UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

Clima organizacional y el desempeño del docente de SENATI - Talara. 2019.

Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor

Olivares Olaya; Juan David

Asesor

Sandoval de Vegas, María Claudina

Código Orcid: 0002-4678-7502

Piura – Perú

2024

Indice General

Indice General i

Indice de Tablas ii

Palabras Clave y Líneas de Investigación iii

Constancia de Originalidad iv

Título v

Resumen vi

Abstract vii

I. Introducción 1

II. Metodología 17

III. Resultados 20

IV. Análisis y discusión 27

V. Conclusiones y recomendaciones 32

VI. Referencias Bibliográficas 34

Indice de Tablas

Tabla 1: Test de Shapiro Wilk para la variable Clima organizacional de los docentes de Senati, 2019.....20
Tabla 2: Test de Shapiro Wilk para la variable Desempeño docente de Senati, 2019 21
Tabla 3: Determinación de la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en Senati Talara 2019. 22
Tabla 4: Determinación entre dimensión autoritario y el desempeño docente en Senati Talara 2019.....23
Tabla 5: Determinación entre la dimensión participativo y el desempeño docente en Senati Talara 2019 24
Tabla 6: Prueba de correlación de Pearson entre Clima organización y Desempeño Docente de Senati Talara 2019 25

Palabras Clave y Líneas de Investigación

Palabras Clave

Clima organizacional, Desempeño docente

Keywords

Organizational Climate, Teaching performance

Líneas de Investigación

Líneas de Investigación	Gestión de la educación
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Otras Ciencias sociales
Disciplina	Ciencias sociales, interdisciplinaria

Constancia de Originalidad

USP UNIVERSIDAD SAN PEDRO | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Clima organizacional y el desempeño del docente de SENATI - Talara. 2019"** del (a) estudiante: **Juan David Olivares Olaya,** identificado(a) con **Código Nº 2511000018**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 12%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de Agosto de 2022

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR

Título

Clima organizacional y el desempeño del docente de SENATI - Talara. 2019.

Title

Organizational climate and teacher performance at SENATI - Talara. 2019.

Resumen

Trabajo de investigación, que tuvo la interrogante de conocer cuál es la relación entre Clima organizacional y el desempeño de los docentes del Senati Talara durante el año 2019, a raíz de esta interrogante este trabajo fue del tipo básico, hipotético deductivo, incorporando métodos descriptivos, transversales y correlacionales, el objetivo planteado en esta investigación fue: Determinar la relación que se presenta entre clima organizacional y el desempeño docente en Senati Talara 2019 y, el primer objetivo específico fue Determinar qué relación existe entre la dimensión autoritario y el desempeño docente en Senati Talara 2019 y, el segundo objetivo específico fue Determinar qué relación existe entre la dimensión participativo y el desempeño docente en Senati Talara 2019, y su hipótesis nula fue que la relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente no es significativa en Senati Talara 2019 y la interna refería a lo contrario, se trabajó con una población muestral conformada por 40 docentes de SENATI Talara 2019. A quienes se les aplicaron dos cuestionarios cuyo nivel de respuesta fue la escala de Likert. La estadística inferencial refirió que 85% de los docentes que consideran que el Clima Organizacional es bueno, también consideran que su desempeño es bueno, del 15% de docentes que refieren un clima organizacional regular el 13% considera que su desempeño es bueno y un 2% refiere que su desempeño es regular. Así mismo La prueba de normalidad indicó que ambas variables eran paramétricas, por lo que para la prueba de correlación se aplicó el estadístico de prueba de Pearson, el resultado arrojó un valor p de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 (0,000<0,05). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula (HO) a favor de la hipótesis alternativa (HA), lo que indica un coeficiente de correlación fuertemente positivo entre las variables, con un resultado de 0.977.

Abstract

Research work, which had the question of knowing what is the relationship between Organizational Climate and the performance of the teachers of Senati Talara during the year 2019, as a result of this question this work was of the basic, hypothetical deductive type, incorporating descriptive, transversal and correlational methods, the objective raised in this research was: To determine the relationship that occurs between organizational climate and teaching performance in Senati Talara 2019 and, the first specific objective was to determine what relationship exists between the authoritarian dimension and teaching performance in Senati Talara 2019 and, the second specific objective was to determine what relationship exists between the participatory dimension and teaching performance in Senati Talara 2019, and its null hypothesis was that the relationship between organizational climate and teaching performance is not significant in Senati Talara 2019 and the internal one referred to the opposite, We worked with a sample population made up of 40 teachers from SENATI Talara 2019. Two questionnaires were administered with the Likert scale. The inferential statistics indicated that 85% of the teachers who consider that the Organizational Climate is good, also consider that their performance is good, of the 15% of teachers who report a regular organizational climate, 13% consider that their performance is good and 2% refer that their performance is regular. Likewise, the normality test indicated that both variables were parametric, so for the correlation test the Pearson test statistic was applied, the result yielded a p-value of 0.000, which is lower than the significance level of 0.05 (0.000<0.05). Consequently, the null hypothesis (HO) was rejected in favor of the alternative hypothesis (HA), indicating a strongly positive correlation coefficient between the variables, with a result of 0.977.

Introducción

En el mundo actual, no se puede subestimar la importancia de una toma de decisiones eficaz por parte de la dirección de las instituciones educativas. Es fundamental que todos los miembros de la institución sean tomados en consideración para fomentar un ambiente de trabajo más productivo y eficiente. Cuando hay una falta de comunicación y participación entre los miembros institucionales en el proceso de orientación y toma de decisiones, inevitablemente conduce a un desempeño deficiente y a una disminución en la calidad de la educación.

Lavado (2024). El objetivo de este estudio realizado en el año 2023 fue establecer una conexión entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Ate. Para lograr esto, se empleó una combinación de métodos básicos, cuantitativos, hipotéticos-deductivos, no experimentales y descriptivos correlacionales. La investigación utilizó una técnica de encuesta y empleó dos cuestionarios. Los hallazgos del estudio revelaron que el clima organizacional percibido se distribuyó uniformemente en los diferentes niveles, con un 33,3% en cada nivel. En cuanto al desempeño docente, el 31,7% alcanzó un nivel alto, el 35% un nivel bajo y el 33,3% un nivel medio. El análisis de correlación indicó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, siendo el coeficiente Rho de Spearman de 0,600 y un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, concluyó que, efectivamente existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Ate.

El objetivo del estudio de Gutierrez (2024) realizado en el año 2023 fue establecer una conexión entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas. Los métodos de investigación emplearon un diseño cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo-correlacional, transversal, hipotético-deductivo. Los participantes estuvieron compuestos por 68 personas, entre directivos y personal docente, que constituyeron tanto la población como la muestra. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el cual fue validado mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se realizó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad antes de su implementación. Se empleó la técnica de la encuesta. Los hallazgos revelan una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que indica que un

mejor clima organizacional conduce a un mejor desempeño docente. Esto se ve respaldado aún más por la alta correlación positiva indicada por el coeficiente de correlación de Spearman Rho=0,873. Se recomienda que los equipos directivos de las instituciones educativas reduzcan la utilización excesiva de estilos de liderazgo autocrático y, en cambio, fomenten una gestión más democrática y participativa a través de talleres o reuniones motivacionales que involucren al personal de apoyo de aliados estratégicos. Esto permitirá a los profesores sentir que sus ideas y opiniones son respetadas. La propuesta ha sido aceptada con un enfoque de convivencia democrática.

En esta investigación internacional realizada por Gonzáles (2019), el objetivo fue explorar la conexión entre el sentido de pertenencia de los docentes y sus percepciones sobre el clima organizacional dentro de un centro educativo. La investigación utilizó métodos cuantitativos, de campo y transversales con diseños tanto descriptivos como inferenciales. Los hallazgos del análisis, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, revelaron una fuerte correlación positiva, lo que indica que una cultura laboral positiva está estrechamente asociada con un sentido de pertenencia alto o aceptable. El coeficiente de correlación, Rho = 0,628, fue estadísticamente significativo a un nivel de 0,038. De manera similar, Quiñonez (2019) examinó la relación entre el ambiente laboral y la práctica docente, empleando enfoques básicos, transversales, cuantitativos y no experimentales. Los resultados de este estudio indicaron un bajo desempeño docente (82,5%), un ambiente laboral desfavorable (97%) y un coeficiente r de Pearson altamente significativo de 0,605** (Sig.= 0,000 < 0,01). En consecuencia, el estudio concluyó que estas variables estaban correlacionadas positivamente y predecían la presencia de un clima organizacional perjudicial.

El impacto sobre la eficacia de la enseñanza puede verse influenciado negativamente. De manera similar, Lizuriaga (2021) realizó un estudio para explorar la posible correlación entre la cultura organizacional y la eficacia docente. En este estudio en particular, se empleó un diseño no experimental sencillo, utilizando enfoques cuantitativos para describir el fenómeno. La implementación de instrumentos de investigación, incluido el cuestionario modelo Likert, arrojó resultados rápidos y favorables. Se calculó que el coeficiente de asociación lineal significativa era 0,765, lo que significa una conexión fuerte y estadísticamente significativa entre las dos variables.

Donayre (2021) también presenta su investigación realizada dentro de una institución educativa para explorar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño docente. El estudio sigue un diseño no experimental, utilizando análisis correlacional descriptivo, métodos cuantitativos y técnicas fundamentales. Los hallazgos revelan una correlación notable con un coeficiente de Rho = 0,626. Es evidente que el desempeño docente está significativamente influenciado por el entorno institucional, como se destaca en investigaciones anteriores realizadas por Mena (2019). El objetivo del estudio de Mena fue investigar el alcance de la relación entre las variables examinadas. Para lograrlo, se empleó una metodología de investigación cuantitativa, utilizando una tipología básica, un diseño no experimental y un enfoque hipotético-deductivo con niveles correlacionales transversales y descriptivos. Al analizar los resultados de cada instrumento, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (rho=0,687 y p=.001<.05) para determinar el nivel de relación entre las variables de estudio. En última instancia, los hallazgos revelaron una correlación significativa y positiva entre el desempeño docente deficiente y una cultura laboral negativa.

En cuanto al contexto, es importante que los investigadores a nivel nacional tengan en cuenta la investigación realizada por Vargas (2021). El propósito de su estudio fue examinar la relación entre las variables del clima institucional y las prácticas de instrucción dentro de los entornos educativos. El estudio utilizó métodos de investigación cuantitativos, específicamente diseños no experimentales y niveles descriptivos. Los hallazgos revelaron una correlación significativa, como lo indica el Rho de Spearman con base en el coeficiente de correlación de 0,791, es evidente que existe una relación fuerte y positiva entre las variables en estudio. La recopilación y el análisis de datos se pueden realizar de manera eficiente utilizando estadísticas de SPSS. Investigaciones anteriores han demostrado una asociación positiva entre un clima institucional favorable y una mayor eficacia docente.

Pardo (2019) también explora la conexión entre los entornos laborales institucionales y las prácticas docentes. En su estudio, emplea una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para lograr su objetivo de investigación. Utilizando un diseño no experimental, Pardo examina los niveles de correlación y emplea el coeficiente de Pearson (Rho = 0,812) para analizar los datos recopilados. Los hallazgos demuestran claramente que el clima organizacional tiene un impacto positivo directo y significativo en la calidad de las prácticas docentes.

En su estudio, Maurtua y Díaz (2021) utilizaron métodos cuantitativos no experimentales al nivel apropiado para examinar la relación entre el clima organizacional educativo y el desempeño docente. A través del análisis de los datos recopilados de un cuestionario, los investigadores encontraron un coeficiente de correlación de r = 0,456, lo que indica una correlación moderada entre el desempeño docente y el clima organizacional.

En su estudio, Gómez (2021) también presenta los hallazgos de su evaluación sobre la correlación entre el contexto organizacional y las prácticas docentes. El enfoque de investigación empleado en este estudio fue básico, no experimental, transversal, cuantitativo e hipotético. Se utilizaron los métodos de correlación deductivo y descriptivo. Los resultados indican una significación estadística de 0,001, que está por debajo del límite superior aceptable de error estadístico de 0,05. El coeficiente de confiabilidad es 0,807 y el coeficiente de correlación gamma es 0,512. En conclusión, la significancia estadística entre el clima organizacional y las prácticas docentes es menor a 0.05, y la correlación promedio es de 0.512. Como resultado, se confirma la hipótesis general de este estudio.

Continuando con la investigación realizada por Fernández (2021), el objetivo fue establecer una conexión entre las prácticas docentes y los ambientes laborales dentro de las organizaciones educativas. Para lograr esto, se emplearon métodos cuantitativos, utilizando diseños de investigación fundamentales, transversales, no experimentales, niveles descriptivos correlacionales y métodos hipotéticos-deductivos. Al recopilar y analizar los datos, los resultados indicaron una correlación positiva significativa con una estadística Rho de 0,743 (valor de p de $0,002 < \alpha = 0,05$). Este hallazgo llevó a la conclusión de que existe una relación fuerte y significativa, lo que sugiere que el desempeño docente de los educadores mejora junto con la mejora de las condiciones del clima organizacional.

Bolaños (2020). Su investigación apoyó la teoría de que el clima institucional afecta seriamente al desempeño docente en las instituciones educativas 88171-Ferrer en 2017. En este sentido, el principal objetivo fue determinar como ambas variables se relacionaban entre sí. Realizamos una muestra de encuesta a 28 docentes de niveles tanto primaria como secundaria, y realizamos encuestas de cuestionario y observaciones sobre ellos, los resultados mostraron la relativa existencia de aquella relación significativa existente entre el entorno institucional y el desempeño docente.

Mamani (2020), tuvo como propósito determinar a qué grado el logro personal y el desempeño docente están relacionados. 120 maestros de la Asociación de Misiones Adventistas del Séptimo Día del Sur de Perú participaron en el estudio. El clima organizacional fue medido con herramientas desarrolladas y aplicadas por Sonia Palma (2010). El resultado obtenido con Rho de Spearman es de 0.676, quiere decir que la relación entre positivo y negativo y el valor promedio es directa, y el valor de p es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo que significa que es altamente significativo. La conclusión es que el mencionado clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral del docente, lo que se interpreta como a mayor comportamiento organizacional, mayor desempeño laboral, y viceversa.

León (2019). Su estudio fue para poder lograr establecer el grado que existe en la relación con el entorno institucional y el desempeño laboral. La población estuvo integrada por docentes y personal administrativo que ejercen dentro de la misma institución, con una cantidad de 20 personas. Se utilizaron dos herramientas: la primera se utiliza para medir la atmósfera de la organización y la segunda se utiliza para medir el desempeño laboral, ambas adecuadas para docentes y directivos del sector educativo. El estudio concluyó que existe una comunicación insuficiente entre el profesorado y el personal y entre ellos y las autoridades. Falta de trabajo en equipo, falta de formación continua de los instructores, liderazgo docente y entusiasmo de los empleados.

Aroni (2018). Su propósito fue conocer como el clima laboral y el desempeño docente se encuentra relacionado. La muestra a estado formada por 96 asignaturas entre profesores. Los docentes fueron encuestados con 2 cuestionarios para realizar las medidas de las variables en ambientes de trabajo y desempeño docente. Los resultados muestran la existencia de una cierta relación entre el clima laboral y el desempeño docente, lo que ayuda a mejorar el clima laboral y el desarrollo de los mismos, mejorando así el proceso de enseñanza y en consecuencia la calidad de la educación.

Sulca (2018). Hizo una investigación para determinar la relación del entorno institucional y el desempeño de un grupo de 43 docentes de la institución de educación secundaria pública Parcazu-Pasco. A ellos se les aplicó mediante la encuesta, 2 cuestionarios diseñados especialmente para medir cada variable estudiada. Sus resultados afirman la

presencia de una relación que es moderadamente significativa para el clima institucional y el desempeño docente.

Vera (2018) El proyecto se realizó para establecer la correlación importante entre el ambiente laboral y el desempeño de un grupo de 19 docentes que conformaron a una muestra que ha sido no probabilística. Donde los resultados detallados respecto al desempeño de los docentes muestran niveles intermedios en este sentido, lo que quiere decir al existir buenos estándares docentes, habrá buen trabajo u organización. Así mismo, se pudo observar que los docentes que perciben un clima laboral positivo son aquellos que mostraron un alto desempeño en el desarrollo de su actividad docente.

Rivas (2017) realizó un estudio para poder lograr evaluar el impacto del clima organizacional en el desempeño de los docentes de enfermería. Muestra: Se contó con 45 docentes y 58 estudiantes de enfermería en el quinto año del estudio. Utilizando la escala estándar como herramienta estándar, el 63% de los 45 docentes encuestados cree que el entorno organizacional es poco saludable o medio. Además, según la situación de los alumnos, el 54,9% de los docentes se desempeñó moderadamente. Como conclusión se tiene que el clima organizacional afecta significativamente el desempeño de los docentes de enfermería. Además, el clima organizacional de la mayoría de los docentes no es saludable y el desempeño de los docentes es moderado.

Las teorías X e Y de McGregor (1960) son la base del concepto de clima organizacional, que identifica dos formas principales de gestión: el enfoque autocrático y el enfoque colaborativo. La eficacia de estos estilos de gestión está influenciada en gran medida por las habilidades de gestión del líder y las condiciones organizativas generales más que por los factores personales de los miembros de la organización. Las observaciones de los empleados y las evaluaciones subjetivas también ayudan a dar forma al clima organizacional.

El clima organizacional se define de manera diferente dependiendo de cada autor que lo define. Por ejemplo, según Chiavenato (2011), un buen clima organizacional es crucial para que el personal de la agencia entregue el mejor producto de bienes o servicios. Además, ayuda a prevenir comportamientos inadecuados por parte de otros empleados y daños a las relaciones laborales. Según Rutinaias (2018), para lograr un buen desempeño laboral es

importante que todos reciban reconocimiento y oportunidades de mejora dentro de la organización.

Pedraza (2019), existen diversas teorías sobre el clima organizacional, el clima laboral es un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que producen ciertos comportamientos dentro de una organización de trabajo o entre grupos organizacionales. Según Márquez (2022), el estilo de liderazgo utilizado por los directivos determinará el clima corporativo al fomentar la comunicación abierta y el compromiso entre todos los empleados. Según Faist (2020), esto permitiría a cada empleador definir su propio clima institucional o comportamiento en relación con otras organizaciones.

Según García et al. (2019) El ambiente institucional es la suma descriptiva de las características conductuales muy específicas del ambiente de trabajo que son percibidas por los individuos pertenecientes a la institución e influyen de alguna manera en su comportamiento. Seisdedos (Guadalupe, 2018) define el ambiente institucional como las diversas evaluaciones subjetivas de los individuos sobre los sistemas de trabajo, que reflejan las interacciones dentro de una organización. Canli (2019) afirma que lo que importa es cómo los individuos en una organización reciben e interpretan su entorno, independientemente de cómo lo vean sus colegas, por lo que esto es más una apreciación del individuo que de la institución misma.

Schein (citado en Davis, 1991) propuso que el clima institucional, a veces llamado clima o incorrectamente llamado cultura organizacional, es el conjunto de supuestos cognitivos, comportamientos y evaluaciones mediante los cuales interactúa cada miembro de una organización. Rodríguez (1999) define el clima organizacional como orientado a las percepciones individuales y grupales compartidas por todos en la organización sobre el ambiente de trabajo, el entorno en el que se realiza el trabajo físico o de infraestructura y las interacciones interpersonales entre ellos.

Personas y organizaciones. Diversos procesos operativos y de gestión que influyen en las relaciones anteriores (Berberoglu, 2022).

Likert (citado en Brunet, 1987) introdujo la noción de clima organizacional como un medio para evaluar el ambiente de trabajo y explorar cómo los individuos moldean su propio comportamiento y estilo de liderazgo en relación con la organización. El clima, en este contexto, se refiere al comportamiento exhibido por los empleados y su percepción de las condiciones ambientales. Likert identificó dos dimensiones o tipos distintos de clima:

Los dos tipos de estilos de liderazgo mencionados son autoritario y participativo.

La dimensión inicial de la gestión, tal como la describe Likert (citado en Hussein, 2020), gira en torno a la figura del dictador que alberga una profunda falta de confianza en sus subordinados. Este modelo particular categoriza a los individuos jerárquicos dentro de la organización que exhiben tendencias autoritarias. Las funciones, responsabilidades y tareas de los empleados están claramente delineadas dentro de esta estructura. Según Romie (2020), las organizaciones se gobiernan a través de procesos de control centralizados y sistemáticos, lo que fomenta un ambiente de desconfianza, inseguridad y miedo. En respuesta a esto, los autores proponen un enfoque de gestión alternativo conocido como gestión paternalista autocrática, que ofrece una atmósfera más relajada. En este modelo, las decisiones las toman los altos directivos y el control permanece centralizado, pero se hace hincapié en la benevolencia y la consideración por el bienestar de los empleados. Al centralizar la autoridad de gestión, los subordinados pueden experimentar una sensación de comodidad y flexibilidad (Cherry, 2023).

En su libro "Likert Management System", Fisk (2012) analiza el segundo aspecto de la participación, que se manifiesta a través de un enfoque de gestión abierta. Este enfoque se caracteriza por un fuerte énfasis en la descentralización y la delegación de autoridad para tomar decisiones. Como resultado, se fomenta un estilo de gestión consultivo, donde se confía a los mandos medios y bajos la toma de decisiones manteniendo una estructura jerárquica. Este enfoque de gestión cultiva un entorno basado en la confianza, el compromiso y un profundo aprecio por la dedicación. Además, esta dimensión también da lugar a un modelo más democrático de gestión deliberativa grupal, que implica un proceso de toma de decisiones descentralizado.

La comunicación dentro de la organización se distribuye entre varios departamentos, lo que facilita las conexiones verticales y horizontales y, en última instancia, cultiva una dinámica de equipo cohesionada en todos los niveles. Según Kartini (2017), la participación activa en el entorno laboral significa una creencia firme en la organización y un compromiso decidido con el logro de los objetivos. La dirección de la organización mantiene relaciones favorables con los empleados y se ha ganado una reputación encomiable en múltiples departamentos dentro de la organización Likert (Fisk, 2012).

Las teorías que apoyan el desempeño docente se basan esencialmente en la autoeficacia de Bandura (citada en Busot, 1997), que supone que los individuos aprenden en un entorno social y que el aprendizaje ocurre a través de conceptos como el modelado, el aprendizaje por observación y la imitación. De manera similar, Werang (2022) propone una forma de determinismo recíproco, mediante la cual el comportamiento, el entorno y las características personales de una persona influyen y replican a otro grupo de personas. Durante su desarrollo, también señaló que los niños aprenden imitando el comportamiento de su entorno e imitando el comportamiento de los demás, proceso que involucra atención, memoria, copia y motivación.

El aporte de Yepsen (2018) nos permite comprender el concepto de autoeficacia y poder entender lo que significa la teoría de Bandura como una regulación interna de nuestra motivación, la cual es un factor decisivo para alcanzar nuestras metas en la vida.

Así, vemos diferentes autores conceptualizando el desempeño docente de la siguiente manera: Pérez (2008) adopta un enfoque evolutivo y diferenciado, basado en la comprensión de las posibilidades de cada estudiante –especialmente necesidades, motivaciones y proyectos de vida– donde los docentes deben realizar una serie de acciones. Se llevará a cabo durante toda la actividad con un alto grado de motivación, disposición docente y creatividad para mejorar todas las habilidades de cada alumno. También propuso el concepto de desempeño docente: Montenegro (2005), se denomina desempeño al desempeño de las funciones docentes, el cual se ve afectado por factores como el entorno, los estudiantes y los docentes. El entorno social y cultural en el que viven los estudiantes, el ambiente escolar, el ambiente del aula y las acciones de reflexión de los propios docentes son manifestaciones de diferentes campos o niveles.

A continuación, Tacusi (2023) Dado que el desempeño docente se considera un componente importante de la calidad educativa, cada institución debe adoptar procedimientos adecuados para la contratación, seguimiento y evaluación de los docentes, así como del progreso académico de los estudiantes.

Asimismo, Díaz (2006) afirmó que todo lo que un docente como profesional de la educación debe hacer, demostrar y considerar al interactuar con los estudiantes en el aula constituye su desempeño docente. En el contexto de la tecnología, "todo" se refiere al trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas aplicadas, las herramientas y recursos didácticos utilizados y la evaluación realizada por el conjunto de tareas técnicas y metodológicas que conforman el trabajo del docente en el aula.

De igual forma, Monier (2023) también señaló que la formación profesional y el desempeño docente son factores que caracterizan el proceso de enseñanza en los diferentes niveles educativos. Hay aspectos que no permiten identificar errores que fácilmente son pasados por alto y por lo tanto ignorados, imposibilitando mejorar el nivel educativo de la institución y el rendimiento académico de los estudiantes es bajo, y se especula que una de las razones de esto Es principalmente el nivel de enseñanza o conocimiento causado por niveles bajos.

De igual manera, Kanya (2021) afirmó que se denomina desempeño docente a las prácticas adoptadas por los docentes en el cumplimiento de las responsabilidades inherentes a su cargo y profesión. Los autores recomiendan que los educadores consideren las siguientes categorías: gestión cognitiva, gestión del sistema operativo y gestión del comportamiento.

Finalmente, como documento de referencia básico, el "Marco de Desempeño para la Buena Docencia" propuesto por el MINEDU (2012), el desempeño docente se refiere a las acciones visibles que realizan los docentes para cumplir con sus responsabilidades profesionales y lograr resultados de aprendizaje específicos comprometidos con su desempeño. De acuerdo con gobierno, docentes y ciudadanía sobre las competencias que deben poseer los docentes de la nación para lograr los aprendizajes de sus estudiantes, el MINEDU elaboró un documento para evaluar el buen desempeño del maestro. El marco para el desempeño docente eficaz está organizado en cuatro áreas, nueve competencias y cuarenta

elementos de desempeño: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gobernanza escolar comunicada a la comunidad y trabajo con su identidad para promover el crecimiento como profesional docente.

Según el MINEDU (2012), el énfasis inicial está en establecer un plan de acción para facilitar una enseñanza efectiva en el aula. El papel del profesor en la organización del aula es crucial para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Esto implica desarrollar unidades didácticas, incorporar lecciones contextualizadas e implementar una variedad de actividades de aprendizaje diversas a diario. Los cursos adoptan una perspectiva intercultural y consideran los diversos orígenes de los estudiantes. El objetivo final es dotar a los estudiantes de conocimientos actuales que se alineen con sus atributos socioculturales y cognitivos.

Al emplear una lógica pedagógica y métodos de instrucción estructurados, esta metodología incorpora un enfoque educativo que enfatiza la evaluación continua. Como señaló Rashid (2020), los educadores elaboran meticulosamente lecciones individualizadas que consideran las distintas características y fases de desarrollo de cada estudiante, así como el contexto social más amplio. Estos planes de estudio personalizados se implementan posteriormente utilizando metodologías y técnicas establecidas, todo ello con el objetivo general de lograr los resultados educativos más favorables. Para mejorar aún más la eficacia del viaje de aprendizaje, el recurso complementario (MBDD, 2012) ofrece dirección y asistencia complementarias.

Dentro del ámbito de la educación de los estudiantes, las metodologías destinadas a promover el aprendizaje reconocen el vínculo inherente entre la enseñanza y el aprendizaje, colocando así a la enseñanza en una posición secundaria. Además, reconoce la importancia de aceptar la diversidad y la inclusión para que los educadores logren una transformación significativa y apoyen eficazmente el aprendizaje de los estudiantes. Se anima a los profesores a modificar sus métodos de enseñanza y estrategias de evaluación, utilizando herramientas y estándares que midan con precisión el progreso individual de los estudiantes. El cultivo de relaciones armoniosas entre colegas requiere una planificación meticulosa para minimizar los conflictos en el lugar de trabajo. La confianza, la motivación y la empatía sirven como base para estas relaciones. Como destaca MBDD (2012), fomentar conexiones profesionales positivas entre los docentes resulta ventajoso.

Promover un entorno cohesivo y colaborativo entre los educadores es crucial para una administración escolar exitosa. Al facilitar una comunicación efectiva, los docentes pueden participar activamente en la gestión de las instituciones educativas, fomentando un sentido de unidad y propósito compartido. Esta participación activa sirve como fuerza impulsora de la motivación y mejora la experiencia de aprendizaje general.

Cuando se trata de la creación y evaluación de documentos de gobernanza, es crucial cultivar una cultura de confianza dentro del sistema escolar. Esto creará un entorno favorable que promueva la colaboración y el networking entre los docentes. Al involucrar activamente a todos los educadores en este esfuerzo, la comunidad educativa puede cultivar un sentido de respeto mutuo y facilitar el intercambio de ideas. Estos principios son enfatizados en el informe de gestión institucional (MBDD, 2012).

Dentro del ámbito de la educación, el último aspecto se refiere al nivel de experiencia exhibida por los educadores. Esto abarca la identificación e implementación de metodologías de enseñanza efectivas derivadas de una amplia gama de experiencias docentes. Estas prácticas son loables no sólo por su carácter ético, sino también porque se alinean con las expectativas de la profesión docente en su conjunto. El énfasis está en extraer conclusiones de las evaluaciones de los educadores con el fin de fomentar el conocimiento pedagógico dentro de un marco teórico-práctico. Para proporcionar a los estudiantes información precisa y poseer la capacidad de evaluar el desempeño de sus compañeros, es imperativo que todos los maestros participen activamente en el desarrollo profesional continuo. (MBDD, 2012).

Según Likert y Gibson (1986), el ambiente institucional es la percepción que tienen los empleados del ambiente dentro de una institución, lo que tiene un impacto duradero en su comportamiento y desempeño. Esta perspectiva teórica es razonable porque reconoce que las relaciones interpersonales desempeñan un papel importante en la configuración del comportamiento individual y grupal. En la práctica, esta perspectiva se justifica ya que permite a los directivos y al personal docente de la institución identificar y abordar las deficiencias internas para lograr un clima institucional ideal. Al utilizar un instrumento validado y examinar la relación entre variables, el proceso de investigación permite a la institución determinar si tiene un nivel aceptable de clima organizacional y si todos los participantes están comprometidos a cumplir con los estándares requeridos para el trabajo de

investigación (Álvarez-risco 2020). Metodológicamente, este enfoque es sólido y puede aplicarse a futuros estudios con características y métodos similares.

Respecto al planteamiento del problema, En el estudio de Escribano (2021) se evidencia que países sudamericanos como Perú, Chile y Brasil enfrentan desafíos educativos similares. Estas naciones han reconocido la importancia de entablar diálogos abiertos sobre los problemas que afectan a sus sistemas educativos. Actualmente, estas repúblicas todavía enfrentan obstáculos como una infraestructura educativa inadecuada, capacitación insuficiente y oportunidades de crecimiento profesional para los educadores de escuelas públicas, medios financieros limitados y falta de recursos educativos oportunos que se alineen con los avances tecnológicos de nuestro mundo contemporáneo.

El sector educativo en América Latina ha visto un auge de estudios centrados en mejorar el ambiente laboral de los docentes. Gonzales (2021) realizó una investigación sobre el clima organizacional dentro de este sector, destacando la necesidad de que las instituciones educativas prioricen este aspecto. Para lograrlo, es fundamental implementar iniciativas de recursos humanos que brinden mejores oportunidades de crecimiento profesional. Quiroz (2021) respalda aún más esta noción, afirmando que fomentar un clima organizacional favorable en las instituciones educativas universitarias puede generar resultados positivos. Esto incluye mejores resultados académicos, mayor bienestar personal de los docentes y, en última instancia, mayor desempeño laboral y productividad general del capital humano de la organización.

Perú, al igual que sus países vecinos, enfrenta una variedad de problemas dentro de su sistema educativo nacional. Estos incluyen una infraestructura escolar insuficiente y demandas de salarios más altos. Se reconoce ampliamente que la eficacia del liderazgo es deficiente y no alcanza ni los estándares altos ni los moderados. Existe un claro descuido de las demandas sociales dentro del sistema educativo, así como una necesidad apremiante de mejorar los planes de renovación docente. Para mejorar el desempeño de los educadores, es imperativo que las instituciones educativas mejoren sus procedimientos de evaluación continua en las diferentes etapas. Un estudio realizado por Palomino (2020) revela que las relaciones interpersonales presentan desafíos para lograr metas y objetivos educativos en varias regiones del Perú. Además, persisten deficiencias de liderazgo en ciertas regiones.

En el ámbito de la administración de instituciones educativas, a menudo quienes ocupan puestos de autoridad o gestión no reconocen la importancia de establecer una atmósfera organizacional óptima que cultive el avance y el crecimiento profesional. Esto incluye ofrecer abundantes oportunidades para mejorar el desempeño de los educadores dentro del sistema educativo de la nación.

Así mismo existe un grupo de docentes SENATI – Talara que no tienen motivación, debido a los celos profesionales, casi no hay confianza en la comunidad docente. El deterioro de la capacidad docente de los docentes se refleja en el aula debido a la falta de políticas de formación e investigación. Al parecer solo buscan cumplir con sin mayor motivación hacia la inversión, preparación y asumir responsabilidades más importantes. Es observable entre algunos docentes la falta de competencia emocional, lo que no permite que la simpatía esté estrechamente relacionada con el grupo de estudiantes, lo que conduce al problema de la indiferencia para que los estudiantes se entreguen al desarrollo e investigación curricular. Las tareas propuestas por el docente afectan el equilibrio emocional y abandonan el aula. Todas estas preguntas están expuestas al desarrollo de esta investigación, por lo que debes hacerte una pregunta:

¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y el desempeño de los docentes del Senati Talara durante el año 2019?

La definición proporcionada por Hernández et al. (2018) determina una variable como una característica de un componente que se examina que tiene la capacidad de fluctuar y puede cuantificarse u observarse. De acuerdo con la perspectiva de Reguant (2014), el proceso de operacionalización busca identificar con precisión los componentes y la evidencia empírica que perfilan y articulan el fenómeno significativo. Las variables adquieren significado cuando se representan en términos que pueden ser atestiguados y autentificados.

Likert (1968) ofrece una definición conceptual de clima organizacional que profundiza en la percepción del ambiente de trabajo y cómo los individuos moldean su comportamiento y acciones en respuesta al estilo de liderazgo, en lugar de dejarse influenciar únicamente por el clima de la organización. Se cree que el comportamiento y las actitudes de los empleados están influenciados por su conciencia del entorno en el que trabajan.

El concepto en cuestión puede definirse operativamente de la siguiente manera: hay dos aspectos distintos del clima organizacional que merecen atención: autoritario y participativo. Para evaluar estas dimensiones, se creó un conjunto de cuatro indicadores para guiar la formulación de preguntas para el cuestionario. Estos indicadores incluyen autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consulta y consulta grupal. La medición de estas dimensiones se realizó mediante una escala Likert, con opciones de respuesta que van desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”.

Con el fin de establecer un entendimiento compartido entre el gobierno, los docentes y los ciudadanos sobre las habilidades y capacidades necesarias de los educadores para facilitar efectivamente el aprendizaje de los estudiantes, el Ministerio de Educación (MINEDU) ha desarrollado un documento que sirve como punto de referencia para evaluar el desempeño docente. Este documento sirve como punto de referencia para evaluar la calidad de la enseñanza en el país.

Respecto a la definición operacional, el alcance integral de las responsabilidades de un maestro abarca facilitar la preparación de los estudiantes para el aprendizaje, impartir conocimientos de manera efectiva, participar en la administración escolar y la extensión comunitaria, y desarrollarse continuamente como un profesional capacitado en el campo de la educación.

Las preguntas del cuestionario se diseñaron en base a nueve indicadores de MBDD, que se describen en la guía como representaciones de diversos aspectos de la enseñanza y el aprendizaje. Estos indicadores incluyen comprender las características de todos los estudiantes, planificar lecciones en colaboración, mantener la coherencia en el aprendizaje, fomentar la democracia y la diversidad en el aula, ser consciente y atento, abordar la enseñanza con experiencia y utilizar estrategias y recursos efectivos, evaluar continuamente el aprendizaje de los estudiantes en consonancia con objetivos institucionales y participar activamente en una mentalidad democrática, crítica y colaborativa. La escala de Likert, que va desde "completamente en desacuerdo" hasta "completamente de acuerdo", se utiliza como escala de medición para las respuestas.

Visto el planteamiento del problema, la hipótesis se define de la siguiente manera:

H_O: La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente no es significativa en Senati Talara 2019.

H_A: La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente es significativa en Senati Talara 2019.

El objetivo general planteado en esta investigación fue: Determinar la relación que se presenta entre clima organizacional y el desempeño docente en Senati Talara 2019 y, el primer objetivo específico fue Determinar qué relación existe entre la dimensión autoritario y el desempeño docente en Senati Talara 2019 y, el segundo objetivo específico fue Determinar qué relación existe entre la dimensión participativo y el desempeño docente en Senati Talara 2019.

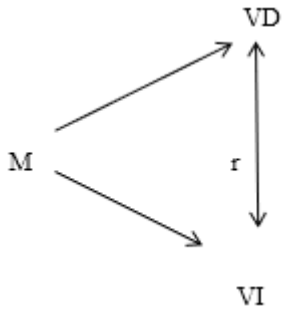
Metodología

Según Arias (2021), el estudio emplea métodos cuantitativos. Para generar información, se utilizan comúnmente estadísticas gráficas, empleando técnicas como regresión lineal, diagramas de dispersión, tablas de frecuencia y distribuciones de datos. El objetivo principal es brindar apoyo a las hipótesis de la investigación. En esta línea, el paradigma elegido es positivista, tal como lo señala Ricoy (2006), lo que requiere un enfoque cuantitativo y sistemático. En consecuencia, el paradigma positivista es adecuado para esfuerzos de investigación que buscan fundamentar una hipótesis mediante el uso de datos estadísticos.

Respecto al tipo de investigación, la conceptualización de Salinas (2015), permitió determinar que este estudio en particular se alineó como tipo básica, afirmando una teoría previamente sostenida. Su objetivo no es resolver problemas, sino más bien construir sobre precedentes futuros y concentrarse en los principios subyacentes de los eventos y fenómenos bajo examen.

El diseño de investigación empleado en este estudio sigue el enfoque hipotético-deductivo, incorporando métodos descriptivos, transversales y correlacionales. Como señalaron Hernández et al (2006), la investigación descriptiva tiene como objetivo recopilar y medir datos. Manterola (2022) destaca que su rasgo distintivo radica en su implementación de seguimiento a corto plazo.

Se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

VD: Variable directa: Clima organizacional

VI: Variable indirecta: Desempeño docente

r: Relación.

La población según Arias (2012) es un grupo de componentesque comparten rasgos más o menos comunes que pueden delimitarse o ilimitarse en términos de tiempo y espacio, y al que se extenderá la investigación. En el año 2019 en Senati Talara, laboraron 40 docentes.

La muestra, según Namakforoosh (2008: 305), si la población es pequeña (manejable), se debe considerar como una población muestral, por lo cual la población muestral está conformada por 40 docentes de SENATI Talara 2019.

El muestreo fue no probalístico, y por conveniencia del autor, se determinó trabajar con el total de la población muestral, es decir con los 40 docentes.

Useche et al. (2019), refiere que, en el ámbito de la tecnología, existe una multitud de instrumentos disponibles para recopilar datos, dependiendo del método y tipo de investigación específicos. En el contexto de este estudio, se han empleado la técnica de la encuesta como medio de recopilación de información.

Arias (2012) destaca que las estrategias de recopilación de datos abarcan una variedad de métodos para recopilar información, como enfoques escritos y orales. En el estudio, se emplearon dos cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos: para la variable clima organizacional un cuestionario que consta de 24 ítems en dos dimensiones y, para la variable Desempeño Docente un cuestionario que comprende 40 ítems distribuidos en cuatro dimensiones. Los mismos que fueron validados por los expertos, determinándose un alfa de Cronbach de 0.875 y 0.910, como se muestra en los anexos.

La etapa del proceso de investigación que implica la recolección de información se denomina fase operativa, tal como lo afirman Montes et al. (2020). Esta fase abarca la utilización de métodos específicos para la recopilación de datos, así como su posterior análisis. En el presente estudio, a cada docente se le entregó un cuestionario tipo Likert que constaba de 64 preguntas relacionadas con las dos variables investigadas. Previo a su participación, la institución de investigación educativa propuso y obtuvo la aprobación de la encuesta, asegurando que cada docente estuviera informado sobre su propósito.

Peña (2017) describe el proceso de análisis de datos como un medio para derivar conclusiones precisas que se alineen con nuestros objetivos. En nuestra investigación, importamos los datos a Microsoft Excel y luego utilizamos el software PSPP, diseñado para

análisis e información estadísticos, para procesar las respuestas de la herramienta de evaluación y establecer una base de datos completa.

Luego de estar completamente informados sobre los objetivos de la investigación, las características y el manejo de la información personal y de privacidad, los participantes tienen la opción de decidir si participan o no en el estudio.

Resultados

Análisis Inferencial

En esta sección se buscó evaluar la normalidad de los datos. Para lograrlo, considerando la sugerencia de Novales (2010) de que la prueba de Shapiro Wilk es adecuada para probar la normalidad cuando el tamaño de la muestra es inferior a 50. En esta investigación se trabajó con una muestra de 40 elementos. El resultado de la prueba es el siguiente:

Prueba de normalidad para la variable Clima organizacional

Si el valor P >0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor P<0.05 se rechaza la hipótesis nula.

H_0= Los datos tienen distribución normal (paramétricos)

H_a = Los datos no tienen distribución normal (no paramétricos)

Tabla 1:

Test de Shapiro Wilk para la variable Clima organizacional de los docentes de Senati, 2019

	Clima organizacional
Cuenta	40
Media	92.775
Desviación estándar	4.035
Varianza de la muestra	16.281
Curtosis	-0.280
Valor calculado de Shapiro Wilk W	0.967338
P-value	0.295417
Valor critico (nivel de significancia 5%)	0.944723

Prueba de normalidad para la variable Desempeño docente

Tabla 2:

Test de Shapiro Wilk para la variable Desempeño docente de Senati, 2019

Desempeño Docente	
Cuenta	40
Media	156.925
Desviación estándar	4.801
Varianza de la muestra	23.046
Curtosis	-0.303
Valor calculado de Shapiro Wilk W	0.989454
P-value	0.967214
Valor critico (nivel de significancia 5%)	0.944723

Según los datos presentados en la Tabla 1, se encuentra que el valor de P de 0,295417 es mayor que el nivel de significancia de 0,05. Como resultado, se acepta la hipótesis nula, indicando que las variables del clima organizacional presentan una distribución normal. De manera similar, la Tabla 2 revela un valor de P de 0,967214, que también es mayor que 0,05. En consecuencia, se acepta nuevamente la hipótesis nula, sugiriendo que la variable desempeño docente sigue una distribución normal.

Luego de realizar un examen exhaustivo de los resultados de las pruebas de normalidad para ambas variables, se procedió al análisis estadístico del estudio de acuerdo con las preguntas, objetivos e hipótesis presentadas en esta investigación.

Tabla 3:

Determinación de la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en Senati Talara 2019.

Clima Organizacional	Desempeño Docente		Total
	Bueno	Regular	
Bueno	34	0	34
% en Clima Organizacional	85%	0%	85.00%
Regular	5	1	6
% en Clima Organizacional	13%	2%	15%
Total general	39	1	40
% en Clima Organizacional	98%	2%	100%

Fuente: Análisis estadístico PSPP versión 1.4.1

En el análisis de la tabla 3 Según resultados, el 85% de los docentes presentaron un clima organizacional bueno y el 15 % , presentaron un clima organizacional regular. Asimismo el 98% de los docentes mostraron un desempeño bueno.

Al relacionar las variables el 85% de docentes con un desempeño bueno, presentaron un clima organizacional bueno. Asimismo, el 13% con un desempeño bueno presentaron un clima organizacional regular.

Tabla 4:

Determinación entre dimensión autoritario y el desempeño docente en Senati Talara 2019.

Autoritario	Desempeño Docente		Total
	Bueno	Regular	
Bueno	2	0	2
% en Autoritario	5%	0%	5.00%
Regular	37	1	38
% en Autoritario	93%	2%	95%
Total general	39	1	40
% en Autoritario	98%	2%	100%

Fuente: Análisis estadístico PSPP versión 1.4.1

En el análisis de la tabla 4 se observó que el 95% de los docentes mostraron un regular clima organizacional autoritario y el 5% resultó bueno.

Asimismo, al relacionar ambas variables, el 93 % de los docentes con un desempeño bueno, mostraron un clima organizacional autoritario y el 5% con un desempeño bueno mostraron un clima organizacional autoritario bueno.

Tabla 5:

Determinación entre la dimensión participativo y el desempeño docente en Senati Talara 2019

Participativo	Desempeño Docente		Total
	Bueno	Regular	
Bueno	20	0	20
% en Participativo	50%	0%	50%
Regular	19	1	20
% en Participativo	48%	2%	50%
Total general	39	1	40
% en Participativo	98%	2%	100%

En el análisis de la tabla 5 se observó que el 50% de los docentes mostraron un clima organizacional participativo bueno y con el mismo porcentaje (50%) resulto regular.

Así mismo al relacionar ambas variables, el 50 % de los docentes con un desempeño bueno, mostraron un clima organizacional participativo bueno y el 48% con un desempeño bueno mostraron un clima organizacional participativo regular.

Prueba de Hipótesis

H_O: La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente no es significativa en Senati Talara 2019.

H_A: La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente es significativa en Senati Talara 2019.

Luego de realizar la prueba de normalidad se concluyó que ambas variables son de naturaleza paramétrica. Esto se alinea con los hallazgos de Flores et al. (2017), quienes afirmaron que al establecer una conexión entre dos variables continuamente cuantitativas que siguen una distribución normal, se emplea el coeficiente r de Pearson.

Nivel de significancia:

Para un margen tolerable de error =0.05 o una confianza del 95%

Regla de decisión:

Si p valor < 0,05 rechazar H_O; en caso contrario si p > o igual 0,05 aceptar H_O

Tabla 6:

Prueba de correlación de Pearson entre Clima organización y Desempeño Docente de Senati Talara 2019

			Clima Organizacional	Desempeño Docente
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,977
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	40	40
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,977**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	40	40

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

Al examinar la tabla 6, el valor de coeficiente de correlación de Pearson: Rho = 0,977 significa que existe una alta correlación entre las variables. Asimismo, es evidente que la estadística de correlación de Pearson arroja un valor p calculado de 0,000, lo que indica que es menor que el establecido de 0,05 (0,000<0,05).

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alternativa (HA). Es decir, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en Senati Talara 2019.

Análisis y discusión

Con base en los supuestos generales, los resultados arrojaron que el 85% de los participantes consideró bueno el ambiente institucional del centro educativo y su Desempeño Docente, mientras que el 15% lo calificó como regular de ese grupo el 13% consideró su desempeño como bueno y un 2% consideró su desempeño como regular y ninguno de los resultados se consideró la opción de malo para las dos variables. Además, el análisis utilizando Pearson arrojó un valor p de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 (0,000<0,05). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula (HO) a favor de la hipótesis alternativa (HA), lo que indica un coeficiente de correlación fuertemente positivo entre las variables, con un resultado de 0.977.

Los hallazgos de la investigación coinciden estrechamente con el estudio realizado por Lizuriaga (2021), cuyo objetivo fue investigar el vínculo potencial entre la eficacia de la enseñanza y la cultura organizacional. Lizuriaga utilizó un enfoque no experimental sencillo, empleando técnicas cuantitativas para ofrecer un examen descriptivo exhaustivo. La implementación de herramientas como el cuestionario de la escala Likert produjo resultados rápidos y positivos, revelando un coeficiente de relación lineal significativo de 0,765. Este coeficiente confirma la asociación robusta y estadísticamente significativa entre las dos variables.

En un esfuerzo por explorar la relación entre la percepción de los docentes sobre el clima organizacional y su sentido de pertenencia, Gonzáles (2019) realizó un estudio. Esta investigación empleó métodos cuantitativos, de campo y transversales, utilizando diseños tanto descriptivos como inferenciales. Mediante el uso del análisis del coeficiente Rho de Spearman, se descubrió una correlación positiva significativa, lo que indica que un sentido de pertenencia fuerte o satisfactorio está estrechamente relacionado con una cultura laboral positiva. El coeficiente de correlación, que se midió en Rho = 0,628, proporcionó evidencia de esta conexión. Con un nivel de significancia de 0,038, el estudio enfatizó la importancia de cultivar un ambiente de trabajo positivo para fomentar el sentido de pertenencia entre los docentes.

En este estudio se destaca el estudio de Quiñonez (2019) que profundizó en la posible correlación entre ambientes laborales y métodos de enseñanza. Quiñonez empleó un enfoque simple, transversal y cuantitativo para realizar el estudio.

Con base en los hallazgos del estudio, se encontró que el desempeño docente exhibió un nivel bueno con un 85% y un 15% regular mientras que el ambiente laboral fue considerado bueno con un 98%. Además, se observó un coeficiente de correlación significativamente fuerte de 0,977** (Sig.= 0,000 < 0,01) según la r de Pearson. En resumen, el estudio estableció una asociación positiva muy fuerte entre las variables, lo que indica que un clima organizacional adverso probablemente tenga un efecto perjudicial en el desempeño de los docentes.

Sin embargo, con en el estudio de León Naranjo, T. O. (2019), cuyo objetivo general era similar y con el apoyo de dos cuestionarios para sus variables respectivamente concluyó que no hubo suficiente comunicación entre la facultad y ellos y las autoridades. Sin trabajo en equipo, falta de formación continua y liderazgo docente del personal directivo y motivación de los empleados.

La conclusión general de esta investigación coincide con el estudio de Bolaños Narciso, E. O. (2020), quien apoyó la teoría de que el ambiente institucional afecta significativamente el desempeño laboral de los docentes en la institución s educativa 88171-Ferrer 2017. Cuyos resultados mostraron que existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desempeño laboral.

Aroni Valenzuela, L. E., & Sulca Rojas, J. C. (2018), refirió que los resultados obtenidos muestran que existe una relación entre el clima laboral y el desempeño docente, lo que ayuda a mejorar el clima laboral y el desarrollo de los educadores, mejorando así el proceso de enseñanza y mejorando así la calidad de la educación, lo que coincide con el resultado de nuestro análisis.

Sulca Huamán, N. D. (2018). Trabajo con 43 docentes, una población muestral similar a la de esta investigación y aplicó dos herramientas de recolección de datos un cuestionario para cada variable, obteniendo como resultado que existe una relación moderadamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, por lo cual se coincide con su determinación.

Vera Benavides, O. (2018) indico que la investigación detallada y estudios han demostrado que los docentes que muestran niveles regulares en esta área también se desempeñan al mismo nivel que los docentes, por el contrario, especialmente en el grupo de docentes que muestran buenos estándares docentes, harán un buen trabajo u organización. En este caso, también se observó que los docentes que mostraron un buen clima laboral fueron los que mostraron un alto desempeño docente, también coincide con el análisis de este estudio pues, los docentes que refieren tener un buen clima organizacional, son los docentes que ubican su desempeño docente como bueno.

Rivas Díaz, L. (2017) trabajó con estudiantes y docentes. Los docentes encuestados, el 63% de los docentes piensa que el ambiente organizacional es poco saludable o medio. Asimismo, según la situación de los alumnos, el 54,9% de los docentes se desempeñó moderadamente. La conclusión es que el clima organizacional afecta significativamente el desempeño de los docentes de enfermería. El clima organizacional de la mayoría de los docentes no es saludable y el desempeño de los docentes es moderado. Determinando en el análisis que podemos coincidir en que a mejor clima organizacional mejor desempeño tendrá el docente

Likert (1968), fuente autorizada en este tema, introdujo la noción de clima organizacional, que profundiza en cómo los individuos perciben su ambiente de trabajo y cómo éste influye en su comportamiento y enfoque de liderazgo. Es crucial reconocer que el clima organizacional se extiende más allá de la propia organización, abarcando las actitudes y el comportamiento de los empleados, así como su percepción de las condiciones ambientales circundantes.

En cuanto al Objetivo específico N° 01, que se centra en el análisis de la dimensión autoritaria, es evidente que una proporción de docentes (5%) posee un nivel de percepción bueno. Por el contrario, la mayoría de los docentes caen en el nivel regular de percepción (95%).. Estos hallazgos son consistentes con la investigación realizada por Mena (2019), que también comparó la categoría moderada con la dimensión autoritaria. Además, la dimensión autoritaria destaca que un significativo 38,2% de los docentes posee un nivel de percepción muy alto, mientras que el grupo más numeroso de docentes (61,8%) cae en el nivel regular de percepción. Casi el 40% de los docentes perciben esto como una indicación de un estilo

de liderazgo autoritario, lo que subraya el porcentaje sustancial de participantes que sostienen esta creencia.

El renombrado autor Likert (1968) ofrece valiosas perspectivas sobre los atributos de un enfoque de liderazgo autoritario. La característica definitoria de este estilo es una falta fundamental de confianza en los subordinados. Likert introduce el concepto de explotador autoritario, una figura jerárquica con autoridad para dictar las acciones, tareas, y responsabilidades laborales de sus subordinados. Dentro de las organizaciones que adoptan un liderazgo autoritario, se emplean mecanismos de control centralizados y metódicos para supervisar a los individuos, fomentando un ambiente de trabajo caracterizado por la desconfianza, la incertidumbre y la aprensión.

Los resultados son consistentes con los hallazgos de Lizuriaga (2021), que tuvo como objetivo establecer una conexión entre el desempeño docente y el clima organizacional. Al igual que este estudio en particular, se utilizaron metodologías no experimentales similares, análisis cuantitativos y niveles apropiados de detalle. Se emplearon instrumentos de investigación para recopilar datos.

El concepto de dimensión de participación, tal como lo introdujo Likert (1968), presenta un estilo de gestión que promueve la apertura y la descentralización, permitiendo una autoridad significativa para la toma de decisiones. Este modelo da lugar a un enfoque consultivo de la gestión, en el que a los directivos de nivel medio y bajo se les confían responsabilidades de toma de decisiones dentro de una estructura jerárquica. Este enfoque crea un ambiente caracterizado por la confianza, la dedicación y el compromiso inquebrantable. Además, la dimensión de participación fomenta un modelo de gestión más democrático y colaborativo, donde los procesos de toma de decisiones están descentralizados y distribuidos por toda la organización, promoviendo la comunicación tanto vertical como horizontal. El objetivo final es fomentar el compromiso del equipo en todos los niveles de la organización.

Un estudio innovador ha demostrado inequívocamente que el establecimiento de un entorno laboral que cultive relaciones auténticas y consideradas entre los compañeros de trabajo requiere la priorización de canales de comunicación interna sólidos. Esta conexión vital se forma a través de líderes que participan activamente en esfuerzos de crecimiento

personal y profesional, facilitados por establecimientos educativos que priorizan el avance de todos los educadores. Al dar igual importancia al bienestar de los estudiantes y profesores, estas instituciones fomentan un sentido de dedicación y armonía hacia objetivos comunes. La investigación realizada en este estudio empleó una amplia gama de instrumentos de investigación confiables para fundamentar sus descubrimientos.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. Se determinó que existe un nivel de correlación positivo muy alto entre el Clima organizacional y el desempeño docente. Así mismo se evidencio que el 85% de los docentes que consideran tener un buen clima consideran tener un buen desempeño docente.
2. En función al primer objetivo específico se determinó que, el 5% de los docentes que consideran que la dimensión: Autoritario es buena, indican que su desempeño es bueno, del 95% que lo considera regular, el 93% refieren que su desempeño es bueno y un 2% refiere que su desempeño es regular.
3. Se observó que el 50% de los docentes consideran que la dimensión: Participativo es buena, y a su vez indican que su desempeño es bueno; así mismos, del 50% que lo considera regular, el 48% refieren que su desempeño es bueno y un 2% refiere que su desempeño es regular.

Recomendaciones

- Si bien el resultado del estudio indica el 85% de los docentes refieren tener un buen Clima Organizacional y un buen desempeño, no se debe desmerecer que un 15% está en el rango de regular, es decir que hay un ambiente de descontento, por lo cual es importante implementar una gestión del clima organizacional descentralizado, participativo, efectivo y ético, con el enfoque de la mejora educativa.

- Para promover un cambio de perspectiva entre todos los docentes y administradores, se recomienda que los educadores asuman un papel activo al informar a sus colegas de la institución sobre las ventajas de participar en la toma de decisiones democrática en la gestión educativa. Esto se puede lograr mediante la participación en seminarios y foros organizados por la propia institución educativa u otras instituciones de la Ugel, así como por el Ministerio de Educación (Minedu).

- Para enfatizar la importancia del compromiso de los docentes con sus compañeros de la comunidad educativa, es crucial resaltar el valor del diálogo y el intercambio de experiencias. Estas interacciones sirven como catalizador para identificar enfoques exitosos para mejorar el rendimiento de los estudiantes y al mismo tiempo fomentar una atmósfera positiva dentro de la institución. Para empoderar a los educadores y fomentar su participación activa, las autoridades educativas deben priorizar su participación en los procesos de toma de decisiones a través de esfuerzos colaborativos y talleres internos. Esto no sólo permite obtener aportes valiosos de los docentes, sino que también mejora su autonomía en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales.

Referencias Bibliográficas

Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones* .

Campbell. (1970). *Managerial behaviour, performance,and effectiveness.*

Chiavenato. (1979). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.*

Cooper. (2001). *The International Hansbook of organizational climate and culture*.

Donayre. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa.* Ecuador. https://tinyurl.com/yobummh3

Fernández Ramírez, K. M. (2021). Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal docente de una institución Educativa de La Libertad. *Tesis de Maestria*. Universidad Cesar Vallejo, La Libertad. https://hdl.handle.net/20.500.12692/73272

Gómez, M. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo,. *(Tesis de maestría).* Huancayo. https://tinyurl.com/ynpztonj

Goncalvez. (1997). *Dimensiones del clima organizaciona.*

González, S. (2019). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una Institución Educativa Oficial de Itagüí. Colombia, 2019. . *Tesis de maestría.* Colombia. https://tinyurl.com/yrg2dbo4

Gutierrez Soca, M. V. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública Ugel 01 – Lurín, 2023. *Tesis de Maestria.* Universidad Cesar Vallejo, Lurin. https://hdl.handle.net/20.500.12692/134865

Hernández Sampieri, R. F. (2017). *Metodología de la Investigación.* (Vol. 5). Mexico D.F.: McGraw-Hill.

Kahn, K. y. (1966). Teoria de Sistemas. *Asociacion Latinoamericana*.

Lavado Chipana, K. S. ((2024).). Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023. *tesis de maestría.* Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://hdl.handle.net/20.500.12692/134061

Lewin, K. (2015). *Resolving Social Conflicts.* Communication University of China Press; 1st edición (1 Julio 2015).

Likert, R. (1967). *Teorías y Sistemas de Administración.*

Lizuriaga, J. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador. *Tesis de Maestria.* Ecuador. https://tinyurl.com/ymbz5yrd

Maúrtua Pérez, J. J., & Díaz Ayala, J. F. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria Institución Educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" 2021. *Tesis de Maestría.* Universidad Cientifica del Perú, Iquitos. http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1555

Moranch Pardo, C. G. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A. del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018. La Libertad. UPSE, Matriz.* . Universidad de la Penisula de Santa Elena, Ecuador.

O'Sullivan. (1996). *La Comunicación Humana Grandes temas contemporáneos de la Comunicación.* Universidad Catolica Andres Bello.

Reyner, M. y. (1956). The experimental change of a major organizational variable. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 120-129.

Robbins, & Judge. (2009). *Comportamiento organizacional.* Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

Tagiuri, R. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept.*

Vargas, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi.* Huaraz. Cervantes. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3128933

1. Anexos y Apéndice

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

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

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTORITARIO		**VALORACIÓN**				
	Indicador: Autoritarismo explotador.					
1	Los docentes consideran que las decisiones yla comunicación directivo-docente es vertical y unidireccional.					
2	Los directivos valoran más los resultados, que examinar los métodos y procedimientos empleados por los docentes.					
3	En varias ocasioneses los directivos prestan poca importancia a las recomendaciones de los docentes al momento de la toma de decisiones.					
4	Los directivos en las actividades y proyectos institucionales son muy desconfiados, llegando a pensar que unicamente ellos tienen la razón.					
5	Los docentes consideran que el sentido de pertenencia hacia su institución educativa es					

	mermado por la centralización en la toma de decisiones de los directivos.					
6	Los directivos aplican el reglamento interno con severidad cuando quieren hacer sentir al docente que ellos son los que tiene la autoridad.					
	Indicador: Autoritarismo paternalista					
7	En la institución educativa los directivos promueven una cultura de respeto y solidaridadpara todo el personal.					
8	En la institución educativa los directivos, en algunas ocasiones y para ciertas actividades delegan responsabilidades.					
9	Los directivos generan buen ambiente detrabajo y articulan buenas relaciones humanas en la institución educativa.					
10	En los acompañamientos pedagógicos, los directivos brindan información apropiada para que los docentes puedan mejorar su práctica docente.					
11	El equipo directivo promueve resolución de conflictos laborales según norma y reglamento interno.					
12	los directivos promueven la mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
DIMENSIÓN: PARTICIPATIVO		**VALORACIÓN**				
	Indicador: Consultivo					
13	Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa.					
14	Los directivos convocan abiertamente a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.					
15	Los directivos permiten los distintos puntos de vista y la crítica de los demás a fin de mejorarel trabajo en la institución educativa.					
16	Los directivos propician y se observa en la institución buenas relaciones humanas y de empatía entre colegas.					
17	Los directivos toman en cuenta las críticas y las llevan a un diálogo amplio.					
18	Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.					

	Indicador: Consultivo en grupo					
19	Los directivos someten a votación las decisiones cuando se presentan opiniones discordantes a la que él sostiene.					
20	Los directivos consultan y atienden propuestasde mejoras de proyectos para cumplir objetivos del plan anual.					
21	Los directivos propician democráticamente la participación de docentes en las deliberacionesy decisiones de la Institución Educativa.					
22	Los directivos fomentan el intercambio de ideas entre todos los docentes.					
23	Los directivos promueven el consenso entre docentes, mediante una discusión amplia, para la elaboración de objetivos.					
24	Los directivos propician asertivamente el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

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

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

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO				
		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		**VALORACIÓN**				
	Indicador: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos,los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					

3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías yprácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
	Indicador: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, lascaracterísticas de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad,interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Los docentes crean, selecciona y organizadiversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa ydiferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructurade las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		**VALORACIÓN**				
	Indicador: Crea clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.					

11	Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
	Indicador: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidosdisciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con aperturay flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos					

	en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes.					
22	Los docentes desarrollan estrategiaspedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función de la sesión de aprendizaje.					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
	Indicador: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes ycomunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales diversas y los contextos culturales.					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridadeseducativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LACOMUNIDAD		**VALORACIÓN**				
	Indicador: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en lagestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.					
30	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	El docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32	Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejorade la calidad del servicio educativo de la escuela.					
	Indicador: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovechasus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente eltrabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturalesy los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		**VALORACIÓN**				

	Indicador: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollaprocesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobra ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
	Indicador: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechosfundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.					
39	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

BASE DE DATOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	43	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	39	82
2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	47	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	49	96
3	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	4	5	45	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	51	96
4	3	3	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	41	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	54	95
5	3	4	2	3	2	3		4	5	5	4	5	40	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	47	87
6	3	4	4	3	3	2	5	5	4	5	3	5	46	3	4	5	3	3	3	4	5	2	3	3	3	41	87
7	3	2	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	43	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	48	91
8	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	45	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	47	92
9	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	91
10	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	46	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49	95
11	2	2	3	4	2	4	5	4	5	5	4	5	45	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	52	97
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	54	98
13	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	5	43	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	50	93
14	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	49	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	51	100
15	2	2	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	48	90
16	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	42	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	48	90
17	3	3	2	3	2	2	4	4	5	5	4	5	42	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	52	94
18	3	4	2	3	2	3	5	4	5	5	4	5	45	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47	92
19	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	46	3	2	4	5	2	3	5	4	4	4	5	3	44	90
20	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	41	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	50	91
21	3	3	2	3	2	2	4	5	5	4	4	5	42	3	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	47	89
22	3	4	2	3	2	2	5	4	4	5	4	4	42	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	45	87
23	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	3	5	46	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	52	98
24	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	43	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	48	91
25	3	2	3	3	3	2	4	5	5	4	4	4	42	4	4	3	5	4	4	4	3	2	5	4	3	45	87
26	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	42	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	53	95
27	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	47	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	50	97
28	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	44	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	47	91
29	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	44	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	95
30	3	3	2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	44	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	54	98
31	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50	99
32	3	2	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47	91
33	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	56	97
34	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	41	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53	94
35	3	4	2	3	3	3	5	5	4	5	4	4	45	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	48	93
36	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	47	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	47	94
37	3	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	44	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	52	96
38	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	45	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	42	87
39	2	3	2	4	2	4	5	4	4	5	4	4	43	4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	5	3	47	90
40	3	4	4	2	2	5	4	4	5	5	4	4	46	4	3	4	5	2	5	5	5	5	3	4	4	49	95

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

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

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de Medición
Clima organizacional	Likert (1968) ofrece una definición conceptual de clima organizacional que profundiza en la percepción del ambiente de trabajo y cómo los individuos moldean su comportamiento y acciones en respuesta al estilo de liderazgo, en lugar de dejarse influenciar únicamente por el clima de la organización. Se cree que el comportamiento y las actitudes de los empleados están influenciados por su conciencia del entorno en el que trabajan.	Hay dos aspectos distintos del clima organizacional que merecen atención: autoritario y participativo	autoritario y participativo	Para evaluar estas dimensiones, se creó un conjunto de cuatro indicadores para guiar la formulación de preguntas para el cuestionario. Estos indicadores incluyen autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consulta y consulta grupal.	D1: 1-12 D2: 13-24	la medición de estas dimensiones se realizó mediante una escala Likert, con opciones de respuesta que van desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo"
Desempeño docente	Con el fin de establecer un entendimiento compartido entre el gobierno, los docentes y los ciudadanos sobre las habilidades y capacidades necesarias	l alcance integral de las responsabilidades de un maestro abarca facilitar la preparación de los estudiantes		Estos indicadores incluyen comprender las características de todos los estudiantes,	1-40	

	de los educadores para facilitar efectivamente el aprendizaje de los estudiantes, el Ministerio de Educación (MINEDU) ha desarrollado un documento que sirve como punto de referencia para evaluar el desempeño docente. Este documento sirve como punto de referencia para evaluar la calidad de la enseñanza en el país.	para el aprendizaje, impartir conocimientos de manera efectiva, participar en la administración escolar y la extensión comunitaria, y desarrollarse continuamente como un profesional capacitado en el campo de la educación.		planificar lecciones en colaboración, mantener la coherencia en el aprendizaje, fomentar la democracia y la diversidad en el aula, ser consciente y atento, abordar la enseñanza con experiencia y utilizar estrategias y recursos efectivos, evaluar continuamente el aprendizaje de los estudiantes en consonancia con objetivos institucionales y participar activamente en una mentalidad democrática, crítica y colaborativa.		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<table>
<tr><th>Problema</th><th>Variables</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Metodología</th></tr>
<tr><td rowspan="2">¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y el desempeño de los docentes del Senati Talara durante el año 2019?</td><td>Clima Organizacional</td><td>Objetivo General
Determinar la relación que se presenta entre clima organizacional y el desempeño docente en Senati Talara 2019</td><td rowspan="2">Ho: La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente no es significativa en Senati Talara 2019.
HA: La relación que tiene el clima organizacional y el desempeño docente es significativa en Senati Talara 2019.</td><td rowspan="2">Tipo de investigación tipo básica hipotético-deductivo, incorporando métodos descriptivos, transversales y correlacionales.
población muestral está conformada por 40 docentes de SENATI Talara 2019.</td></tr>
<tr><td>Desempeño docente</td><td>Objetivos específicos
Determinar qué relación existe entre la dimensión autoritario y el desempeño docente en Senati Talara 2019
Determinar qué relación existe entre la dimensión participativo y el desempeño docente en Senati Talara 2019.</td></tr>
</table>

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos de los validadores:
Validador 1:
JOSE MANUEL SANDOVAL PEÑA
Especialidad: Ms. Ciencias de la Educación Superior
Validador 2:
CLODOMIRA ZAPATA ADRIANZEN
Especialidad: Ms. Ciencias de la Educación Superior
Validador 3:
ELIDA EGBERTA ARANDA BENITES
Especialidad: MsC. Ciencias de la Educación Superior

Nombre del instrumento evaluado:

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor del instrumento:

Olivares Olaya; Juan David

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima organizacional y el desempeño del docente de SENATI - Talara. 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				**16**	**140**	**19**
Sumatoria Total		**175**	**(Siendo el puntaje máximo posible 200)**			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		**0.875**	**(Siendo la valoración máxima en 1)**			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

175 = 0.875

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Ms. José Manuel Sandoval Peña
Ms. Ciencias de la Educación Superior
DNI: 02851029

Clodomira Zapata Adrianzen
Ms. Ciencias de la Educación Superior
DNI 03309221

Elida Egberta Aranda Benites
Ms. Ciencias de la Educación Superior
DNI: 02785654

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos de los validadores:
Validador 1:
JOSE MANUEL SANDOVAL PEÑA
Especialidad: MsC. Ciencias de la Educación Superior
Validador 2:
CLODOMIRA ZAPATA ADRIANZEN
Especialidad: MsC. Ciencias de la Educación Superior
Validador 3:
ELIDA EGBERTA ARANDA BENITES
Especialidad: MsC. Ciencias de la Educación Superior

Nombre del instrumento evaluado:

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del instrumento:

Olivares Olaya; Juan David

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima organizacional y el desempeño del docente de SENATI - Talara. 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					**19**
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				**16**	**90**	**76**
Sumatoria Total		182	(Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.91	(Siendo la valoración máxima en 1)			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

182 = 0.910

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Ms. José Manuel Sandoval Peña
Ms. Ciencias de la Educación Superior
DNI: 02851029

Clodomira Zapata Adrianzen
Ms. Ciencias de la Educación Superior
DNI 03309221

Elida Egberta Aranda Benites
Ms. Ciencias de la Educación Superior
DNI: 02785654

USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor

Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico
OLIVARES OLAYA JUAN DAVID	41425171	Seravilo23@hotmail.com

2. Tipo de Documento de Investigación

X	Tesis		Trabajo de Suficiencia Profesional		Trabajo Académico		Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional [1]

	Bachiller		Título Profesional		Título Segunda Especialidad	X	Maestría		Doctorado

4. Título del Documento de Investigación

Clima organizacional y el desempeño del docente SENATI - Talara 2019.

5. Programa Académico

DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA

6. Tipo de Acceso al Documento

X	Abierto e Público [2] (Informe: repositorio.usanpedro.pe)		Acceso restringido [3] (Informe: repositorio.usanpedro.pe) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS [4]

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. [5]

Lugar	Día	Mes	Año
	25	02	2025

Huella Digital

DNI: 41425171

Firma

Importante

1. Grado Académico: Consejo Directivo N° 032-2016-SUNEDU/CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 4, Literal 4.2.
2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2017-PCM.
3. El autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer acceso de forma on line y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los derechos de autor y propiedad intelectual de acuerdo con el dispuesto en la ley 822.
4. Documento que otorga a la universidad el derecho para publicar los datos del autor y el contenido de la obra, de acuerdo a la Política 32.1 y 32.2 que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, creación colectiva, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también permiten que el autor otorgue a terceros por su obra.

Clima organizacional y el desempeño del docente de SENATI - Talara. 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	0%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
7	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%
8	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	