación interpersonal de los docentes es el resultado de compartir, trabajar en un mismo entorno y la interacción positiva o negativa con los demás, es importante destacar los factores de personalidad, valores, entorno y factor de intervención.

3.2.1.7 Bases de las relaciones interpersonales

Silveria (2015), explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

- **Conocimiento:** Afirmó que esta es la impresión de los demás sobre sí mismo, que se convierte en la base de cambios en reacciones, pensamientos, etc. Por lo tanto, la percepción en las relaciones interpersonales es muy importante.
- **Primera impresión:** Acerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, porque la principal percepción de lo bueno o lo malo determina el trato a los demás y la tendencia a mantenerlo. En el momento del encuentro con una persona se activan inmediatamente una serie de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con las personas que conoce en ese momento. La percepción no es neutral, hasta cierto punto es un proceso de interés, regula a las personas a través de la forma en que las personas perciben el mundo y los intereses internos de los demás. Por tanto, desde un punto de vista modelo de toda la industria de la educación, la primera impresión es una opinión a favor o en contra de las relaciones interpersonales, especialmente para los profesores de escuela.
- **Simplifique:** Se refiere a la tendencia a reducir todo lo que se percibe en otras personas, más que a los esfuerzos del cerebro por analizar en detalle lo que proviene de la visión. En la primera impresión, en el proceso, los humanos inmediatamente piensan en lo especial a lo general, por sólo pasando por las partes, no para limitar a las personas en el entorno en su conjunto.

- **Insistir:** Además de la simplificación, los humanos tienden a insistir en las primeras impresiones que las personas tienen de las personas. Por lo tanto, cuando se observan comportamientos diferentes, inevitablemente conducirán a cambios en la primera impresión. Continuará e insistirá en confirmar la primera impresión, en lugar de la correcta. Abre tu corazón con nueva información para corregir tu primer pensamiento.

Las personas se ven muy afectadas por la primera impresión, se produce la llamada percepción estrecha, el campo de percepción se limita a unos pocos rasgos y la pobreza mental, y se agregan inexactitudes como la simplificación.

3.2.2 *Desempeño docente*

3.2.2.1 **Conceptualizaciones**

De acuerdo a, Espinosa (2014) el desempeño de los docentes en todos los aspectos relevantes de la práctica profesional intenta enfatizar en el desempeño del docente respecto a su trabajo, su estilo de enseñanza, porque en ocasiones esta es la única forma de implementar el perfil recomendado. Asimismo, Bretel (2002) manifiesta que es necesario aclarar cuál es la misión educativa específica del docente, y en este contexto, desde el espacio estructurado de la enseñanza sistemática hasta el desarrollo integral del ser humano, su dimensión biológica, emocional, cognitiva, social y Moral.

Para cumplir con esta misión, los docentes necesitan creer en ello, creo que es posible hacer un buen trabajo. Por ello, citado a Vidarte (2005) el desempeño docente incluye no solo su capacidad para difundir conocimientos, sino también la sabiduría para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Agregando que la falta de mobiliario y recursos educativos en algunos centros educativos no debe ser una excusa para decir que si se dispone de estos recursos se puede mejorar la calidad de la enseñanza. "El trabajo debe ser creativo".

Del mismo modo, Cahuana (2006) menciona que son las actividades prácticas de una persona, esa persona cumple con las obligaciones y roles estipulados por las leyes, los sistemas y la sociedad, pero estas obligaciones y roles son inherentes a la profesión docente. Estas actividades incluyen planificación y planificación educativa, promoción del aprendizaje, uso de estrategias de enseñanza, uso de libros de texto y material didáctico, y evaluación del aprendizaje. Aquellos elementos que constituyen los elementos de todo el proceso educativo.

Por ello, la importancia de los factores de desempeño docente que se han considerado a la hora de determinar el problema de investigación ha sido confirmada por numerosos estudios, de manera que incluye un conjunto de características relacionadas con el desempeño docente como las características típicas del llamado modelo de desempeño efectivo.

3.2.2.2 La profesión docente

Rodríguez (2001) señaló que la docencia está estrechamente relacionada con la historia de la humanidad, especialmente en Occidente. Sin embargo, solo en la formación del sistema educativo provocada por la estructuración del país podemos encontrar algunos elementos que puedan calificar esta actividad como una profesión.

Por ello, no cabe duda de que la llamada profesión docente es una de las actividades que invita al aprendizaje y la reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa qué secta se utilice para definir esta práctica: docentes, profesores, maestros o maestros, incluso antes de la formación del sistema educativo del Estado-nación, hay evidencia suficiente para analizar esta práctica.

Asimismo, Rodríguez (2012) sostuvo que la actividad docente tal como la conocemos solo se concreta una vez estructurado el sistema educativo. Entendiéndose que el docente se trata de un sujeto que acepta un contrato para

realizar tareas específicas, que acepta preparaciones formales con el pro de generar un aprendizaje en los estudiantes.

3.2.2.3 Desempeño disciplinar

Primeramente, para comprender que es el desempeño disciplinar es necesario descomponer los términos que lo componen, siendo así que el desempeño “es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea” (Pérez y Merino, 2017, párr. 1); por otro lado, Coelho (2019) sostiene que “la disciplina es la capacidad de las personas para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas, como en sus vidas en general”.

Por ende, el desempeño disciplinar podría ser definido como la capacidad que tiene un determinado individuo en basar su trabajo en una serie de normas y principios para ejecutar satisfactoriamente su función, generando así un desempeño notable en una organización o institución.

3.2.2.4 La ética profesional

De acuerdo con, Mora (2017) la ética profesional docente, es un compromiso vivencial que trasciende las reglas escritas acerca del ejercicio de su profesión y espera que la puesta en práctica durante el desempeño arroje evidencias acerca de su excelencia e integralidad. El maestro consciente de sus capacidades prácticas, intelectivas y morales, las desarrolla en su propia vida, por tanto, sólo con el ejemplo puede llegar a convertirlas en el fundamento del ejercicio profesional irradiando al estudiante para crecer de manera integral.

Asimismo, Zan (2004) señaló que la ética es una forma de existir o existir en el mundo, la actitud especial y la "segunda naturaleza" creada por los seres humanos desde su interior (hogar) trasciende su naturaleza dada y se convierte en un sujeto. Aunque existen diferencias entre el código moral, las formas individuales (ética)

que se relacionan con él, y la forma en que cada persona se forma a sí misma, no lo confunda. El espíritu griego, el trabajo libre que se imponía a sí mismo, centrado en la belleza de la superación personal y la certeza: la estética y estilización de la existencia y la libertad.

Por ende, se comprende que la orientación valorativa que se obtiene desde la familia y la infancia, frente a la vida cotidiana, es decir, la interacción social y la socialización personal ayudan a juzgar los comportamientos existentes, las cuales son reglas para respetar.

3.2.2.5 Comportamiento docente

Según el Proyecto de Innovación Docente (2009), considera que los comportamientos y actitudes desarrollados en el aula pueden y deben ser analizados. Tomando en cuenta la observación a los profesores, se puede distinguir una serie de comportamientos como la organización, instrucción, gestión, información, relaciones con los alumnos, etc. Estas son sus actividades habituales en el proceso de enseñanza.

El docente debe ser un amigo, la persona que orienta e inculca los valores de respeto, puntualidad, amabilidad, etc. En definitiva, es un espejo del alumnado, responsable de profundizar el conocimiento y evaluarlo, sin ninguna influencia.

3.2.2.6 Desempeño en la evaluación formativa

Para comprender que es el desempeño en la evaluación formativa es necesario conocer la definición de evaluación formativa, la cual según el Ministerio de Educación (2020) “es un proceso permanente y sistemático en el que se recoge y analiza información para conocer y valorar los procesos de aprendizaje y los niveles de avance en el desarrollo de las competencias” (párr. 1). La cual puede ser comprendida como la base para la toma de decisiones adecuadas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por ello, tomando en cuenta al Ministerio de educación (2020) el cual sostiene que “los desempeños cumplen la función de describir de manera específica y acotada la actuación que se espera de los estudiantes. Del mismo modo, cumplen un rol importante en la planificación y evaluación de las experiencias de aprendizaje” (párr. 1). De ello, se comprende que el desempeño en la evaluación formativa permite ver como los estudiantes se desenvuelven respecto al desempeño de sus competencias.

3.2.2.7 Desempeño en la evaluación de gestión

De acuerdo con, Korporate Technologies Group (2018) el desempeño en la evaluación de gestión o evaluación de desempeño es un proceso de suma importancia dentro de una institución, puesto que mejora la competitividad de esta, así como incrementa el rendimiento de los trabajadores; siendo así, una parte imprescindible en la gestión de los recursos humanos de una institución.

Asimismo, el gestionar un desempeño se da por pasos los cuales se comprenden desde las expectativas del desempeño hasta la culminación de la evaluación de la gestión de este (Tavares, 2018), se debe mencionar que la gestión y el desempeño guardan una relación ya que la evaluación del desempeño es una acción dentro de la gestión, el cual sirve para identificar brechas y oportunidades en la institución (Acevedo, 24).

3.3 Bases conceptuales

3.3.1 *Ambiente laboral*

De acuerdo con, Vargas (2021) el Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles.

3.3.2 *Aprendizaje*

Según, Hergenhahn (1976, citado en Freije 2009) un cambio relativamente permanente en la conducta ó en su potencialidad que se produce a partir de la experiencia y que no puede ser atribuido a un estado temporal somático inducido por la enfermedad, la fatiga o las drogas.

3.3.3 *Clima organizacional*

Citando a, Orellana (2019) el clima organizacional es el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializa en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí.

3.3.4 *Condiciones de trabajo*

Como afirma, Sesame (2020) estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.

3.3.5 *Elementos de clima organizacional*

Desde el punto de vista de, Mora (2019) los elementos del clima organizacional es evaluar de dónde provienen los conflictos e insatisfacciones que conllevan al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Buscar cambios indicativos para la gerencia sobre los elementos hacia donde debe dirigir sus intervenciones. Continuar con el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir.

3.3.6 *Comunicación*

Como opina, Peiró (2021) la comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y

recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto.

3.3.7 *Relaciones interpersonales*

Desde el punto de vista de, Castro (2021) una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social.

3.3.8 *Desempeño*

Como opina, Pérez y Merino (2017) desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

3.3.9 *Desempeño docente*

Teniendo en cuenta a, Martínez y Lavín (2017) el desempeño docente nos remite a nociones otras como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras. Cada una de éstas ponen de manifiesto las múltiples implicaciones del desempeño docente, sin embargo, al tratar de explicarlas la conclusión lógica nos lleva a reconocer que el significado que se asigne a dicho término deriva en recortes a su complejidad en función de la intención, subyacente o declarada, que se ofrece para utilizarlo.

3.3.10 *Desempeño disciplinar*

Como señala, Echeverri y Hernández (2015) la disciplina juega un papel preponderante en el contexto escolar facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje y propiciando relaciones entre docente y estudiante y viceversa. Teóricamente la disciplina hace referencia al conjunto de normas, reglas y

procedimientos aplicados al contexto del aula, cuya finalidad es conseguir las mejores condiciones para que el proceso de enseñanza-aprendizaje llegue a sus objetivos previstos.

3.3.11 Ética profesional

De acuerdo con, Ibarra (2005, citado en Coasaca 2016) la ética profesional es la expresión de una conciencia moral que posibilita el logro del bienestar social y contribuye a la realización plena del profesionista.

3.3.12 Desempeño en la evaluación formativa

Citando al, Ministerio de Educación (2020) es un proceso permanente y sistemático en el que se recoge y analiza información para conocer y valorar los procesos de aprendizaje y los niveles de avance en el desarrollo de las competencias. Sobre esta base, se toman decisiones de manera oportuna y pertinente para la mejora continua de los procesos de aprendizaje y de enseñanza.

3.3.13 Desempeño en la evaluación de gestión

Según, Korporate Tehcnologies Group (2018) es un proceso de vital importancia para las organizaciones, ya que supone una vía para la mejora de la competitividad. Tiene como objetivo incrementar el rendimiento de los trabajadores y se ha convertido en parte imprescindible en la gestión de Recursos Humanos en las compañías siendo fundamental, también, en los procesos de transformación digital de las compañías.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito**

La presente investigación fue desarrollada en la Institución Educativa 3275 de Panao, la cual se encuentra ubicada en la provincia de Pachitea y región de Huánuco, siendo el ámbito temporal el año 2022.

4.2 **Tipo y nivel de investigación**

4.2.1 *Tipo de investigación*

En la presente investigación, el tipo de investigación fue aplicado, ya que radicó en la utilización de teorías e información existente; asimismo se encarga de resolver problemas prácticos planteados como objetos de estudio. Asimismo, Ñaupas et al, (2014) añade “se llaman aplicadas porque con base en la investigación básica, pura o fundamental, en las ciencias fácticas o formales, que hemos visto, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad”.

4.2.2 *Nivel de investigación*

El nivel de investigación fue explicativo, ya que buscó determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño docente. Del mismo modo, teniendo en cuenta a Bernal (2006) y Baas et al, (2012) la investigación va más allá de la relación entre conceptos, ya que buscó determinar las causas del suceso mediante la formulación y contraste de hipótesis. Por ello, Bernal (2006) manifiesta “la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o el contraste de leyes o principios científicos”.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

Según, Carrasco (2005) la población es la totalidad de individuos o elementos en las cuales pueden presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada en el ámbito espacial donde se desarrolló el trabajo de investigación. Para este estudio la población estuvo conformado por todos los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, con un total de 34 docentes según se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1:

Docentes de la institución educativa N° 32575 Panao

Institución educativa	Mujer	Hombre	Total
Docentes de la IE 32575	25	9	34
Total	25	9	34

Elaboración: Tesista.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

4.3.2.1 Muestra

De acuerdo con, Carrasco (2005) es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. El investigador procuró que la muestra sea lo más representativa posible, para ello fue necesario que conozca objetivamente las características de la población.

Para tal efecto la muestra para la presente investigación fue conformado por 34 docentes como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2:

Docentes de la muestra de estudio de la institución educativa n° 32575 Panao

	Mujer	Hombre	Total
Docentes de la IE 32575	25	9	34
Total	25	9	34

Elaboración: Tesista.

4.3.2.2 Método de muestreo

Asimismo, se tomó en consideración que la muestra tomada corresponde a un tipo de muestra no probabilístico intencionado, siendo este la cantidad mencionada previamente de 34 docentes. Lo cual según, Parra y Vázquez (2017) “una técnica de muestreo que no realiza procedimientos de selección al azar, sino que se basan en el juicio personal del investigador para realizar la selección de los elementos que pertenecerán a la muestra”.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

4.3.3.1 Criterios de inclusión

Dentro de los criterios de inclusión se consideraron a los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao.

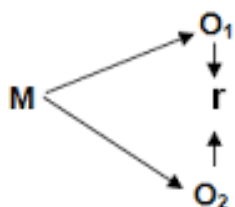
4.3.3.2 Criterios de exclusión

Dentro de los criterios de exclusión están considerados los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao que se encontraron con licencia y los docentes que no quisieron participar en la investigación.

4.4 Diseño de investigación

En la presente investigación, tomando en cuenta la postura de Hernández et al, (1991) el diseño fue transeccional correlacional/causal puesto que este tipo de diseño pueden limitarse a “establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales”.

El diseño en cuestión hace uso de la siguiente estructura:



Donde:

M : Muestra

O1: Primera variable (variable independiente)

O2: Segunda variable (variable dependiente)

→: Relación causal

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

En la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, la cual según Carrasco (2005) “es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene”.

Asimismo, Monje (2011) sostiene “el método de encuesta resulta adecuado para estudiar cualquier hecho o característica que las personas estén dispuestas a informar”. Por ende, en la presente investigación estuvo muy relacionado con una población clara (los docentes) se considera la encuesta como la técnica más acertada. En ese sentido para la presente investigación se realizó la encuesta en el Google formularios con la intención que todos los docentes de la Institución Educativa 32575 puedan responder en tiempo real el cuestionario.

4.5.2 Instrumentos

De acuerdo con, Baena (2014) “los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito”. Por ello, partiendo de la técnica de la encuesta, se estableció que el instrumento de la investigación fue el cuestionario. Puesto que, Briones (1996) menciona:

El cuestionario es el componente principal de una encuesta. Al respecto, se ha dicho que ninguna encuesta es más que su cuestionario. Sin embargo, no hay, por decirlo de alguna manera, una “teoría” que nos diga cómo debe prepararse. Por el contrario, su construcción es más bien la expresión de la experiencia del investigador y de su sentido común.

Antes de la aplicación, el cuestionario fue sometido a la evaluación por parte de un juicio de expertos que estuvo a cargo de cinco profesionales con grado

académico de maestro o doctor, de reconocida trayectoria profesional que tiene vínculo laboral con la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Cuyo propósito fue determinar su confiabilidad y eficiencia y la evaluación se hizo teniendo en cuenta los criterios de relevancia, coherencia, cohesión y claridad por cada variable y dimensión.

4.5.2.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos

Teniendo en cuenta a, Bernal (2010) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado. O, como afirman Anastasi y Urbina (1988), la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace.

La validación del cuestionario fue realizada por un grupo de expertos calificados, donde cada experto emitió su juicio valorativo referente a la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad del cuestionario.

Tabla 3:

Valoración de juicio de expertos

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

Elaboración: Tesista.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

De acuerdo con, Hernández et al, (2014) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para garantizar la confiabilidad del instrumento esta fue realizada por un profesional en estadística donde no solo fue evaluado el resultado que emite el

estadístico de confiabilidad si no que realizó el análisis según el tipo de variable de estudio eligiendo el estadístico la prueba más idónea y el resultado que se obtenga fue analizado según el grado de incidencia ítem por ítem.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1 Plan de tabulación

Determinada la población y la muestra se procedió a establecer las técnicas y los instrumentos a ser empleados en la recolección de los datos. Para la tabulación se utilizó el google formularios para la captura de la información, remitiéndoles a cada docente el enlace de acceso a la encuesta de las variables en estudio y ellos respondieron de manera remota obteniendo los resultados en tiempo real.

4.6.2 Análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la prueba de normalidad a las variables de estudio para conocer qué tipo de prueba estadístico se utilizó para la contratación de la hipótesis. Asimismo, se utilizó el programa Microsoft Excel el cual permitirá examinar los datos recolectados y evaluar los resultados adquiridos. La presentación de los resultados se realizó por medio de cuadros y gráficos estadísticos con su respectivo análisis.

4.7 Aspectos éticos

Para efectos de este estudio, la información y los datos recolectados provienen de organismos y organizaciones que no han sido manipulados, son aceptables y apropiados para la creación de conocimiento propio de la rama investigativa. Asimismo, en el presente proyecto de investigación se respetó los derechos de autor, para que no se genere como una plagia o copia, a la vez cabe indicar que se está utilizando la séptima versión del formato APA.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 01. Condiciones de trabajo en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Condiciones de trabajo	N = 34	
	N°	%
Desfavorable	9	26.5
Poco favorable	18	52.9
Favorable	7	20.6
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 01 respecto a las condiciones de trabajo en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao; se aprecia que del 100% de participantes; más de la mitad presentaban condiciones poco favorables [52.9%(18)], seguido de un 26.5%(9) quienes presentaban desfavorable y en menor cantidad fue favorable [20.6%(7)]; demostrando que la institución a veces cuenta con programas de estímulo y motivación, entorno físico atractivo, aulas motivadoras, el personal directivo genera confianza, gestión institucional reflejan las expectativas motivadoras.

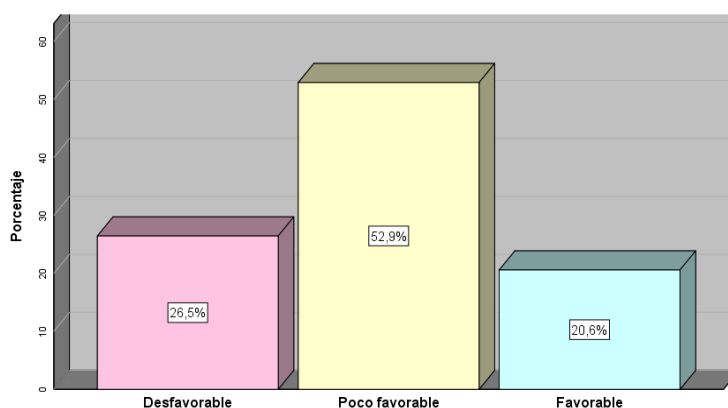


Gráfico 01. Representación gráfica de las condiciones de trabajo en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 02. Elementos del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Elementos del clima organizacional	N = 34	
	N°	%
Desfavorable	8	23.5
Poco favorable	15	44.1
Favorable	11	32.4
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 02 referente a los elementos del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se aprecia que del 100% de participantes; casi la mitad presentaban elementos poco favorables [44.1%(15)], seguido de casi un tercio quienes presentaban elementos favorables [26.5%(9)] y en menor cantidad fue desfavorable [23.5%(8)]; demostrando que la institución a veces los docentes tienen satisfacción personal, se sienten líderes de grupo, presentan buena comunicación con sus compañeros, participan en actividades, motivan a los que lo necesitan.

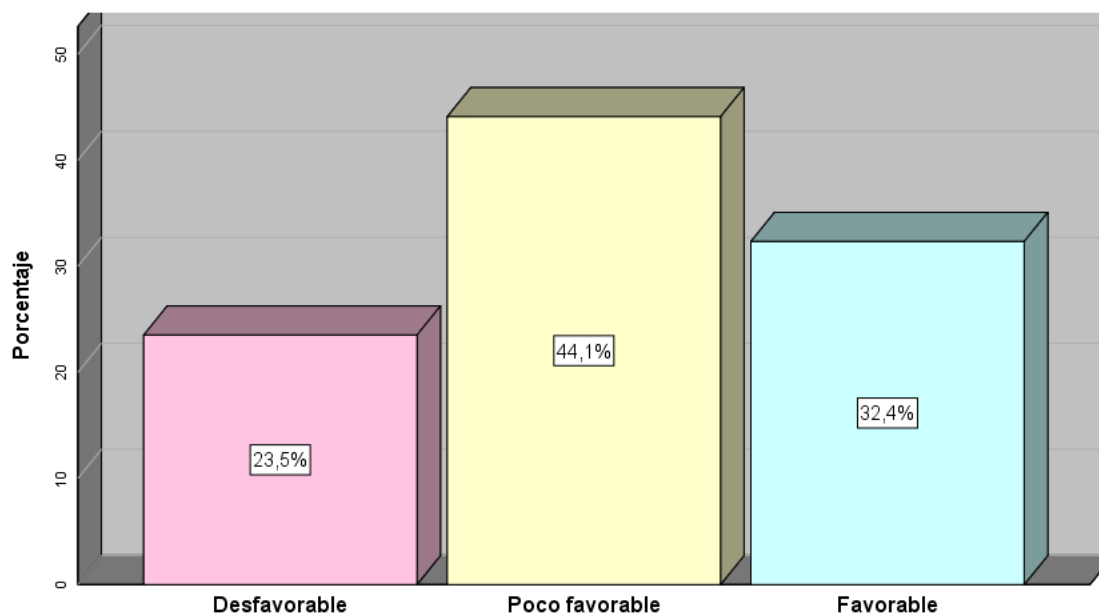


Gráfico 02. Representación gráfica de los elementos del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 03. Comunicación en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Comunicación	N = 34	
	N°	%
Desfavorable	7	20.6
Poco favorable	20	58.8
Favorable	7	20.6
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 03 en razón a la comunicación en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se evidencia que del 100% de participantes; más de la mitad presentaban comunicación poco favorables [58.8%(20)], así mismo un 20.6%(7) seguido de casi un tercio quienes presentaban comunicación favorables y en igual proporción fue desfavorable; demostrando que la institución a veces se produce una comunicación horizontal y favorable, docentes se consideran en cualidades positivas, os docentes aceptan sugerencias y consejos, los docentes hacen saber a sus demás colegas que los valoran y aprecian; y consideran que el docente líder comunica al resto de docentes.

Gráfico 03. Representación gráfica de la comunicación en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

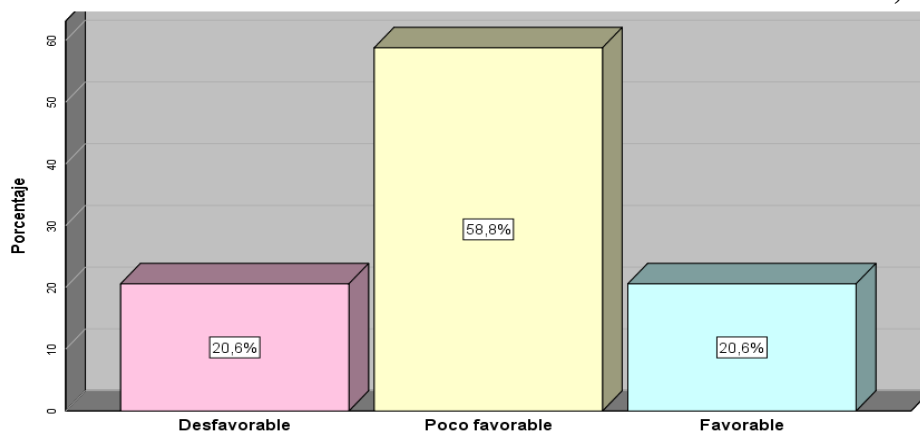


Tabla 04. Relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Relaciones interpersonales	N = 34	
	N°	%
Desfavorable	9	26.5
Poco favorable	12	35.3
Favorable	13	38.2
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 04 respecto a las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao se aprecia que del 100% de participantes; en mayor cantidad presentaban relaciones favorables [38.2%(13)], seguido de más de un tercio quienes presentaban relaciones poco favorables [35.3%(12)] y en menor cantidad fue desfavorable [26.5%(9)]; demostrando que la institución los docentes a veces consideran que las relaciones interpersonales son importante existen, buenas relaciones interpersonales entre los, considera que las relaciones son esenciales, que suceden conflictos, consideran que en el trabajo se requiere establecer comunicación constante.

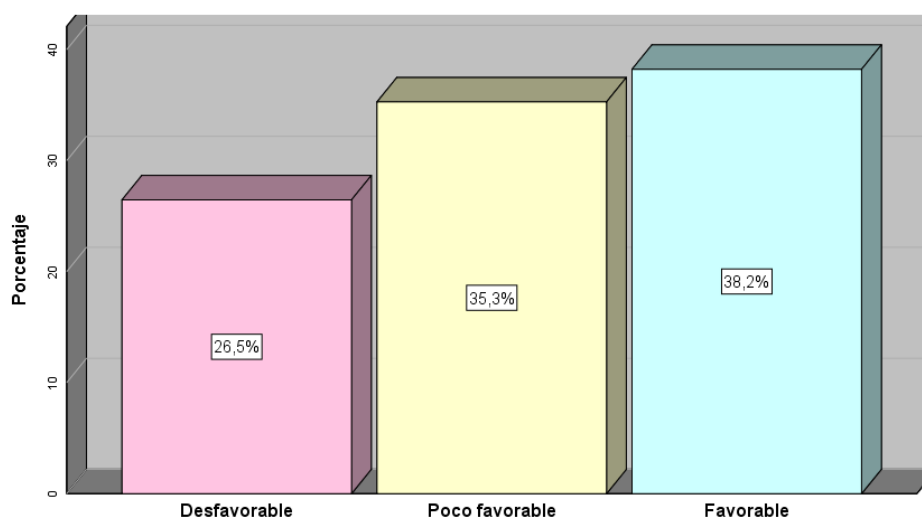


Gráfico 04. Representación gráfica de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 05. Clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Clima organizacional	N = 34	
	N°	%
Desfavorable	9	26.5
Poco favorable	17	50.0
Favorable	8	23.5
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 05 referente al clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao se aprecia que del 100% de participantes; la mitad consideran que el clima es favorables [50.0%(17)], seguido de un 26.5%(9) quienes consideran poco desfavorables y en menor cantidad fue favorable [23.5%(8)]; demostrando que el clima organizacional es poco favorable en Condiciones de trabajo, Elementos del clima organizacional, comunicación y Relaciones interpersonales en el clima laboral.

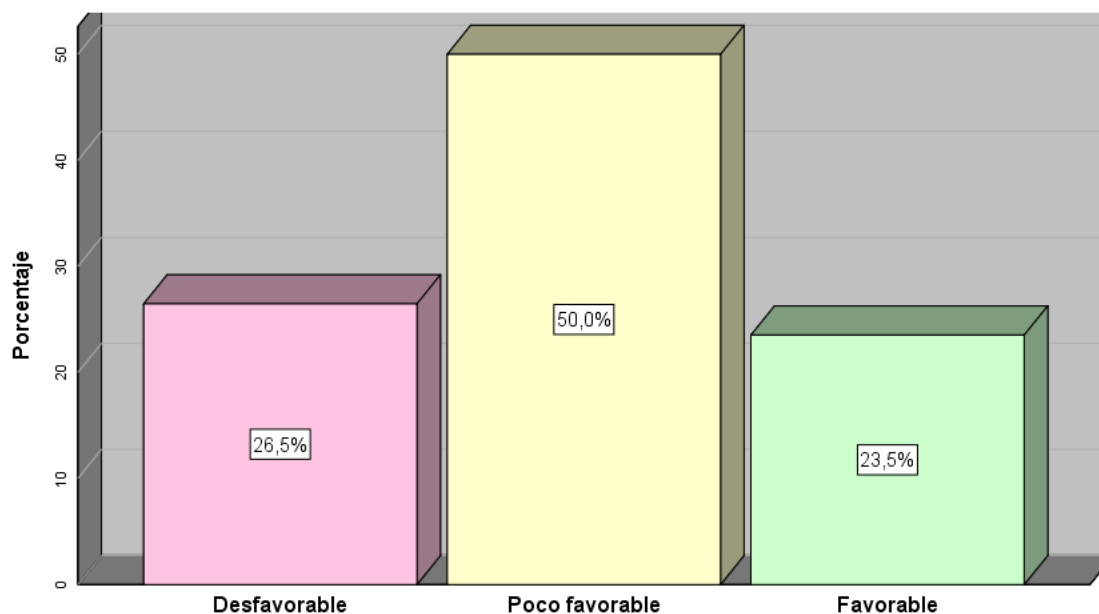


Gráfico 05. Representación gráfica del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 06. Desempeño disciplinar de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Desempeño disciplinar	N = 34	
	N°	%
Deficiente	7	20.6
Regular	11	32.5
Eficiente	16	47.1
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 06 concerniente al desempeño disciplinar de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se evidencia que del 100% de participantes; casi la mitad presentaban desempeño eficiente [47.1%(16)], seguido de un 32.5%(11) quienes presentaban desempeño regular y en menor cantidad fue deficiente [20.6%(7)]; demostrando que a veces los docentes manejan los fundamentos y conceptos del área curricular, desarrollan las experiencias de aprendizaje, realizan actividades de aprendizaje que moviliza la creatividad, promueven la indagación, curiosidad e innovación en la búsqueda de soluciones y contextualizar los temas transversales y actividades.

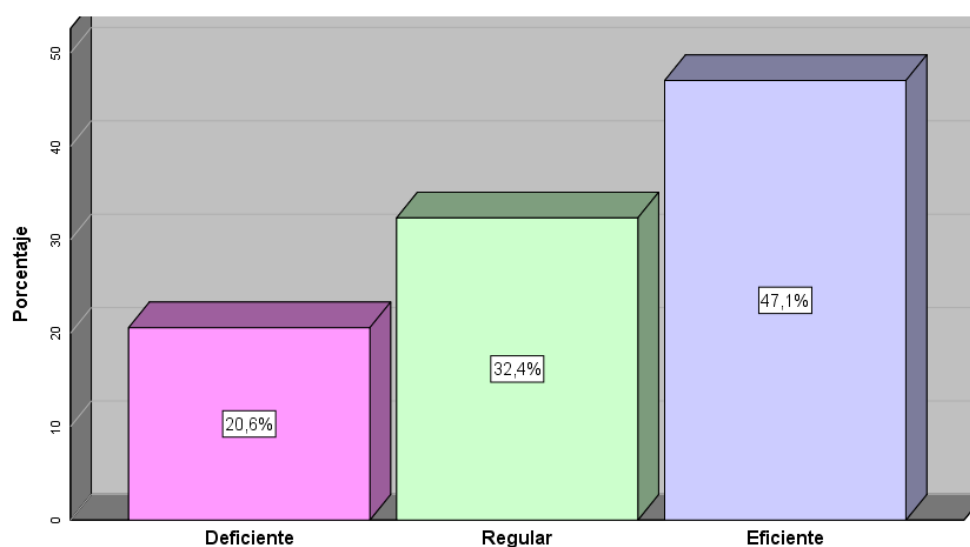


Gráfico 06. Representación gráfica del desempeño disciplinar de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 07. Desempeño en el manejo de la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Desempeño en el manejo de la gestión curricular	N = 34	
	N°	%
Deficiente	10	29.4
Regular	16	47.1
Eficiente	8	23.5
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 07 en razón al desempeño en el manejo de la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se evidencia que del 100% de participantes; casi la mitad presentaban desempeño regular [47.1%(16)], seguido de un 29.4%(10) quienes presentaban desempeño deficiente y en menor cantidad fue eficiente [23.5%(8)]; demostrando que a veces los docentes planifican la programación curricular de forma coherente, analizan de forma juiciosa el currículo nacional, regional y local, participan en la definición de contenidos y metas de la programación curricular, utilizan efectivamente el diseño de unidades y sesiones de aprendizaje; y planifican la enseñanza especificando los contenidos y las capacidades.

Gráfico 07. Representación gráfica del desempeño en el manejo de la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

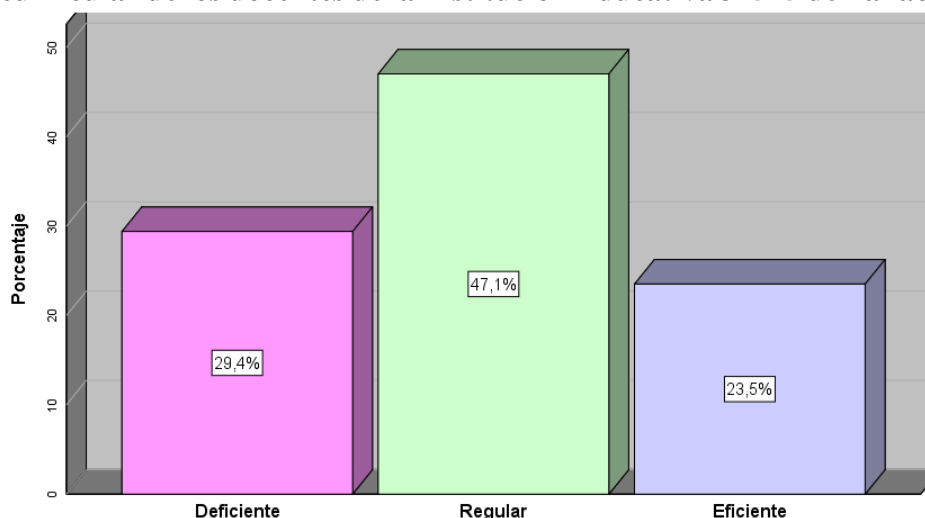


Tabla 08. Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas	N = 34	
	N°	%
Deficiente	10	29.4
Regular	16	47.1
Eficiente	8	23.5
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 08 referente al desempeño en el manejo de la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se observa que del 100% de participantes; casi la mitad presentaban desempeño regular [47.1%(16)], seguido de un 29.4%(10) quienes presentaban desempeño deficiente y en menor cantidad fue eficiente [23.5%(8)]; demostrando que a veces seleccionan estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados, programan experiencias que favorecen al estudiante, aplican los fundamentos teóricos sobre los procesos pedagógicos y estrategias para desarrollar la indagación.

Gráfico 08. Representación gráfica del desempeño en el manejo de estrategias metodológicas de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

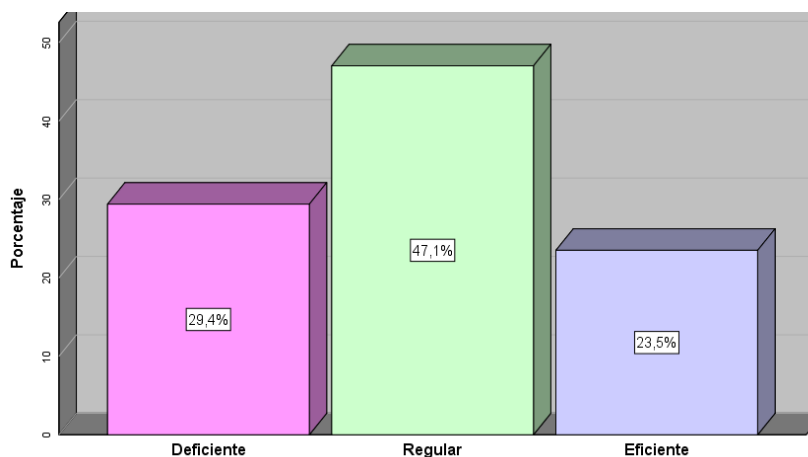


Tabla 09. Desempeño en la evaluación formativa de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Desempeño en la evaluación formativa	N = 34	
	N°	%
Deficiente	9	26.5
Regular	21	61.8
Eficiente	4	11.8
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 09 referente al desempeño en la evaluación formativa de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se observa que del 100% de participantes; más de la mitad presentaban desempeño regular [61.8%(21)], seguido de un 11.8%(4) quienes presentaban desempeño deficiente y en mínima cantidad fue eficiente [11.8%(4)]; demostrando que a veces diseñan la evaluación sistemática, permanente y formativa, identifica diversos enfoques metodológicos de evaluación, utilizan diversas estrategias de retroalimentación, consideran que el estudiante realice su autoevaluación y califica, considera que la coevaluación favorece el sentido de responsabilidad, enriquece las relaciones interpersonales y mejora el trabajo en equipo.

Gráfico 09. Representación gráfica del desempeño en la evaluación formativa de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

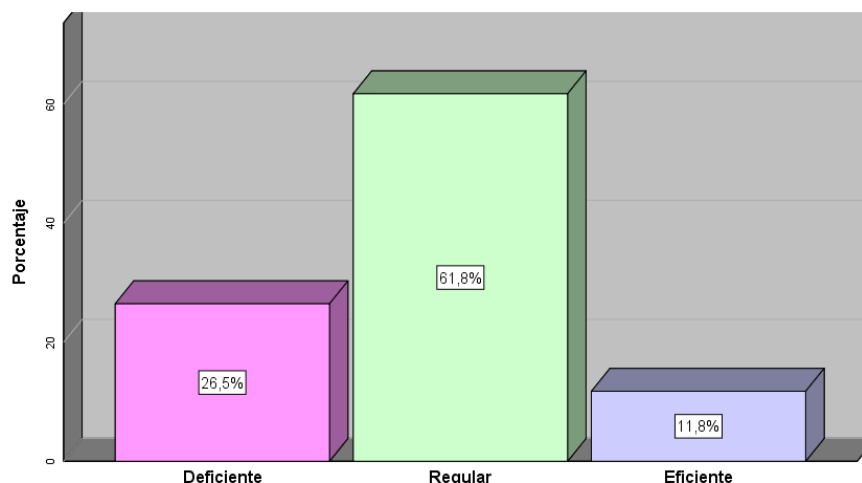


Tabla 10. Desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Pano, Pachitea 2022.

Desempeño docente	N = 34	
	N°	%
Deficiente	10	29.4
Regular	17	50.0
Eficiente	7	20.6
Total	34	100.0

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 10 respecto al desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Pano, se observa que del 100% de participantes; la mitad presentaban desempeño regular [50.0%(17)], seguido de un 29.4%(10) quienes presentaban desempeño deficiente y en menor cantidad fue eficiente [20.6%(7)]; demostrando el desempeño en su mayoría es regular en cuanto al desempeño disciplinar, manejo en la gestión curricular, manejo de manejo de estrategias lógicas y desempeño en la evaluación formativa

Gráfico 10. Representación gráfica del desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa 32575 de Pano, Pachitea 2022.

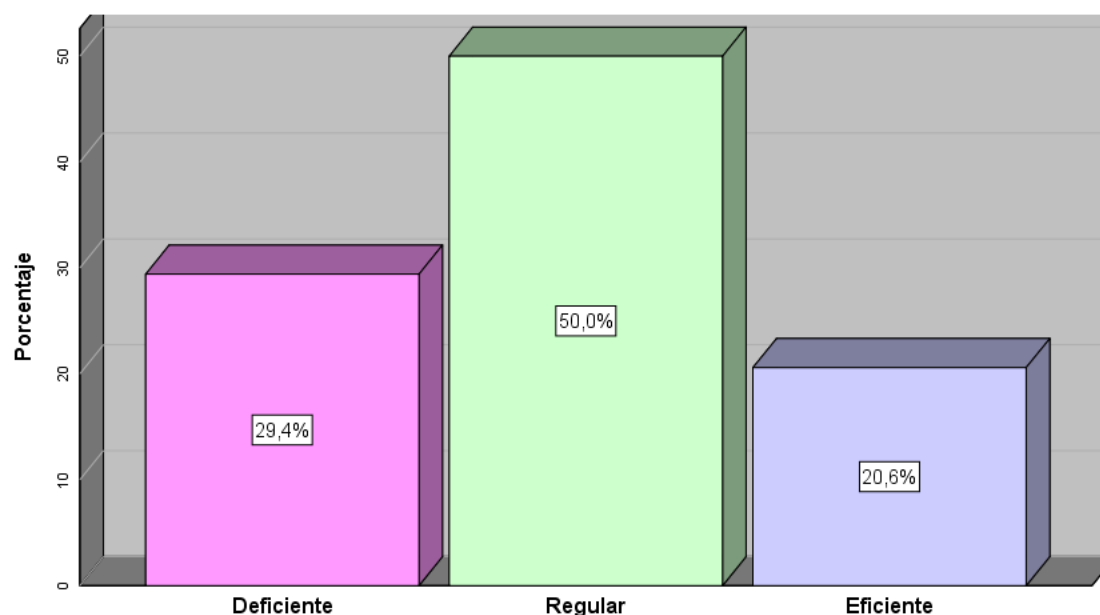


Tabla 11. Clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Clima organizacional	Desempeño disciplinar					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	6	17.6	3	8.8	0	0.0
Poco favorable	1	2.9	8	23.5	8	23.5
Favorable	0	0.0	0	0.0	8	23.5
Total	7	20.6	11	23.4	16	47.1

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 11, concerniente al clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, que del 100% de participantes; en mayor cantidad manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [23.5%(8)], en misma cantidad presentaron clima favorable y desempeño eficiente; por otro lado ninguno que presento clima favorable presento desempeño deficiente y ninguno con clima desfavorable presento desempeño eficiente; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño disciplinar.

Tabla 12. Clima organizacional y el desempeño en el manejo de la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Clima organizacional	Desempeño en el manejo en la gestión curricular					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	9	26.5	0	0.0	0	0.0
Poco favorable	1	2.9	14	41.2	2	5.9
Favorable	0	0.0	2	5.9	6	17.6
Total	10	29.4	16	47.1	8	23.5

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 12 referente al clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, que

del 100% de participantes; en mayor proporción manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [41.2%(14)], seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; por otro lado ninguno que presento clima favorable presento desempeño deficiente y ninguno con clima desfavorable presento desempeño eficiente; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño en el manejo en la gestión curricular.

Tabla 13. Clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Clima organizacional	Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	9	26.5	0	0.0	0	0.0
Poco favorable	1	2.9	16	47.1	0	0.0
Favorable	0	0.0	0	0.0	8	23.5
Total	10	29.4	16	47.1	8	23.5

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 13 referente al clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, que del 100% de participantes; casi la mitad manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [47.1%(16)], seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; por otro lado ninguno que presento clima favorable presento desempeño deficiente y ninguno con clima desfavorable presento desempeño eficiente; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas.

Tabla 14. Clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Clima organizacional	Desempeño en la evaluación formativa					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	9	26.5	0	0.0	0	0.0
Poco favorable	0	0.0	17	50.0	0	0.0
Favorable	0	0.0	4	11.8	4	11.8
Total	9	26.5	21	61.8	4	11.8

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 14 respecto al clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, que del 100% de participantes; la mitad manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [50.0%(17)], seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; por otro lado ninguno que presento clima favorable presento desempeño deficiente y ninguno con clima desfavorable presento desempeño eficiente; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño en la evaluación formativa.

Tabla 15. Clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Clima organizacional	Desempeño docente					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	9	26.5	0	0.0	0	0.0
Poco favorable	1	2.9	15	44.1	1	2.9
Favorable	0	0.0	2	5.9	6	17.6
Total	10	29.4	17	50.0	7	20.6

Fuente. Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Análisis e interpretación

En la tabla 15 concerniente al clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, que del 100% de

participantes; casi la mitad manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [44.1%(15)], seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; por otro lado ninguno que presento clima favorable presento desempeño deficiente y ninguno con clima desfavorable presento desempeño eficiente; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño docente.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 16. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la variable: clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Estadísticas	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	
	Clima organizacional	Desempeño docente
Muestra	34	34
Media	1.97	1.91
Desviación Estándar	0.717	0.712
Estadístico	0.810	8.07
Significancia	0.000	0.000

Fuente: SPSS V.23

Análisis.

En la tabla 13, se analiza mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en las variables: clima organizacional y el desempeño docente, en donde al analizar la variable clima organizacional se obtuvo un valor estadístico de 0.810 y para la variable desempeño docente un valor de 0.807, con una significancia de 0.000 en ambas variables, y estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de las variables analizadas no es igual a la distribución normal; por lo tanto considerando que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman.

Tabla 17. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	RHO	SIGNIFICANCIA (P VALOR)
Clima organizacional	0.766	0.000
Desempeño disciplinar		

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla 17, al analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022; mediante la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, se halló un valor $Rho = 0.766$ y un nivel de significancia o valor $p = 0.000$; por lo que con una probabilidad de error menor al 5% clima organizacional se asocia al desempeño disciplinar en los docentes, demostrando mediante el valor $Rho = 0.76$ que existe un grado de correlación positiva alta; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.”

Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	RHO	SIGNIFICANCIA (P VALOR)
Clima organizacional	0.863	0.000

Desempeño en el manejo en la
gestión curricular

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla 18, al analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022; mediante la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, se halló un valor $Rho = 0.863$ y un nivel de significancia o valor $p = 0.000$; por lo que con una probabilidad de error menor al 5%, el clima organizacional se asocia al desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes, demostrando mediante el valor $Rho = 0.86$ que existe un grado de correlación positiva alta; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.”

Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Clima organizacional		
Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas	0.971	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla 19, al analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022; mediante la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, se halló un valor $Rho= 0.971$ y un nivel de significancia o valor $p= 0.000$; por lo que con una probabilidad de error menor al 5% clima organizacional se asocia al desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes, demostrando mediante el valor $Rho=0.97$ que existe un grado de correlación positiva muy alta; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.”

Tabla 20. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Clima organizacional y en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	RHO	SIGNIFICANCIA (p valor)
Clima organizacional	0.901	0.000
Desempeño en la evaluación formativa		

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla 20, al analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022; mediante la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, se halló un valor $Rho= 0.901$ y un nivel de significancia o valor $p= 0.000$; por lo que con una probabilidad de error menor al 5% clima organizacional

se asocia al desempeño en la evaluación formativa en los docentes, demostrando mediante el valor $Rho=0.90$ que existe un grado de correlación positiva muy alta; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.”

Tabla 21. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Clima organizacional	0.890	0.000
Desempeño docente		

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla 20, al analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022; mediante la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, se halló un valor $Rho= 0.890$ y un nivel de significancia o valor $p= 0.000$; por lo que con una probabilidad de error menor al 5% clima organizacional se asocia al desempeño docente, demostrando mediante el valor $Rho=0.89$ que existe un grado de correlación positiva alta; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.”

5.3 Discusión de resultados

El estudio demostró que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022, esto posterior al análisis descriptivo e inferencial realizado mediante la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Spearman donde se encontró un valor $Rho=890$ y $p = 0,000$, el cual demuestra el clima organización es un factor asociado a al desempeño docente; indicando que cuanto más favorable sea el clima organizacional, mejor será el desempeño docente respecto al desempeño disciplinar, manejo en la gestión curricular, manejo de manejo de estrategias lógicas y desempeño en la evaluación formativa

Nuestros resultados concuerdan los hallazgos en el estudio de Mena (2019) donde según sus resultados afirma que Un buen clima organizacional en la profesión de educación puede mejorar el desempeño laboral de los docentes, por el contrario, un clima inadecuado puede producir insatisfacción y bajo desempeño laboral; así mismo sostiene que el desempeño laboral es importante contar con un buen ambiente de aprendizaje, que promueva la confianza, aceptación, equidad y respeto en el sector educativo,

En la misma línea León, Miguel (2013) realizó un estudio donde aplicó el aprendizaje cooperativo como estrategia para el desarrollo del idioma inglés. Universidad Rafael Landívar de Guatemala, donde se concuerda pues también tuvo un efecto positivo en el grupo experimental. Encontrando que la interacción social cooperativa y la comunicación oral promueven la práctica del idioma inglés y el desarrollo de habilidades de comunicación, especialmente escuchar y hablar, en ello enfatiza que el aprendizaje cooperativo tiene un efecto positivo en el comportamiento social de los estudiantes que demuestra valores importantes y actitudes positivas como el respeto, la solidaridad y la tolerancia.

Así mismo Medina y Echaccaya (2021) también realizó su estudio con docentes de una Institución educativa en el distrito de Villa María del Triunfo, donde concuerda con nuestros hallazgos, pues encontró relación positiva alta mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.767, donde consideró la comunicación, entusiasmo, confianza y a participación de los trabajadores.

Del mismo modo se concuerda con el estudio realizado Guizado (2021) quien realizó su estudio con 50 estudiantes de una Universidad, donde halló relación significativa positiva, sin embargo, fue moderada entre el desempeño docente y el clima organizacional; donde como dimensiones estudio la relación interpersonal, la ética y pedagogía; donde también halló relación positiva

En tanto Moreno (2020) en su estudio, planteó una propuesta de mejoramiento del clima organizacional como estrategia para fortalecer el desempeño docente en una institución educativa con el objetivo de fortalecer la convivencia institucional entre directivos y docentes; los cuales fueron 60; donde según sus resultados afirma que el perfil de un clima organizativo desfavorable muestra que se necesitan muchas mejoras en relación a la remuneración, el apoyo del jefe, los valores colectivos y el trabajo en equipo; así mismo refiere que un clima organizativo desfavorable muestra que se necesitan muchas mejoras en relación con las diez variables planteadas en esta investigación, especialmente las relacionadas con la remuneración, el apoyo del jefe, los valores colectivos y el trabajo en equipo; concluyendo que la percepción de un instituto del clima organizativo requiere una intención de buscar una mejora general basada en la escalada del profesor o en la relación con las directrices escolares en donde la percepción de un instituto del clima organizativo requiere una intención de buscar una mejora general basada en la escalada del profesor o en la relación con las directrices escolares.

Castro y Colonio (2019) por su parte estudiaron el Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa; donde según sus resultados

encontró relación significativa en el que la mayor cantidad de los docentes perciben un nivel de clima institucional como bueno 60% y el nivel de desempeño docente como alto 65%; así mismo consideró el liderazgo donde la mayoría de los docentes perciben al liderazgo como bueno 55%; la comunicación en el que la mayoría de los docentes perciben la comunicación como regular 50%; también la tolerancia al conflicto donde la mayoría de los docentes perciben tolerancia al conflicto como regular 60% y en cuanto a la toma de decisiones, la mayoría de los docentes la toma de decisiones como regular 80%.

En el nivel regional tenemos a Castillo (2019) quien estudió el desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Ivan Degregori de Molino, con el propósito de determinar la relación entre las variables; donde según sus hallazgos encontró relación significativa moderada, donde consideró como dimensiones la comunicación, la participación y la motivación; donde en todas encontró relación.

Finalmente, Ruiz (2019) en su estudio encontró que existe una correlación positiva entre el clima organizacional de la institución y el desempeño docente, donde según los docentes encuestados creen que estas dos variables se encuentran en un nivel alto. Por tanto, la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente, concordando que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

5.4 Aporte científico de la investigación

Esta investigación tiene como objetivo fundamental analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea, en el año 2022. Donde se pretende evaluar cómo el ambiente laboral y la percepción de los docentes acerca de su entorno de trabajo impactan en su rendimiento y eficacia en la enseñanza.

La investigación busca comprender cómo las dimensiones del clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo, el ambiente de trabajo y el reconocimiento, entre otros, influyen en la motivación y compromiso de los docentes. A través de encuestas y análisis cuantitativos, se busca establecer si existe una correlación entre un clima organizacional positivo y un mayor desempeño docente.

El estudio pretende brindar aportes valiosos a la comunidad educativa y a la gestión escolar al resaltar la importancia de un clima organizacional favorable en la mejora de la calidad educativa. Si los resultados demuestran que un ambiente laboral positivo está asociado a un mejor desempeño docente, esto podría tener implicaciones en la toma de decisiones administrativas para promover un ambiente de trabajo propicio y estimulante.

Se espera que este estudio pueda contribuir a la optimización del rendimiento de los docentes, beneficiando tanto a los educadores como a los estudiantes. Si se demuestra que un clima organizacional positivo está correlacionado con una enseñanza más efectiva, esto podría inspirar a otras instituciones educativas a enfocarse en mejorar el ambiente laboral de los docentes como parte de sus estrategias de mejora educativa.

En conclusión, esta investigación se propone identificar y analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea. Este estudio contribuirá a la comprensión y mejora del entorno laboral de los docentes y, por ende, a la calidad de la educación que se brinda en la institución.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Al Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se halló que 44.1%(15) manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular, seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; demostrando el desempeño en su mayoría es regular en cuanto al desempeño disciplinar, manejo en la gestión curricular, manejo de manejo de estrategias lógicas y desempeño en la evaluación formativa; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño docente.

SEGUNDO: Estableciendo como se relaciona el clima organizacional y el desempeño disciplinar en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022, se encontró que el 23.5%(8) manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular , en misma cantidad presentaron clima favorable y desempeño eficiente; demostrando que a veces los docentes manejan los fundamentos y conceptos del área curricular, desarrollan las experiencias de aprendizaje, realizan actividades de aprendizaje que moviliza la creatividad, promueven la indagación, curiosidad e innovación en la búsqueda de soluciones y contextualizar los temas transversales y actividades; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño disciplinar

TERCERO: Al determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño en el manejo en la gestión curricular en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se halló que el 41.2%(14) manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular, seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; demostrando que a veces los docentes planifican la programación curricular de forma coherente, analizan de forma juiciosa el currículo nacional, regional y local, participan en la

definición de contenidos y metas de la programación curricular, utilizan efectivamente el diseño de unidades y sesiones de aprendizaje; y planifican la enseñanza especificando los contenidos y las capacidades; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño en el manejo en la gestión curricular.

CUARTO: Estableciendo la relación entre el clima organizacional y el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se encontró que el 47.1%(16) manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular, seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; demostrando que a veces seleccionan estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados, programan experiencias que favorecen al estudiante, aplican los fundamentos teóricos sobre los procesos pedagógicos y estrategias para desarrollar la indagación; ; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño en el manejo de estrategias metodológicas

QUINTO: Al determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño en la evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, se halló que el 50.0%(17) manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular, seguido de un 26.5%(9) presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente; demostrando que a veces diseñan la evaluación sistemática, permanente y formativa, identifica diversos enfoques metodológicos de evaluación, utilizan diversas estrategias de retroalimentación, consideran que el estudiante realice su autoevaluación y califica, considera que la coevaluación favorece el sentido de responsabilidad, enriquece las relaciones interpersonales y mejora el trabajo en equipo; indicando que a mejor clima organizacional mayor será la eficiencia en el desempeño en la evaluación formativa.

SUGERENCIAS

A la institución

- A las autoridades de la institución educativa, promover el desarrollo del buen clima organizacional enfocado en las cuatro dimensiones de desarrollo, tales como condiciones de trabajo, elementos del clima organizacional, la comunicación y las relaciones interpersonales
- A las autoridades de la institución educativa se les recomienda aplicar un estilo gerencial adecuado al contexto del clima organizacional de tal manera que les permita monitorear permanentemente el desempeño de los docentes enfocado en las cuatro dimensiones conformadas por el desempeño en su mayoría es regular en cuanto al desempeño disciplinar, manejo en la gestión curricular, manejo de manejo de estrategias lógicas y desempeño en la evaluación formativa.
- A las autoridades de la institución educativa mantener el clima laboral favorable, a fin de lograr el cumplimiento de sus funciones de manera satisfactoria.
- A los directivos y docentes de la institución educativa se les recomienda mejorar los niveles de comunicación entre sus miembros.

A la comunidad científica

- Realizar estudios enfocados en crear estrategias de mejora del clima laboral, a fin de que el desempeño docente sea el adecuado
- Realizar estudios en instituciones de diferentes niveles haciendo una comparación entre ellos.
- Realizar estudios de nivel experimental o cuasiexperimental creando estrategias para mejorar el desempeño docente

REFERENCIAS

- Abad Tafur, D. E., & Rolando Fabian, L. M. (2019). *Clima Institucional y desempeño laboral de los docentes de la escuela de turismo y hoteria, Huánuco - 2019. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración turística y hotelera, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]*. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Acevedo Camacho, M. M. (24 de noviembre de 24). *Empresas: diferencia entre gestión y evaluación de desempeño*. Obtenido de acsendo.blog: <https://blog.acsendo.com/empresas-diferencia-entre-gestion-y-evaluacion-de-desempeno/>
- Albañil Ordinola, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. [Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa, Universidad de Piura]*. Repositorio Universidad de Piura, Piura.
- Arevalo Ponce, J. C. (06 de junio de 2000). *Importancia de la cultura y clima organizacional en el contexto militar*. Obtenido de monografias: <https://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación* (sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Baas Chable, M. I., Barceló Méndez, M. G., & Herrera Garnica, G. R. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.

- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Patria.
- Bardales, B. (2016). *Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL Ica*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Ica.
- Barrios Vera, J. G. (19 de marzo de 2010). *Comunicación organizacional y liderazgo en empresas mixtas del sector petrolero moderno*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/comunicacion-organizacional-liderazgo-empresas-mixtas-sector-petrolero/>
- Benito Martín, B. (2006). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. *Convergencia con Europa y cambio en la universidad*., 218-219.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación* (segunda ed.). México: Pearson Educación.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación (administración, economía, humanidades y ciencias sociales)*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales* . Bogotá: ARFO Editores e Impresores.
- Brito Castro, Y. C. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio Centro Educativo Replica Aguirre Abad, ciudad de*

Guayaquil. [Tesis para la obtención del grado de magister en recursos humanos, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Ed. Pirámide.

Carlos Bonifacio, E. N. (2021). *Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión Educativa de las Instituciones de Educación Básica Regular Privada de Lima Este*. [Tesis para optar el Grado de Doctor en Administración con Mención en Dirección Estratégica, Universidad San IgnaciodeLoyola]. Repositorio Institucional Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (primera ed.). Jesús María, Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Castillo Minaya, R. E. (2019). *Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa CARLOS IVAN DEGREGORI de Molino, Pachitea, 2017*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.

Castro Riveros, L., & Colonio Arroyo, D. M. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba - Tayacaja*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en

- educación, Universidad Nacional del Centro del Perú*]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Castro, S. (13 de enero de 2021). *Relaciones interpersonales...mejor o peor pero ¡relacionémonos!* Obtenido de Instituto Europeo de Psicología Positiva: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/#Definicion>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). Santafé de Bogotá: McGRAW-HILL Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL/INteramericana editores.
- Chirino, C. (2017). Revisión histórica sobre la participación comunitaria y sus distintas connotaciones. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.*, 11-25.
- Chunga Saavedra, G. L. (2021). *El Clima Institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero - San Jacinto - Sullana - 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestría en ciencias de la educación con Mención en Gestión Educativa]*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Cleves Calderón, A., Guerrero Chaparro, G. L., & Macías Pereira, A. J. (2014). *Condiciones Laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá - 2014. [Proyecto de trabajo de*

grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Cluster industrial. (07 de enero de 2021). *¿Qué es el sentido de pertenencia laboral?*

Obtenido de Cluster industrial:

[https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/2898/que-es-el-sentido-de-](https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/2898/que-es-el-sentido-de-pertenencia-laboral#:~:text=El%20sentido%20de%20pertenencia%20es,social%2C%20en%20este%20caso%20laboral.)

[pertenencia-](https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/2898/que-es-el-sentido-de-pertenencia-laboral#:~:text=El%20sentido%20de%20pertenencia%20es,social%2C%20en%20este%20caso%20laboral.)

[laboral#:~:text=El%20sentido%20de%20pertenencia%20es,social%2C%20en%20este%20caso%20laboral.](https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/2898/que-es-el-sentido-de-pertenencia-laboral#:~:text=El%20sentido%20de%20pertenencia%20es,social%2C%20en%20este%20caso%20laboral.)

[Oeste%20caso%20laboral.](https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/2898/que-es-el-sentido-de-pertenencia-laboral#:~:text=El%20sentido%20de%20pertenencia%20es,social%2C%20en%20este%20caso%20laboral.)

Coasaca, S. N., Argota, P. G., Celi, S. L., Campos Pérez, R., & Méndez Ancca, S. (2016).

Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica.

Campus, 223-234.

Coelho, F. (02 de marzo de 2017). *Comunicación oral*. Obtenido de Significados.com:

<https://www.significados.com/comunicacion-oral/>

Coelho, F. (30 de mayo de 2019). *Significado de Disciplina*. Obtenido de

Significados.com: <https://www.significados.com/disciplina/>

Durán, C., Atlante, M. E., & Giordano, D. (2009). El clima organizacional en la

universidad: Modelo de medición para el personal de apoyo universitario.

República Dominicana: Ciencia y Sociedad.

Echeverri Pérez, L. F., & Hernández Rodríguez, N. M. (2015). *La migración de los*

padres: Un desafío en el sector educativo de Santa Rosa de Cabal. [Tesis de grado

para obtener el título de Magister en Migraciones Internacionales, Universidad

Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional Universidad Tesis de grado para obtener el título de Magister en Migraciones Internacionales, Pereira.

Edix. (26 de mayo de 2021). *Toma de decisiones: lo importante del qué, del cuándo, del cómo y del por qué*. Obtenido de Edix: <https://www.edix.com/es/instituto/toma-de-decisiones/>

Espinosa Galarza, G. F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014*. Repositorio Institucional Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.

Freije Graña, I. (2009). Aprendizaje. Definición, factores y clases. *Temas para la Educación*, 1-6.

Frigo, E. (s.f.). *¿Qué es la Capacitación?* Obtenido de Foro de Seguridad: <https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm#:~:text=Capacitaci%C3%B3n%20de%20desarrollo%20de%20personal,o%20conductas%20de%20su%20personal.>

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford: Oxford University Press.

Gamboa, E. J. (04 de septiembre de 2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de PsicologíaCientífica.com: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

- González Alafita, E. (2013). *Comunicación interpersonal: Inicio, mantenimiento y desintegración de relaciones*. Monterrey: Editorial digital Tecnológico de Monterrey.
- Gonzalez Ramos, M. D. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Repositorio Institucional Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Guizado cisneros, A. G. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional de la Especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación-2019. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación]*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana editores S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la investigación*. San Andrés Atoto: McGRAW - Hill Interamericana de México.
- Kaplún, M. (2002). *Una pedagogía de la comunicación*. La Habana: Editorial Caminos.
- Korporate Technologies Group. (21 de mayo de 2018). *En qué consiste la evaluación del desempeño en la gestión empresarial*. Obtenido de grupokorporate.com:

<https://grupokorporate.com/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-en-la-gestion-empresarial/>

Martínez Ruiz, S. I., & Lavín García, J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. San Luis Potosí : Congreso Nacional de Investigación Educativa.

Máxima Uriarte, J. (7 de mayo de 2021). *Comunicación Escrita*. Obtenido de Caracteristicas.co: <https://www.caracteristicas.co/comunicacion-escrita/>

Medina Altamirano, N. E., & Echaccaya Quispe, L. G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institucion educativa “Jose Carlos Mariategui” del distrito de Villa Maria del Triunfo, Lima – 2020. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales*. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión, Lima.

Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. [Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Mena Cussi, L. B. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de El Alto. [Tesis de Maestría para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior]*. Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés, La Paz.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente : para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación. (06 de octubre de 2020). *¿Cuál es la finalidad de la evaluación formativa?* Obtenido de Buzón de consultas-AeC: <https://sites.minedu.gob.pe/orientacionesdocentes/2020/10/06/cual-es-la-finalidad-de-la-evaluacion-formativa/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20formativa%20es%20un,el%20desarrollo%20de%20las%20competencias>.

Ministerio de Educación. (06 de octubre de 2020). *¿Qué función cumplen los desempeños en la evaluación formativa?* Obtenido de Buzón de consultas-AeC: <https://sites.minedu.gob.pe/orientacionesdocentes/2020/10/06/que-funcion-cumplen-los-desempenos-en-la-evaluacion-formativa/>

Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.

Mora Díaz, M. J. (2019). *Predictiva21*. Obtenido de Predictiva21.com: <https://predictiva21.com/clima-organizacional/>

Mora Salazar, J. M. (enero de 2017). *La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral*. Obtenido de Umecit: <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/oradores/article/view/212/596#info>

- Moreno Samacá, J. (2020). *Propuesta de mejoramiento del clima organizacional como estrategia para fortalecer el desempeño docente de la institución educativa Gustavo Morales Morales, dirigido al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la convivencia institucional entre directivos y docentes*. Repositorio Digital Universidad Metropolitana de Educación, ciencia y tecnología, Panamá.
- Muhammad, R. (2013). Recognition of stressors and manifestation of stress among university teachers. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 634-647.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 153-170.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Obando Medrano, N., Rodríguez Molina, E., & Villarreal Rodríguez, J. (2017). *Diagnóstico de clima organizacional de la sección técnica nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartegena, Circuito 03 de la dirección regional de educación de Santa Cruz*. Repositorio Institucional Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago.

- Orellana Nirian, P. (18 de diciembre de 2019). *Clima organizacional*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- Parra Velasco, L. Y., & Vázquez Martínez, M. G. (2017). *Muestro probabilístico y no probabilístico*. Oaxaca: Universidad del ISTMO.
- Peiró, R. (08 de abril de 2021). *Comunicación*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Peiró, R. (08 de abril de 2021). *Comunicación interpersonal*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-interpersonal.html>
- Peiró, R. (4 de abril de 2021). *Desarrollo personal*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html#:~:text=El%20desarrollo%20personal%20es%20un,consonancia%20entre%20cuerpo%20y%20mente>.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2014). *Definición de recompensa*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/recompensa/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de sentido de pertenencia*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/sentido-de-pertenencia/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2017). *Definición de desempeño*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/desempeno/>

- Pérez, M. (15 de octubre de 2021). *Definición de Satisfacción*. Obtenido de ConceptoDefinicion: <https://conceptoDefinicion.de/satisfaccion/>
- Pérez, M. (27 de abril de 2022). *Definición de Capacitación*. Obtenido de conceptoDefinicion: <https://conceptoDefinicion.de/capacitacion/>
- Reyes Ortiz, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, UCV]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición ed.). México: Pearson Educación.
- Ruiz Saldaña, C. M. (2019). *EL clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Genero Herra, de Contamana - 2017. [Tesis para optar el grado de doctor en ciencias de la educación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]*. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Sesame. (20 de agosto de 2020). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de Sesametime.com: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Silveira, M. (2015). *El arte de las relaciones personales*. España: Alba Editorial.

- Sotelo Asef, J. G., Figueroa González, E. G., Arrieta Díaz, D., & Solís Ríos, R. (2012).
Clima organizacional en Universidades públicas. *Investigación Educativa Duranguense*, 11-16.
- Tavares, M. F. (24 de octubre de 2018). *Evaluación de desempeño: que es y cómo funciona*.
Obtenido de culture.rocks: <https://culture.rocks/es/blog/evaluacion-de-desempeno-como-funciona/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%20es%20el%20auge%20de%20un%20ciclo,de%20sus%20equipos%20y%20personas>.
- Ucha, F. (julio de 2013). *Recompensa*. Obtenido de Definición ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/recompensa.php>
- Vargas, M. (01 de julio de 2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Obtenido de
<https://www.greatplacetowork.com>:
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y Sacrificio* (2da edición ed.). Madrid: Lexis.
- Yirda, A. (22 de julio de 2020). *Definición de Comunicación Escrita*. Obtenido de
ConceptoDefinicion: <https://conceptoDefinicion.de/comunicacion-escrita/>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Marco Teórico	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Marco metodológico	Población y muestra	Técnica e instrumentos de la recolección de datos									
Problema general	Objetivo general	Antecedentes de estudio	Hipótesis general				a) Ámbito de estudio	Población	Técnica									
<p>¿De qué manera el clima organizacional incide en el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?</p>	<p>Determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p>Internacionales: Propuesta de mejoramiento del clima organizacional como estrategia para fortalecer el desempeño docente de la institución educativa Custavo Morales Morales, dirigido al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la convivencia institucional entre directivos y docentes. (Moreno, 2020)</p> <p>Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto. (Mena, 2019)</p>	<p>H1.A. El clima organizacional incide significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p> <p>H1.O. El clima organizacional incide significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Variable 01: Clima organizacional</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Programas de estímulo y motivación al desempeño docente.</p> <p>Entorno físico de la institución educativa atractiva y motivadora.</p> <p>Motivación en la aulas que generen seguridad.</p> <p>Clima de confianza por parte del personal directivo en el trabajo pedagógico.</p> <p>Los documentos de gestión institucional reflejan las expectativas motivadoras de los docentes.</p> <p>Saturación de mucho trabajo y responsabilidad en los docentes.</p> <p>La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales.</p> <p>El sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano.</p> <p>Una persona puede ser líder en un grupo y seguir a otro.</p> <p>La comunicación es construir el futuro mediante estrategias y acciones.</p> <p>Las comunicaciones formales como informales, transmiten y refuerzan los valores que configuran la cultura de una organización.</p> <p>La participación se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas.</p> <p>La motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención.</p> <p>Clima de comunicación horizontal y favorable.</p> <p>Los docentes se consideran en cualidades positivas.</p> <p>Los docentes aceptan sugerencias y concejos de sus otros colegas.</p>	<p>Institución Educativa 32575, Distrito de Panao, Provincia de Pachitea, Departamento de Huánuco</p>	<p>34 docentes de la Institución Educativa 32575 en Panao</p>	<p>La técnica usada en la investigación fue la encuesta.</p>									
						<p>Elementos del clima organizacional</p>				<p>Comunicación</p>	<p>Relaciones interpersonales en el clima laboral</p>	<p>Desempeño disciplinar</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>	<p>Desempeño en la evaluación formativa</p>			
						<p>¿Cómo incide las condiciones de trabajo en el desempeño disciplinar en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?</p>				<p>Identificar cómo incide las condiciones de trabajo en el desempeño disciplinar en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p>Nacionales: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2020. (Medina y Echaracaya, 2021)</p>	<p>H1.A.1: Las condiciones de trabajo inciden significativamente en el desempeño disciplinar en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p> <p>H1.O.1: Las condiciones de trabajo inciden significativamente en el desempeño disciplinar en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Variable 02: Desempeño docente</p>	<p>Relaciones interpersonales en el clima laboral</p>	<p>Desempeño disciplinar</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>	<p>Desempeño en la evaluación formativa</p>
						<p>¿Cómo los elementos del clima organizacional inciden en la ética profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?</p>				<p>Analizar cómo los elementos del clima organizacional inciden en la ética profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p>Desempeño docente y clima organizacional de la Especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación -2019. (Guzano, 2021)</p>	<p>H1.A.2: Los elementos del clima organizacional inciden significativamente en la ética profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p> <p>H1.O.2: Los elementos del clima organizacional no inciden significativamente en la ética profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>		<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Hipótesis específica</p>	<p>Relaciones interpersonales en el clima laboral</p>	<p>Desempeño disciplinar</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>
<p>¿Cómo los elementos del clima organizacional inciden en la ética profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?</p>	<p>Constatar de qué forma la comunicación incide en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p>El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero -San Jacinto-Sullana-2019. (Chunga, 2021)</p>	<p>H1.A.3: La comunicación incide significativamente en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p> <p>H1.O.3: La comunicación incide significativamente en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Hipótesis específica</p>	<p>Relaciones interpersonales en el clima laboral</p>	<p>Desempeño disciplinar</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>	<p>Desempeño en la evaluación formativa</p>									
<p>¿En qué medida las relaciones interpersonales inciden en la responsabilidad profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?</p>	<p>Constatar de qué forma la comunicación incide en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p>Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa "Manuel Covenas Naquiche" de Anta, Huarabamba – Tayacaja. (Castro y Colonio, 2019)</p>	<p>H1.A.4: La comunicación incide significativamente en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p> <p>H1.O.4: Las relaciones interpersonales no inciden en la responsabilidad profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>		<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Hipótesis específica</p>	<p>Relaciones interpersonales en el clima laboral</p>	<p>Desempeño disciplinar</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>	<p>Desempeño en la evaluación formativa</p>								
<p>¿En qué medida las relaciones interpersonales inciden en la responsabilidad profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022?</p>	<p>Constatar de qué forma la comunicación incide en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p>Regional: Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Ivan Degregori de Molino, Pachitea, 2017. (Castillo, 2019)</p>	<p>H1.A.4: La comunicación incide significativamente en el trabajo pedagógico en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p> <p>H1.O.4: Las relaciones interpersonales no inciden en la responsabilidad profesional en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.</p>			<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Hipótesis específica</p>	<p>Relaciones interpersonales en el clima laboral</p>	<p>Desempeño disciplinar</p>	<p>Manejo en la gestión curricular</p>	<p>Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas</p>	<p>Desempeño en la evaluación formativa</p>							

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAÓ, PACHITEA 2022.

OBJETIVO: Establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022.

INVESTIGADOR:

➤ **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada. O me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

➤ **Participante o responsable legal**

Nombre y apellidos:

Fecha: _____

Firma: _____

Firma del investigador responsable

ANEXO 03

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION MENCION EN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Unidad de Gestión Educativa Local.....
- 1.2. Área de desempeño:
- 1.3. Cargo:
- 1.4. Condición laboral : Nombrado () contratado ()
- 1.5. Tiempo de servicios :1 a 5 años () ; 6 a 10 años () ; 11 a más ()
- 1.6. Edad :20 a 25 años () ; 26 a 30 años () ; más ()
- 1.7. Sexo : Masculino () Femenino ()

II. INSTRUCCIÓN

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información valiosa sobre las dimensiones relaciones interpersonales de los docentes gestión de la institución educativa N° 32575 Panao; por lo que se invoca contestar con veracidad y sinceridad, marcando con un aspa (X) la respuesta que más se ajusta a su percepción.

Leyenda				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
00 -00	00 - 10	11 - 13	14 - 17	18 -20

III. CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1. Condiciones de trabajo

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que la I.E. cuenta con programas de estímulo y motivación al desempeño docente?					
2	¿Consideras que el entorno físico de la institución educativa es atractiva y motivadora?					

3	¿Consideras que las aulas de clase son motivadoras que genera seguridad?					
4	¿Consideras que el personal directivo genera un clima de confianza en el trabajo pedagógico?					
5	¿Consideras que los documentos de gestión institucional reflejan las expectativas motivadoras de los docentes?					
6	¿Consideras que los docentes se sienten saturados de mucho trabajo y responsabilidad?					

3.2. Elementos del clima organizacional

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que la cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales?					
2	¿Consideras que el sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano?					
3	¿Consideras que una persona puede ser líder en un grupo y seguir a otro?					
4	¿Consideras que la comunicación es construir el futuro mediante estrategias y acciones?					
5	¿Consideras que las comunicaciones formales como informales, transmiten y refuerzan los valores que configuran la cultura de una organización?					
6	¿Consideras que la participación se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas?					
7	¿Consideras que la motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención?					

3.3. Comunicación

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que en la I.E. existe un clima de comunicación horizontal y favorable?					
2	¿Consideras que los docentes se consideran en cualidades positivas?					
3	¿Consideras que los docentes aceptan sugerencias y consejos de sus otros colegas?					
4	¿Consideras que los docentes hacen saber a sus demás colegas que los valoran y aprecian?					
5	¿Consideras que el docente líder comunica al resto de docentes las inquietudes y problemas de los demás?					

3.4. Relaciones interpersonales

N°	Ítems	Escala de valoración				
----	-------	----------------------	--	--	--	--

		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que en la I.E. existen buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?					
2	¿Consideras que las relaciones interpersonales son importante para un buen trabajo?					
3	¿Consideras que las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos?					
4	¿Consideras que el bienestar laboral es un estado pretendido por un grupo de empleados que persiguen una meta en la organización?					
5	¿Consideras que el conflicto es inevitable en el ser humano, cuando interactúa con otras personas?					
6	¿Consideras que en el trabajo se requiere establecer comunicación constante con las personas, generando así relaciones interpersonales sanas?					

IV. DESEMPEÑO DOCENTE

4.1. Desempeño disciplinar

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña?					
2	¿Desarrollas las experiencias de aprendizaje según lo planificado?					
3	¿Realizas actividades de aprendizaje que moviliza la creatividad y el pensamiento crítico?					
4	¿Promueves la indagación, curiosidad e innovación en la búsqueda de soluciones?					
5	¿Contextualizas los temas transversales y actividades significativas?					

4.2. Manejo en la gestión curricular

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Planificas la programación curricular de forma coherente en los aprendizajes que promueve?					
2	¿Analizas la programación curricular a la realidad de su aula?					
3	¿Consideras las características de los estudiantes en el manejo de la gestión curricular?					
4	¿Analizas de forma juiciosa el currículo nacional, regional y local y de su institución educativa?					
5	¿Participas en la definición de contenidos y metas de la programación curricular en su institución educativa?					
6	¿Utilizas efectivamente el diseño de unidades y sesiones de aprendizaje en colaboración con sus colegas?					
7	¿Planificas la enseñanza especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes?					

4.3. Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Seleccionas estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados?					
2	¿Programas experiencias que favorecen al estudiante?					
3	¿Aplicas los fundamentos teóricos sobre los procesos pedagógicos en los estudiantes?					
4	¿Aplicas estrategias para desarrollar la indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes?					
5	¿Formulas planes de enseñanza incorporando la búsqueda de solución a diversos problemas y necesidades de aprendizaje?.					
6	¿Planificas en forma flexible el proceso de enseñanza en sus estudiantes?					

4.4. Desempeño en la evaluación formativa

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Diseñas la evaluación sistemática, permanente y formativa?					
2	¿Identificas diversos enfoques metodológicos de evaluación, considerando la diferencia de sus estudiantes?					
3	¿Propones criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias y capacidades para mejorar la enseñanza?					
4	¿Utilizas diversas estrategias de retroalimentación en concordancia con el enfoque formativo?					
5	¿Consideras que la evaluación es un proceso necesario en la formación para poder cumplir con los objetivos de aprendizaje?					
6	¿Consideras que el estudiante realice su autoevaluación y califica, en pos de desarrollar un criterio de honestidad y autocrítica?.					
7	¿Consideras que la coevaluación favorece el sentido de responsabilidad, enriquece las relaciones interpersonales y mejora el trabajo en equipo?					
8	¿Consideras que la heteroevaluación, derribe las barreras de la educación tradicional?					

Panao, 21 de marzo del 2022

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION

MENCION EN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

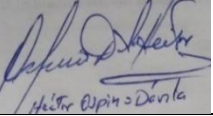
Grado académico, nombres y apellidos del experto	Fermín POZO ORTEGA
Cargo e institución donde labora	UNHEVAL
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	PATRICIA MARLENI REYES PADILLA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Clima organizacional	Condiciones de trabajo	1. ¿Consideras que la I.E. cuenta con programas de estímulo y reconocimiento al desempeño docente?	4	4	4	4		
		2. ¿Consideras que el entorno físico de la institución educativa es acogedora y motivadora?	4	4	4	4		
		3. ¿Consideras que las aulas de clase son ambientes que genera seguridad?	4	4	4	4		
		4. ¿Consideras que el personal directivo genera un clima de confianza en el trabajo pedagógico?	4	4	4	4		
		5. ¿Consideras que los documentos de gestión institucional reflejan las expectativas motivadoras de los docentes?	4	4	4	4		
		6. ¿Consideras que los docentes se sienten saturados de mucho trabajo y responsabilidad?	4	4	4	4		
	Ítem	7. ¿Consideras que la cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales?	4	4	4	4		

Desempeño docente	Desempeño disciplinar	1. ¿Manejas los fundamentos y enfoques del área curricular que enseña?	1	4	4	4	4	
		2. ¿Desarrollas las experiencias de aprendizaje según lo planificado?	2	4	4	4	4	
		3. ¿Realizas actividades de aprendizaje que moviliza la creatividad y el pensamiento crítico?	3	4	4	4	4	
		4. ¿Promueves la indagación, curiosidad e innovación en la búsqueda de soluciones?	4	4	4	4	4	
		5. ¿Contextualizas los temas transversales y actividades significativas?	5	4	4	4	4	
	Manejo en la gestión curricular	6. ¿Planificas la programación curricular de forma coherente en los aprendizajes que promueve?	6	4	4	4	4	
		7. ¿Analizas la programación curricular a la realidad de su aula?	7	4	4	4	4	
		8. ¿Consideras las características de los estudiantes en el manejo de la gestión curricular?	8	4	4	4	4	
		9. ¿Analizas de forma juiciosa el currículo nacional, regional y local y de su institución educativa?	9	4	4	4	4	
		10. ¿Participas en la definición de competencias y metas de la programación curricular en su institución educativa?	10	4	4	4	4	
		11. ¿Utilizas efectivamente el diseño de unidades y sesiones de aprendizaje en colaboración con sus colegas?	11	4	4	4	4	
		12. ¿Planificas la enseñanza especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes?	12	4	4	4	4	
	Desempeño en el manejo de estrategias metodológicas	13. ¿Seleccionas estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados?	13	4	4	4	4	
		14. ¿Programas experiencias que favorecen al estudiante?	14	4	4	4	4	
		15. ¿Aplicas los fundamentos teóricos sobre los procesos pedagógicos en los estudiantes?	15	4	4	4	4	
		16. ¿Aplicas estrategias para desarrollar la indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes?	16	4	4	4	4	
		17. ¿Formulas planes de enseñanza incorporando la búsqueda de solución a diversos problemas y necesidades de aprendizaje?	17	4	4	4	4	
		18. ¿Planificas en forma flexible el proceso de enseñanza en sus estudiantes?	18	4	4	4	4	
	Desempeño en la evaluación	19. ¿Diseñas la evaluación sistemática, permanente y formativa?	19	4	4	4	4	
		20. ¿Identificas diversos enfoques metodológicos de evaluación, considerando la diferencia de sus estudiantes?	20	4	4	4	4	
		21. ¿Propones criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias y capacidades para mejorar la enseñanza?	21	4	4	4	4	
		22. ¿Utilizas diversas estrategias de retroalimentación en concordancia con el enfoque formativo?	22	4	4	4	4	
		23. ¿Consideras que la evaluación es un proceso necesario en la formación para poder cumplir con los objetivos de aprendizaje?	23	4	4	4	4	
		24. Consideras que el estudiante realice su autoevaluación y califica, en pos de desarrollar un criterio de honestidad y autocrítica?	24	4	4	4	4	

	25. ¿Consideras que la coevaluación favorece el sentido de responsabilidad, enriquece las relaciones interpersonales y mejora el trabajo en equipo?	25	4	4	4	4	
	26. ¿Consideras que la heteroevaluación, derribe las barreras de la educación tradicional?	26	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:				<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO		<input type="checkbox"/> MEJORAR		<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO	
IV. RECOMENDACIONES : Procede su aplicación									
Huánuco, 07 de marzo de 2022				20716892				964941638	
Lugar y Fecha				DNI		Firma del Experto		Teléfono	

NOTA BIOGRÁFICA



Patricia Marleni Reyes Padilla, de profesión docente, nació el 28 de junio de 1971 en la ciudad de Huánuco, distrito y provincia de Huánuco. Su padre Mauro Reyes Valdez y su madre QEVF Bertha Padilla Chaupis. Sus estudios del nivel primaria lo ha realizado en la Institución Educativa “Juan Velazco Alvarado” del distrito de Pillcomarca, sus estudios del nivel secundaria lo realizo en el colegio “Nuestra Señora de las Mercedes”. Sus estudios superiores lo realizo en el Instituto Superior Pedagógico “Marcos Duran Martel” en el nivel primaria, obteniendo el título de profesora de Educación Primaria, posteriormente continuo sus estudios de posgrado de Maestría en Educación en la Universidad Nacional “Hermilio Validizan” de Huánuco en la mención de Gestión y Planeamiento Educativo. Actualmente labora como docente nombrada en la Institución Educativa N° 32578 de Huanchag, distrito de Panao, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco (Perú).



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 HUÁNUCO – PERU

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00 horas** del día **06 DE DICIEMBRE DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Adalberto LUCAS CABELLO	Presidente
Dra. Amanda OMONTE VILCA	Secretario
Dr. Arturo LUCAS CABELLO	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Fermín POZO ORTEGA (RESOLUCIÓN N° 1057-2022-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Patricia Marleni REYES PADILLA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAQ, PACHITEA 2022.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

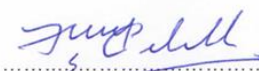
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... *Dieciséis* (*16*),
 Equivalente a *Bueno*, por lo que se declara *Aprobada*
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... *19:30* horas del día 06 de diciembre de 2023.


 SECRETARIO
 DNI N° *2223476*


 PRESIDENTE
 DNI N° *22491809*


 VOCAL
 DNI N° *72490418*

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 3383-2023-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0016-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **20% de similitud**, correspondiente a la interesada **Patricia Marleni REYES PADILLA**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAÓ, PACHITEA 2022**, considerando como asesor al **Dr. Fermín POZO ORTEGA**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 03 de octubre de 2023.



[Handwritten Signature]
DR. ARTURO LUCAS CABELLO
 DIRECTOR DE LA UPG
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAÑO, PACHITEA 2022

AUTOR

Patricia Marleni REYES PADILLA

RECuento DE PALABRAS

20644 Words

RECuento DE CARACTERES

118787 Characters

RECuento DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

474.0KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 3, 2023 12:26 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 3, 2023 12:27 PM GMT-5

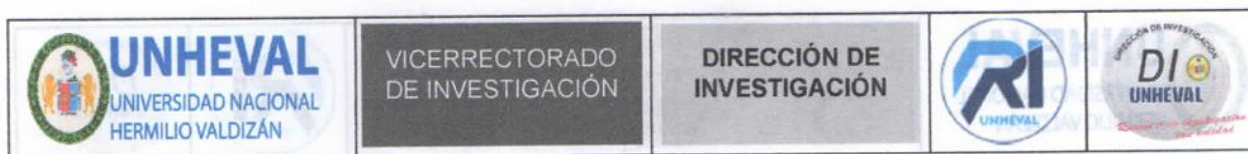
● 20% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	-------------------------------------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	REYES PADILLA PATRICIA MARLENI							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	939045455
Nro. de Documento:	22498615				Correo Electrónico:	Mareyespadilla28@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

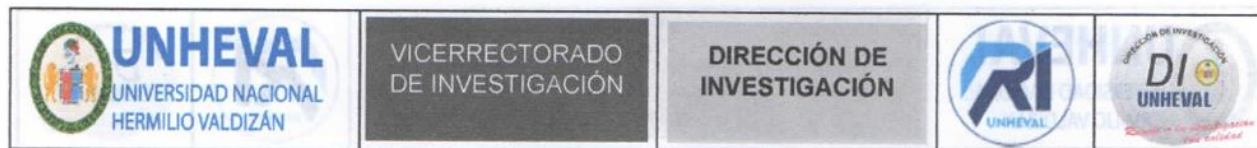
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
Apellidos y Nombres:	POZO ORTEGA FERMÍN			ORCID ID: 0000-0003-4336-3939
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>
Nro. de documento:	22412028			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LUCAS CABELLO ADALBERTO
Secretario:	OMONTE VILCA AMANDA
Vocal:	LUCAS CABELLO ARTURO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32575 DE PANAÓ, PACHITEA 2022

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: *(tal y como está registrado en SUNEDU)*
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.

d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.

e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.

f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.

g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros <i>(especifique modalidad)</i>
Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>

Palabras Clave: *(solo se requieren 3 palabras)*

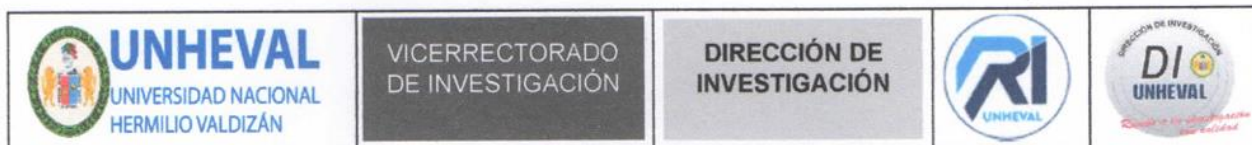
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? *(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):*

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	X
----	--------------------------	----	--------------------------	---

Información de la Agencia Patrocinadora:

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:		
Apellidos y Nombres:	REYES PADILLA PATRICIA MARLENI	Huella Digital
DNI:	22498615	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 20/03/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.