



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550
LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:
YOVANA MILAGROS MONTENEGRO LOPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550
LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

YOVANA MILAGROS MONTENEGRO LOPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34

**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0780-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 16 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 9771 presentado por el (la) Bachiller: **MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS** con número de DNI **40908933** con número de matrícula **1510200038** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°752-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1219-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000520 de fecha: 02 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024** del (la) Bach: **MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Segundo miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Lunes, 22 de diciembre del 2025
Hora	: 02:30 p.m..
Lugar	: Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01219-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-01953 de fecha 13 de agosto de 2025, el (la) Bach. MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS, con DNI N° 40908933, código de matrícula N° 1510200038, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00988-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 08 de setiembre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-01953 el (la) Bach. MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024 Línea de investigación DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34, para optar el GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN, mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00988-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024 presentado por el (la) Bach. MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH 18/02/2025



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00752-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 08 de julio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-006017 de fecha 20 de mayo de 2025, el (la) Bach. MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS, con DNI N° 40908933, código de matrícula N° 1510200038, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00526-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 27 de junio de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-006017 el (la) Bach. MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024** Línea de investigación **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00526-2025-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

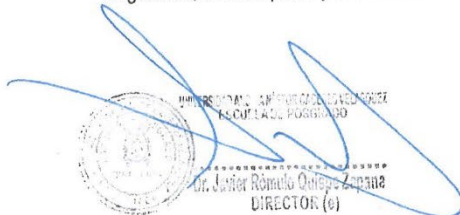
SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. MONTENEGRO LOPE YOVANA MILAGROS, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Javier Rómulo Quiroga Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. IRQZ/cqn.

C. Comercial N°3 2do Piso ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú



YOVANA MILAGROS MONTENEGRO LOPE

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERT...**

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:582402328

Fecha de entrega

23 abr 2026, 21:21 GMT-5

Fecha de descarga

24 abr 2026, 19:30 GMT-5

Nombre del archivo

T036_40908933_M.docx

Tamaño del archivo

21.0 MB

120 páginas

19.121 palabras

111.384 caracteres



TESIS UANCV

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YOVANA MILAGROS MONTENEGRO LOPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40908933
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-0533-2869
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Longitud: 15°29'11.1"S Latitud: 70°07'16.4"W Url Maps https://maps.app.goo.gl/gA1wVbsiYXyGrvmk9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2025 - DICIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO

[Firma]

José Inmaní Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YOVANA MILAGROS MONTENEGRO LOPE, identificado con DNI
Nro. 40908933 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de Enero del 2026


ASESOR


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Quiero expresar mi más profunda gratitud a mi familia, que siempre ha estado a mi lado y me ha apoyado pase lo que pase. Por el amor inagotable que me han dado y las lecciones que me han enseñado sobre la importancia del trabajo duro y de terminar lo que empiezas.

Yovana Milagros



AGRADECIMIENTO

Estoy eternamente agradecida a todos los que me han ayudado. Quiero expresar mi gratitud a mis profesores por toda la sabiduría y dirección que me han dado. Agradezco a mis compañeros de clase toda la ayuda, el ánimo y la camaradería que me han brindado a lo largo de este proceso.

Yovana Milagros



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE DE CONTENIDOS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xix
CAPÍTULO I	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Exposición de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación del problema	16
1.3.1. Justificación Teórica	16
1.3.2. Justificación Práctica	17
1.3.3. Justificación Metodológica	17
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18



1.5. Hipótesis	19
1.5.1. Hipótesis general	19
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	19
1.6. Variables	19
1.6.1. Variable independiente.....	19
1.6.2. Variable dependiente.....	19
1.6.3. Matriz operacional de las variables	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. A nivel internacional	21
2.1.2. A nivel nacional	24
2.1.3. A nivel local.....	27
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. Clima organizacional.	30
2.2.2. Desempeño docente	42
2.2.2.4.....	48
2.3. Marco conceptual.....	54
CAPÍTULO III	57
METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
3.1. Enfoque de la investigación.....	57



3.2. Método de la investigación	57
3.3. Tipo de la investigación	57
3.4. Nivel de la investigación	58
3.5. Diseño de la investigación	58
3.6. Población y muestra	59
3.6.1. Población	59
3.6.2. Muestra	59
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	60
3.7.1. Técnicas:	60
3.7.2. Instrumento:	60
3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento	60
3.8.1. Confiabilidad	60
3.8.2. Validez	61
3.9. Diseño de contrastación de hipótesis	61
CAPÍTULO IV	62
RESULTADOS	62
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS	62
4.1.1. Resultados de la variable: Clima organizacional	62
4.1.2. Resultados de la variable: Desempeño docente	73
4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS	83
4.2.1. Prueba de hipótesis General	83



4.2.2. Prueba de hipótesis Especifica 1	84
4.2.2. Prueba de hipótesis Especifica 2	85
4.2.2. Prueba de hipótesis Especifica 3	86
4.2.2. Prueba de hipótesis Especifica 4	87
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	89
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	103



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima organizacional	62
Tabla 2 Medio ambiente físico.....	65
Tabla 3 Estructura organizativa	67
Tabla 4 Trabajo en equipo.....	69
Tabla 5 Estilo de dirección institucional.....	71
Tabla 6 Desempeño docente.....	73
Tabla 7 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	75
Tabla 8 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	77
Tabla 9 Participación en la gestión de la escuela	79
Tabla 10 Competencia de la profesionalidad y la identidad docente.....	81
Tabla 11 Prueba de hipótesis general.....	83
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1	84
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 2.....	85
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 3.....	86
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 4.....	88



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional	62
Figura 2 Medio ambiente físico	65
Figura 3 Estructura organizativa	67
Figura 4 Trabajo en equipo	69
Figura 5 Estilo de dirección institucional	71
Figura 6 Desempeño docente	73
Figura 7 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	75
Figura 8 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	77
Figura 9 Participación en la gestión de la escuela.....	79
Figura 10 Competencia de la profesionalidad y la identidad docente	81



RESUMEN

El estudio tiene como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. La investigación se realizó con el fin de identificar cómo el ambiente organizacional influye en la eficacia de los docentes en la escuela. Metodología: La investigación es de enfoque cuantitativo y utiliza un diseño descriptivo-correlacional, con un total de 47 participantes. Se emplearon encuestas estructuradas y la técnica de Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables. Resultados: El ambiente organizacional y el rendimiento de los docentes están correlacionados de manera algo positiva ($r = 0,538$) según la prueba de hipótesis general. Esto sugiere que la eficiencia de los docentes se ve reforzada por un ambiente organizacional que sea agradable. Además, según los resultados de las evaluaciones, el entorno organizativo tiene un impacto sustancial en las siguientes áreas: competencia profesional e identidad docente (0,580), participación en la administración escolar (0,577), preparación para el aprendizaje (0,556) y enseñanza para el aprendizaje (0,589). Mejorar las condiciones de trabajo y el entorno organizativo en las escuelas puede impulsar el rendimiento y la satisfacción de los docentes, según el estudio, que encuentra una asociación directa y sustancial entre el clima organizativo y el rendimiento de los docentes.

Palabras clave: Aprendizaje, Clima organizacional, , desempeño docente, procesos, trabajo en equipo.



ABSTRACT

The study has the purpose of determining the relationship between organizational climate and teaching performance. The research was conducted in order to identify how the organizational environment influences the effectiveness of teachers in the school. Methodology: The research is quantitative and uses a descriptive-correlational design, with a total of 47 participants. Structured surveys and Spearman's Rho technique were used to determine the correlation between variables. Results: Organizational atmosphere and teacher performance are somewhat positively correlated ($r=0.538$) according to the general hypothesis test. This suggests that the efficiency of teachers is enhanced by an organizational atmosphere that is friendly. Also, according to the results of the assessments, the organizational environment has a substantial impact on the following areas: professional competence and teacher identity (0.580), involvement in school administration (0.577), preparation for learning (0.556), and teaching for learning (0.589). Improving working conditions and the organizational environment in schools may boost teacher performance and satisfaction, according to the study, which finds a direct and substantial association between organizational climate and teacher performance.

Keywords: Learning, Organizational climate, Teaching performance, Processes, Teamwork.



INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo conocer las percepciones definitivas sobre la gestión del clima organizacional en relación con el desempeño docente, facilitando así el análisis y mejoramiento del Clima Organizacional. Reconoce el impacto significativo que tiene el clima organizacional en la administración por parte de los directivos y la eficacia de los docentes. Tras un examen exhaustivo del tema, se inició este estudio científico. Numerosos estudios, tanto nacionales como extranjeros, han demostrado que los gestores de instituciones educativas y los educadores pueden mejorar su rendimiento creando un entorno de trabajo adecuado que tenga en cuenta factores como el entorno circundante, los estilos de gestión y supervisión, la estructura organizativa, las características individuales, la colaboración, la motivación, los objetivos y los procedimientos.

Por lo tanto, la investigación se organiza en las siguientes cuatro secciones:

Capítulo I: Examina el escenario problemático, la definición y la justificación del problema, y presenta los objetivos y las hipótesis de la investigación, explicando por qué son relevantes.

El segundo capítulo profundiza en la teoría, cubriendo temas como el contexto, los fundamentos teóricos de las dos variables y el marco conceptual.

En el capítulo III, se ofrece una explicación completa de los diseños estadísticos, así como de los métodos, tipos, niveles, muestras y poblaciones.

El capítulo IV presenta los resultados, comprueba las hipótesis, analiza los resultados, extrae conclusiones, formula sugerencias y proporciona referencias bibliográficas con sus correspondientes anexos.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

La mayoría de las horas de vigilia de las personas se dedican a su trabajo, donde aprenden nuevas habilidades y se desarrollan profesionalmente al tiempo que establecen relaciones significativas con clientes, compañeros y superiores. Para crear un entorno laboral positivo en el que las personas puedan crecer y tener éxito, es importante que tengan interacciones positivas con sus compañeros de trabajo.

A nivel internacional, Ramos et al. (2024), nos menciona que es crucial comprender las especificidades de los instrumentos utilizados para evaluar el clima organizacional. Esto se debe a que, en el mundo actual, En esta era de medios omnipresentes, comunicaciones omnipresentes y tecnología omnipresente, que están haciendo que las tareas laborales sean cada vez menos específicas de una ubicación concreta, existe una nueva perspectiva sobre los recursos. Desde este punto de vista, el empleo es muy competitivo, ya que intenta establecer una lógica coherente entre la productividad y la calidad.



A nivel nacional, Isla & Campana (2024), menciona que el clima organizativo del ámbito educativo es esencial para el rendimiento eficaz de instructores y profesores. Está constituido por diversos factores que influyen en la percepción de la organización educativa, tanto por parte de los individuos como del grupo en su conjunto. En la historia del sistema educativo peruano ha habido ocasiones en las que la reforma y el cambio han sido necesarios.

A nivel nacional, Gutiérrez et al. (2023), Concretamente, en el contexto de una escuela en la que el éxito de los alumnos depende de la capacidad de los profesores para realizar bien su trabajo, afirma que el entorno organizativo es fundamental para el éxito de la empresa. Dado que esta variable desempeña un papel importante en el desarrollo de la escuela, es necesario evaluarla. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo esta investigación.

Así, a nivel regional, se ha observado que los administradores escolares suelen tener una impresión halagüeña de sus lugares de trabajo a partir de sus propias experiencias, pero no llegan a comprender del todo la perspectiva de su personal docente. En Puno, esto ocurre en la Escuela Primaria N° 70003 Sagrado Corazón de Jesús, una famosa institución con una reputación estelar por su lugar de trabajo solidario. Un clima organizativo eficaz y los procedimientos mencionados constituyen la columna vertebral de todo lugar de trabajo eficiente. La única forma de saber en qué temporadas se encuentra la escuela es observar su funcionamiento, aunque hay elementos que repercuten en ella durante todo el año.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?

1.3. Justificación del problema

1.3.1. Justificación Teórica

Esta investigación pretende ampliar los fundamentos teóricos de las variables estudiadas, mejorando así la comprensión del tema y contribuyendo a futuras investigaciones. Esta investigación se suma al conjunto de pruebas existentes que apoyan la idea de que un clima escolar propicio fomenta la moral,



la eficiencia y la eficacia del profesorado en el aula. Además, aspira a utilizar métodos contemporáneos de la psicología organizativa y la pedagogía para proporcionar una imagen más completa de cómo los factores del lugar de trabajo influyen en la enseñanza en el aula.

1.3.2. Justificación Práctica

Se justifica a nivel práctico porque permite mejorar de las condiciones de trabajo, el fomento de la cooperación y la promoción del compromiso institucional pueden lograrse mediante el conocimiento del grado en que el clima organizativo afecta al rendimiento del profesorado. Además, otras instituciones educativas en situaciones comparables podrán utilizar los resultados como guía para sus propias iniciativas de gestión del talento, lo que en última instancia redundará en una educación de mayor calidad para todos los alumnos.

1.3.3. Justificación Metodológica

En cuanto a la metodología, cada proceso sentará las bases para futuros estudios en el mismo ámbito. De este modo, el estudio no sólo pretende abordar problemas acuciantes, sino también avanzar en el estado actual de la metodología, proporcionando una base firme sobre la que construir futuros estudios.



1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Definir la relación que existe entre el clima organizacional con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.
- Precisar la relación que existe entre el clima organizacional con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.
- Establecer la relación que existe entre el clima organizacional con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.



1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- El clima organizacional se define directamente con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.
- El clima organizacional se precisa directamente con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.
- El clima organizacional se establece directamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.
- El clima organizacional se determina directamente con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

Clima organizacional

1.6.2. Variable dependiente

Desempeño docente



1.6.3. Matriz operacional de las variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
1. Clima organizacional	Cuando la gente habla del clima de una organización, lo que realmente quiere decir es cómo se sienten trabajando en ella. Es la impresión que tienen los educadores de la disposición física del centro, los procedimientos administrativos (Vásquez, 2020, p. 48).	1.1. Medio ambiente físico. 1.2. Estructura organizativa. 1.3. Trabajo en equipo. 1.4. Estilo de dirección institucional.	1.1.1. Condiciones de infraestructura escolar. 1.1.2. Disponibilidad de recursos y materiales educativos. 1.2.1. Claridad en los roles y responsabilidades. 1.2.2. Comunicación organizacional. 1.3.1. Colaboración entre docentes. 1.3.2. Interacción y apoyo entre pares. 1.4.1. Liderazgo participativo. 1.4.2. Capacidad de motivación del personal.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
2. Desempeño docente	La capacidad de los profesores para contribuir al proceso de enseñanza-aprendizaje mediante una excelente planificación, ejecución y evaluación de su labor educativa se conoce como desempeño docente (Soto, 2021, p. 35).	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 2.4. Competencia de la profesionalidad y la identidad docente.	2.1.1. Planificación curricular. 2.1.2. Adquisición de recursos y materiales didácticos. 2.2.1. Estrategias de enseñanza diferenciada. 2.2.2. Evaluación del aprendizaje. 2.3.1. Involucramiento en actividades extracurriculares. 2.3.2. Colaboración con padres y familias. 2.4.1. Desarrollo profesional continuo. 2.4.2. Identidad y ética profesional.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20	

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *A nivel internacional*

Almendra et al. (2020). Pretende determinar si existe correlación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa. Herramientas y Procedimientos de Investigación: Un diseño correlacional caracteriza a esta investigación cuantitativa. Ciento veintiocho educadores conformaron la muestra, a todos se les aplicó un cuestionario. El estadístico SPSS utilizado lleva asociado un margen de error del 5, con coeficientes de correlación de .622, .560, .740 y .535, respectivamente, aprendizaje estudiantil, instrucción en el aula y desarrollo profesional. La mayoría de los participantes consideraron que estas dimensiones coincidían en su aplicación, aunque hubo cierta concordancia relativa. Conclusiones: Las variables de estudio se correlacionan positivamente, demostrando que la población objeto de estudio está de acuerdo con el clima organizacional en su conjunto, aunque los aspectos motivacionales son poco valorados. Esto, a su vez, influye en el desempeño docente, ya que los participantes muestran signos de acuerdo a la vez que manifiestan un mínimo desacuerdo en cuanto a la evolución de sus funciones.



Arredondo & Ipuana (2022), Este estudio pretende apoyar la administración del ambiente organizacional escolar. El estudio puede describirse como descriptivo, de campo y no experimental; utilizó una técnica de enfoque mixto. Educativa Denzil Escolar y Centro Etnoeducativo N° 10 fueron las dos instituciones que conformaron los 65 participantes que formaron parte de la población investigada. Los datos fueron recolectados utilizando un diario de campo y un cuestionario de 12 preguntas con escalas Likert. Si bien en ambas instituciones prevalece un estilo de gestión autoritario, que impacta en el desempeño de ciertos instructores, el hallazgo más importante fue que, en términos generales, el clima organizacional en ambos centros ayuda al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

González (2022), El objetivo principal de esta investigación era establecer un vínculo entre la administración escolar y la moral y la productividad. El método utilizado fue una estrategia cuantitativa descriptivo-correlacional mediante un diseño de campo no experimental. El liderazgo fue examinado con el clima organizacional siendo los principales factores examinados en los resultados del estudio. En cuanto al liderazgo, se descubrió que María Alfaro de Ospino, directora de la institución educativa departamental, procura ocasionalmente que sus empleados cuenten con buenas condiciones de trabajo, herramientas suficientes y desarrollo efectivo de los procesos. En cuanto al clima organizacional, se descubrió que hay casos en los que el estilo de comunicación dentro de la institución es suficiente.

Campo & Zuluaga (2022), El objetivo de este estudio fue examinar cómo los empleados del (CDTI) del Sena Regional Valle perciben el clima organizacional en relación con tres factores: comunicación, condiciones de

trabajo y capacitación. Para ello se utilizó un enfoque de métodos mixtos, lo que significó encuestar a 90 docentes siguiendo las reglas de los métodos cualitativo y cuantitativo. La aplicación de este instrumento principal permitió confirmar que el clima laboral del CDTI es medio a escala global. Además, teniendo en cuenta la naturaleza siempre cambiante de las organizaciones, pudimos identificar las áreas en las que los instructores del CDTI podrían mejorar su clima organizacional a través de la formación, una mejor comunicación y sus condiciones de trabajo.

Brito (2020), A partir de datos recolectados entre 2020 y 2021, esta investigación examinará cómo se relaciona el ambiente laboral en el Centro Educativo, con la productividad de los empleados en el trabajo. El estudio es correlacional porque muestra el nivel de relación entre las nociones de las dos variables, y es cuantitativo puro ya que los datos obtenidos se expresan en números y se muestran estadísticamente. Para elaborar el cuestionario, utilizamos la escala de Likert, muy utilizada en la investigación. También adaptamos otros dos cuestionarios para ajustarlos a las necesidades de la -UE-. Todas las preguntas estaban precodificadas y eran cerradas. Enviamos el enlace a la encuesta al personal de la -UE- por WhatsApp, y se administraron electrónicamente a través del sistema office 365. Se incluyó en la muestra a un total de 25 miembros del personal; esto incluyó a 22 profesores, 2 psicólogos y 1 miembro del personal administrativo que llenaron la encuesta. Los hallazgos permitieron conocer el ambiente de la organización en los aspectos de liderazgo, comunicación y motivación. Según la categorización de Lykert, el centro educativo tiene un entorno participativo con una administración abierta, y los



resultados demuestran una asociación favorable entre el clima organizativo y el rendimiento del personal.

Villavicencio (2023), Mediante el uso de una encuesta para conocer los conflictos humanos y cómo afectan su labor docente. El enfoque Un total de 32 participantes conforman la población de esta investigación cuantitativa. A través del relato subjetivo de cada encuestado, el cuestionario recoge información sobre la empresa. En su primera encarnación, la prueba incluía 53 preguntas repartidas en 9 dimensiones, utilizando una escala tipo Likert, con cuatro respuestas potenciales para cada una. Jerarquía, responsabilidad, peligro, compensación, estímulo, cercanía, expectativas de rendimiento, desacuerdo e individualidad son las dimensiones que se miden. Como resultado, podemos conocer la atmósfera organizativa y las percepciones de los empleados sobre los impactos subjetivos del sistema formal, que aportan luz sobre sus motivos. Los resultados revelan que los instructores de la universidad se sienten sobrecargados de trabajo y competentes en sus funciones, pero que la escuela no les ofrece oportunidades de desarrollo profesional.

2.1.2. A nivel nacional

Sulca (2021), En la ejecución del estudio se utilizó una metodología cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por cien profesores, con edades comprendidas entre los 26 y los 60 años. Su selección se basó en un método de muestreo censal no probabilístico. Se utilizaron los siguientes instrumentos: un Cuestionario. En consecuencia, existe una correlación muy significativa entre el clima organizativo y el rendimiento docente, y esta correlación es directa y sustancial. Conclusión: un



ambiente de trabajo positivo se correlaciona positivamente con una enseñanza eficaz en el aula. También hemos hablado de lo que esto significa para el futuro.

Salazar (2022), nos indica en su estudio que veinte educadores de escuelas primarias y secundarias participaron en la encuesta, que evaluó tanto el entorno organizativo (fiabilidad = 0,793) como el rendimiento de los instructores (0,851). El diseño del estudio fue transversal y correlacional, en lugar de experimental, por lo que la muestra era representativa de la población general. En cuanto al entorno organizativo y el rendimiento de los profesores, los resultados indican que ambos son moderados. Dado que las dos variables están altamente correlacionadas (coeficiente de correlación de Spearman = 0,788), se puede afirmar que están significativamente relacionadas entre sí.

Gómez & Romero de la Cruz (2021), El objetivo de esta tesis era examinar la posibilidad de que existiera una conexión entre las circunstancias laborales. Para esta investigación, se examinó a 42 educadores de las disciplinas mencionadas anteriormente utilizando una estrategia de muestreo censal, un nivel correlacional, una metodología cuantitativa y un diseño no experimental. La elección de utilizar la observación como metodología y el formulario de observación como instrumento se vio influida por las capacidades educativas, la autonomía y la organización de los autores. El enfoque de los jueces para determinar la autenticidad del contenido consistió en esbozar cada dimensión y asignar una prioridad relativa a cada elemento dentro de ella. Todos estuvieron de acuerdo en cuanto a la fiabilidad de la herramienta. Para determinar la fiabilidad, se llevó a cabo una investigación utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

Vera (2022), Los investigadores de la Institución Educativa Buenos Aires (La Coipa, San Ignacio, Cajamarca No. 16894) se propusieron conocer más acerca de la conexión entre la cultura del colegio y la capacidad de sus instructores para impartir conocimientos a sus alumnos. Se utilizó un diseño no experimental descriptivo-correlacional, el método más fundamental en el análisis cuantitativo. Una muestra no probabilística de 23 educadores recibió dos cuestionarios modificados. La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante el estadístico alfa de Cronbach, y los resultados fueron confirmados por expertos en alta fiabilidad. Las ideas se compararon mediante una correlación Rho Spearman. En el estudio estadístico se demostró que el ambiente institucional y el rendimiento docente estaban fuertemente correlacionados ($r = 0,806$).

J. Vargas (2021), Aunque este estudio no utilizó métodos experimentales, sí utilizó estadísticas descriptivas y un diseño correlacional, lo que permitió realizar suposiciones cuantitativas. Setenta alumnos componían tanto la población como la muestra de la escuela n.º 20955-28. Los datos se recopilaron mediante dos cuestionarios validados y probados previamente. Se utilizó la técnica de la encuesta para distribuir los cuestionarios y se utilizó el programa SPSS versión 25 para manejar los datos. Los resultados demostraron una fuerte correlación entre el entorno laboral y la eficiencia de los educadores. En pocas palabras, un ambiente de trabajo feliz está estrechamente relacionado con el éxito en la enseñanza. Los datos complementarios muestran una asociación positiva muy fuerte, como lo demuestra el valor de correlación de Spearman de 0,791.

Adauto (2023), El objetivo de esta investigación era doble: en primer lugar, describir la relación entre el clima organizativo y el rendimiento de los



profesores en el aula; y, en segundo lugar, comprender la relación entre el rendimiento de los profesores y el clima organizativo. Su labor en el ámbito educativo repercute en la cultura de la empresa, en su sentido de la responsabilidad personal en el desempeño de sus funciones y en su capacidad para enseñar. La investigación utilizó una técnica cuantitativa y una estrategia descriptiva para crear un tipo no experimental. Un total de treinta educadores certificados conformaron la muestra y la población. Se utilizó un cuestionario como herramienta de investigación y método de recopilación de datos. Se realizó un análisis de correlación r de Pearson con los datos utilizando SPSS. Los resultados indican que tiene un impacto directo y sustancial en el rendimiento docente. Un umbral de significación de 0,05 arrojó un valor de correlación de Pearson de 0,802.

2.1.3. A nivel local

Mamani (2022), El objetivo de esta investigación es sentar las bases para futuros trabajos sobre este tema vital en cualquier universidad o centro de estudios superiores donde los profesionales quieran mejorar el clima organizacional y el rendimiento en el trabajo. El estudio empleó una técnica descriptiva, y la muestra estuvo constituida por individuos involucrados en la institución educativa, a saber, instructores y estudiantes. Después de muchas deliberaciones, hemos llegado a los siguientes resultados de investigación y recomendaciones: un sistema de relaciones humanas que funcione bien, en el que el desempeño administrativo del director se vea significativamente afectado por los objetivos tanto de los instructores como de los alumnos.

Ballena (2022), El objetivo de esta investigación era identificar cualquier asociación entre la eficacia de los profesores y su entorno laboral. El estudio

utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, y contó con la participación de 199 profesores. Descubrimos una fuerte correlación positiva ($r = 0,99$) entre el entorno organizativo y el rendimiento de los profesores utilizando un instrumento de investigación y la prueba de hipótesis de Spearman. Según los resultados de las evaluaciones dadas a los instructores al volver a las sesiones presenciales, el 77% de ellos recibieron la calificación de «sobresaliente», lo que sugiere que implican sistemáticamente a sus alumnos en el proceso de aprendizaje. El respeto, la buena comunicación y la colaboración son fomentados por el liderazgo constante del director, basado en la igualdad en la toma de decisiones y en una gestión competente, según el 73% de los instructores encuestados sobre el ambiente de la organización.

Quispe et al. (2024), El propósito principal es recoger datos de las escuelas primarias, para extraer conclusiones sobre la conexión entre el clima escolar y la eficacia docente. Contenido y procedimientos: En el enfoque cuantitativo se utilizó una estrategia de investigación hipotético-deductiva no experimental basada en correlaciones. Entre los 130 educadores de educación primaria encuestados. Los participantes fueron elegidos cuidadosamente para obtener una muestra representativa del personal docente local. Los resultados están respaldados por un intervalo de confianza del 81,4%. En particular, las dos variables estaban fuerte y directamente relacionadas, como lo demuestra. Conclusiones: En el sistema escolar de Santo Tomás, un entorno laboral positivo se asocia significativamente con un mejor rendimiento de los alumnos. Un entorno de trabajo positivo es el elemento más esencial que influye en la eficacia de los docentes, según casi el 81,4% de los instructores encuestados.

Huanacuni (2024), Un total de sesenta y cinco educadores conformaron la muestra. El instrumento utilizado fue un cuestionario, y los resultados pueden ser analizados utilizando el software SPSS v. 25 para evaluar la relación entre las variables. La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante el α de Cronbach (0,995). La muestra se consideró normal mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, y tenía veinte puntos de datos. Un resultado posible sería utilizar el estadístico Rho de Spearman. Con un valor Rho de 0,929, los datos demuestran una asociación positiva sólida, lo que significa que cuando los valores del clima organizacional aumentan, también lo hace el rendimiento laboral. Por lo tanto, si la institución quiere que sus profesores hagan un buen trabajo en el aula, debe prestar atención al clima organizativo.

Fontela (2022), El objetivo general de este estudio era determinar si las rúbricas de evaluación afectan al rendimiento de los profesores en las redes de educación infantil de Juliaca y de qué manera lo hacen. Los objetivos particulares fueron: Los dos objetivos principales fueron(1) conocer el desempeño organizacional de las redes de educación inicial de Juliaca y(2) conocer el desempeño laboral de los instructores de las mismas en base a los criterios de evaluación utilizados. Las rúbricas de evaluación guiaron la administración de dos encuestas y una escala de opinión destinadas a medir la moral del personal y la eficacia de la administración de la escuela. Los resultados de la prueba de hipótesis general, que emplea la correlación de Pearson, 2021 ($r = 0,036$ 0,05).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Clima organizacional.*

2.2.1.1. Definición

Según Moreno (2020), Entre otras cosas, afirma que la interacción humana, la comunicación, la motivación, la confianza y la participación en la toma de decisiones son parte del entorno organizativo de una institución educativa. Un ambiente de trabajo positivo es esencial para la expansión eficaz de las iniciativas educativas, ya que influye en la satisfacción de los empleados con su trabajo, su productividad en el mismo y el éxito académico de sus alumnos.

El clima de una organización es la suma de las experiencias de trabajo de sus miembros, centrándose en el lugar físico de las interacciones sociales de los miembros del equipo. Los factores situacionales y las características organizativas pueden hacer que los factores ambientales difieran (Apaza, 2024, p. 31) .

Según Palomino (2020), nos describe que El clima de una organización puede definirse como el consenso general entre los trabajadores sobre las reglas, normas y dinámicas de su lugar de trabajo.

2.2.1.2. Características

Moreno (2020), la caracteriza como perteneciente a cualquier circunstancia que se pone de manifiesto en las contribuciones de cada individuo dentro de la organización. Uno siempre será consciente de encontrarse con experiencias novedosas. En ausencia de personal adecuado, se producirá una inestabilidad ambiental que repercutirá negativamente en las condiciones futuras

de la empresa e influirá directamente en la conducta de sus miembros. Un clima favorable favorece los resultados positivos y el crecimiento potencial, mientras que un entorno desfavorable obstaculiza el desarrollo de la empresa.

La organización mantiene un nivel de estabilidad en el lugar de trabajo mientras aplica ajustes graduales. Además, la conducta de los cooperantes se ve influida por el ambiente de la empresa. Del mismo modo, el ambiente puede influir en la dedicación y el reconocimiento de los empleados. Los empleados pueden influir en el ambiente de la empresa con sus actividades y actitudes (Cruz, 2022, p. 15).

2.2.1.3. Tipos de clima organizacional

Según Apaza (2024), nos menciona tipos son los siguientes:

a) Ambiente psicológico

Según Apaza (2024), nos indica que las interpretaciones personales de los atributos del entorno o ambiente de trabajo en el que se encuentran los individuos, incluidos los marcos organizativos, los procedimientos y los acontecimientos más inmediatos para ellos

b) Clima añadido

Apaza (2024), nos indica que este resultado se deriva de la agregación de perspectivas individuales de personas de un mismo equipo, departamento u organización, caracterizadas por un determinado nivel de acuerdo o consenso.

c) Clima comunitario

Tiene por objeto descubrir grupos de miembros de organizaciones que tienen visiones análogas de su entorno o, en otros términos, personas para las que las circunstancias tienen un significado compartido (Apaza, 2024, p. 15).

2.2.1.4. Cultura Organizacional

La cultura organizativa engloba todos los elementos que caracterizan a una organización y la distinguen de otras, fomentando un sentimiento de pertenencia entre sus miembros. Se caracterizan por un léxico compartido, rituales, ceremonias, normas, lenguaje y un conjunto de valores y creencias fundamentales. Representan un conjunto de principios e ideas compartidos que se conforman mediante la interacción de personas, grupos, procedimientos para tomar decisiones y métodos para mantener a todos bajo control (Palomino, 2020, p. 15).

2.2.1.5. Estudios sobre el clima organizacional

Como campo interdisciplinar que atrae a investigadores de la sociología, la gestión y la empresa, los estudios organizativos evolucionaron a lo largo de dos épocas distintas, una antes y otra después de la Segunda Guerra Mundial. En el medio siglo que precedió a la Segunda Guerra Mundial, se investigó mucho sobre la gestión laboral y se impulsó la mejora de la eficiencia y el rendimiento industrial. Se centró en los problemas psicológicos, sociales y de comportamiento que surgieron en el lugar de trabajo en los 50 años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. El campo actual de los estudios organizativos hunde sus raíces en la obra de pensadores como Max Weber, Douglas McGregor, Abraham Maslow y Frederick Taylor. Examinar las organizaciones desde un punto de vista sociológico es el principal objetivo de la sociología de las organizaciones (Villalobos, 2020, p. 64).

2.2.1.6. Entornos organizativos

El concepto y los parámetros de los entornos organizativos son controvertidos entre los científicos sociales. Los cuatro tipos de entornos

organizativos son los siguientes: campo caótico, agitado reactivo, plácido agrupado y plácido aleatorio. Asimismo, los marcos más comunes en este ámbito son los modelos de entornos organizativos, que pueden ser estáticos o dinámicos, básicos o complejos (Chávez, 2022, p. 28).

Durante medio siglo después de la Segunda Guerra Mundial, los investigadores prestaron gran atención a los retos psicológicos y sociológicos a los que se enfrentaban las empresas. Entre los académicos famosos que sentaron las bases de los estudios organizativos modernos figuran Frederick Taylor. El campo de las ciencias sociales conocido como «sociología de las organizaciones» examina las empresas y otros tipos de organizaciones (Villalobos, 2020, p. 63).

2.2.1.6.1. Los niveles de los entornos organizativos

Para Sancho (2021), Existen cuatro categorías organizativas principales descritas por Emery y Trist: los entornos tranquilos y aleatorios, los tranquilos y agrupados, los perturbados y reactivos y los turbulentos.

El entorno tranquilo y aleatorio es el tipo más fundamental de entorno organizativo; en este tipo, los valores, objetivos y recursos se distribuyen al azar y no sufren ningún tipo de cambio. Se da un ritmo constante para los recursos, los objetivos y los valores. El entorno organizativo funciona a pesar de la falta de dirección y comprensión entre sus miembros. La resiliencia y la adaptación son muy escasas en situaciones poco aleatorias (Sancho, 2021, p. 43).

Algunos ejemplos de agrupaciones son los vendedores, los productos básicos y los mercados fragmentados. En un entorno tranquilo y agrupado, la supervivencia de una empresa depende de su capacidad para asociar a su



propia agrupación los conocimientos especializados, los procedimientos y la tecnología pertinentes. En un entorno tranquilo y concentrado hay que perfeccionar una gran cantidad de conocimientos específicos para cada cluster (Sancho, 2021, p. 44).

Un ejemplo de entorno reactivo perturbado sería un entorno en el que coexisten más de un sistema social. En situaciones reactivas y perturbadas, los sistemas sociales están interrelacionados. Para prosperar en entornos impredecibles y caóticos, los sistemas deben ser conscientes no sólo de su propio comportamiento reactivo, sino también del de otros sistemas, sus valores, recursos y objetivos (Sancho, 2021, p. 44).

Se dice que un sistema organizativo opera en un «entorno de campo turbulento» cuando no existen relaciones causales claras entre ambos. Factores externos como la volatilidad y la imprevisibilidad nunca desaparecen. Lo que determina la viabilidad de una organización en un entorno de campo turbulento es la capacidad de soportar el estrés emocional a largo plazo y el conocimiento de cómo está cambiando el entorno. En condiciones de alta presión sobre el terreno se requiere una capacidad de adaptación y resistencia extremas (Sancho, 2021, p. 45).

2.2.1.6.2. Estudios organizativos

El estudio interdisciplinario de las organizaciones surgió en las décadas previas a la Segunda Guerra Mundial y durante la misma. La sociología, la gestión y los negocios son solo algunas de las disciplinas representadas. En el medio siglo previo a la Segunda Guerra Mundial se realizó un esfuerzo por aumentar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo, y un área que

recibió especial atención fue la investigación sobre la gestión laboral (Villalobos, 2020, p. 63).

2.2.1.6.3. El clima organizativo

Al estudiar el surgimiento, la evolución y el colapso de las organizaciones, los modelos ecológicos de los entornos organizativos hacen hincapié en la selección del entorno. Según la teoría de la dependencia de los recursos, para mantenerse en el mercado y mejorar en lo que hacen, las empresas están en constante interacción con el entorno. Si se cree en la teoría de la dependencia de los recursos, las empresas pueden influir en su entorno. Las limitaciones legales y culturales influyen en el entorno de una organización, según la teoría de la institucionalización. Las normas culturales y jurídicas de una organización se reflejan en su entorno institucional. A diferencia de las organizaciones que funcionan en numerosas culturas, las que tienen un entorno institucional bien definido tienden a operar dentro de un país o cultura concretos (Almeida, 2020, p. 15).

2.2.1.7. Dimensiones del clima organizacional

2.2.1.7.1. Medio ambiente físico

Los trabajadores desempeñan sus responsabilidades cotidianas en el contexto del entorno físico de una organización. Los componentes visibles pueden incluir elementos como la iluminación, la temperatura, el nivel de ruido y la distribución general de la oficina, así como elementos individuales del mobiliario. El clima organizativo se refiere al entorno mental y emocional de una empresa. La comunicación, la dinámica interpersonal, la cultura de la empresa y la ubicación física del trabajo forman parte de él. Los aspectos físicos del lugar

de trabajo tienen un impacto significativo en la moral y la productividad. Para cultivar una cultura positiva en la organización, es importante tener un entorno físico de trabajo que sea agradable, seguro, productivo y gratificante. Lo contrario también es cierto: un mal entorno físico puede tener un impacto perjudicial en la moral y la productividad en el lugar de trabajo (Kuenzi et al., 2020, p. 23).

Tiene en cuenta el contexto del lugar de trabajo, donde a menudo se establece la conexión entre el liderazgo ético y la conducta, en un nivel a través de la cultura de la empresa, siendo la condición fronteriza la identidad moral colectiva. (Kuenzi et al., 2020, p. 24).

Según Kuenzi et al. (2020), nos indica que algunos factores, como el entorno físico, contribuyen a mejorar el clima organizativo, y son los siguientes:

- Diseño de edificios e infraestructuras: La forma en que los empleados pueden moverse y comunicarse entre sí se ve afectada por la manera en que se planifican y construyen los edificios.
- Frente a la posibilidad de que un espacio cerrado desaliente la interacción, una distribución abierta y colaborativa puede fomentar el trabajo en equipo y el diálogo.
- Mobiliario y equipamiento del hogar: El uso de mobiliario y equipos adecuados puede mejorar la ergonomía y la comodidad de los empleados. Los puestos de trabajo y los asientos diseñados teniendo en cuenta la ergonomía, por ejemplo, pueden hacer que los lugares de trabajo sean más seguros y saludables para los empleados.



- Una iluminación adecuada es esencial para un lugar de trabajo seguro y saludable. La moral, el rendimiento y la salud de los empleados pueden verse afectados por una mala iluminación, que también aumenta el riesgo de fatiga visual (Kuenzi et al., 2020, p. 25).

El lugar de trabajo físico es un factor importante en el ambiente empresarial. Un buen entorno físico puede ayudar a cultivar un clima organizativo positivo, mientras que uno malo puede tener el efecto contrario en el bienestar de los empleados y en el clima en general. Para crear un lugar de trabajo más agradable y productivo, puede ser útil realizar ciertas mejoras físicas (Kuenzi et al., 2020, p. 26).

2.2.1.7.2. Estructura organizativa

Según Cruz (2022), nos mencionó que la estructura organizativa se entiende el marco o sistema que describe la asignación de funciones, responsabilidades y cargos dentro de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos. En ella se establecen los procesos de toma de decisiones y el flujo de información de la organización. Para mantener la concentración, la coordinación y la eficacia, la estructura de una organización es fundamental.

Las estructuras organizativas adoptan diversas formas y las empresas pueden elegir la que mejor se adapte a sus necesidades y objetivos. Algunos de los tipos más comunes son:

- Las estructuras organizativas jerárquicas típicas delegan la autoridad de toma de decisiones de la alta dirección a los empleados de nivel inferior.

- Los trabajadores de una estructura funcional se clasifican según sus funciones o áreas de especialización, como operaciones, finanzas o marketing.
- Una estructura divisional es una forma de organizar una empresa en unidades diferenciadas que se centran en determinados productos, servicios o regiones. Cada departamento funciona de forma autónoma, con su propio conjunto de recursos y responsabilidades.
- Estructurada como una matriz, esta disposición integra elementos funcionales y divisionales. Los miembros del personal tienen la opción de informar a los directores de proyecto o de producto, además de a los directores funcionales, lo que permite la colaboración interfuncional.
- Una estructura plana es aquella en la que hay menos niveles de gestión y los empleados tienen más voz en la toma de decisiones. El resultado es un lugar de trabajo cooperativo y adaptable.
- Estructura en red: Esta configuración hace hincapié en la colaboración y la externalización. Las operaciones de la empresa no podrían funcionar sin su amplia red de vendedores externos, proveedores de servicios y socios comerciales (Cruz, 2022, p. 23).

a) Ventajas de la estructura organizativa

Según Navarro (2020), señala que disponer de una estructura organizativa bien definida tiene muchas ventajas.

- Transparencia y responsabilidad: Los miembros del personal son conscientes de sus responsabilidades y de a quién rinden cuentas gracias a la buena definición de los cargos, las tareas y las líneas jerárquicas.

- Eficacia y colaboración: Los miembros del personal, los departamentos y las divisiones pueden trabajar juntos de forma más eficaz y eficiente.
- Capacidad de ampliación: Las empresas pueden adaptarse a las circunstancias cambiantes y expandirse estableciendo una estructura que permita la creación de funciones, departamentos o divisiones adicionales.
- Facilita que las personas hablen entre sí y compartan información dentro de la organización, lo que ayuda a todos a hacer mejor su trabajo (Navarro, 2020, p. 25).

2.2.1.7.3. Estilo de dirección institucional

Según Delgado (2022), nos describe que el estilo de gestión de una organización puede definirse como su enfoque de la toma de decisiones, las relaciones con el personal y el ejercicio de la autoridad por parte de los altos ejecutivos y directivos. El estilo de gestión que emplea una organización tiene un impacto significativo en su cultura, la felicidad de los empleados y la productividad. En la gestión institucional pueden verse varias filosofías de liderazgo en acción. Aquí pueden verse algunos ejemplos.

- Los directivos que practican el liderazgo democrático o participativo buscan e incorporan las opiniones de los empleados en los procesos de toma de decisiones. Esto refuerza el vínculo y el compromiso entre el grupo.
- Un tipo de gestión se conoce como «liderazgo delegativo», que a veces recibe el nombre de «laissez-faire». En este estilo, los directivos dan a sus empleados más libertad y responsabilidad para tomar sus propias

decisiones. Los trabajadores son abandonados a su suerte, con poca orientación por parte de la dirección.

- Estilo de liderazgo que cambia el enfoque: Una visión inspiradora, recursos útiles y oportunidades de crecimiento son las señas de identidad de un líder transformacional, que motiva e inspira a los miembros de su equipo a hacer grandes cosas. Construir amistades sólidas y fomentar un excelente ambiente de trabajo son sus principales prioridades.
- El estilo de liderazgo conocido como «transaccional» hace hincapié en establecer objetivos mensurables, recompensar o penalizar a los seguidores en función de su rendimiento y comprobar que todo el mundo sigue las normas (Delgado, 2022, p. 42).

Para Delgado (2022), nos indica que es importante que las organizaciones evalúen su estilo de liderazgo en relación con sus objetivos, principios y necesidades de personal. Un liderazgo que fomente el diálogo abierto, los objetivos compartidos y la agencia personal entre los trabajadores tiene más probabilidades de ofrecer resultados satisfactorios para todas las partes implicadas.

2.2.1.7.4. Trabajo en equipo

Los equipos se están convirtiendo rápidamente en un componente esencial del lugar de trabajo moderno. Los equipos se han hecho más populares en los últimos años debido a la creencia de que pueden crear un entorno en el que las personas pueden trabajar juntas para lograr más de lo que podrían por sí solas. Un equipo pasa por varias etapas de crecimiento. Sin embargo, los equipos pueden saltar o pasar por muchas etapas a la vez, por lo que el proceso no siempre es secuencial. Con el apoyo de iniciativas externas de creación de



equipos, éstos pueden adquirir los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para trabajar juntos de forma eficaz, generar sinergias y evitar escollos como el pensamiento de grupo (Márquez, 2020, p. 28).

La mayoría de los empleados de una empresa moderna tendrán que trabajar en equipo. En un entorno organizativo, un equipo puede ser tan sencillo como dos personas trabajando en un libro blanco o tan complejo como muchas empresas colaborando para diseñar y construir el destructor de nueva generación de la armada o para presentar una oferta. Sin embargo, no todas las colaboraciones entre personas pueden considerarse equipos. Los compañeros de trabajo suelen formar grupos de dos o más personas que se apoyan y se comunican entre sí a lo largo de una jornada laboral (Márquez, 2020, p. 29).

2.2.1.7.5. Procesos

Según Márquez (2020), nos describe que el clima organizativo de una empresa es su proceso o atmósfera general, incluidos los valores compartidos, las normas y las prácticas de sus empleados. Son muchos los factores que influyen en él, como la cultura de la empresa, las creencias de liderazgo, las técnicas de comunicación y la estructura organizativa. El clima de una organización afecta en gran medida a las acciones de los trabajadores, sus niveles de satisfacción en el trabajo, sus niveles de motivación y su productividad. Mientras que un ambiente de trabajo tóxico o desagradable puede provocar una moral baja, una elevada rotación de personal y una disminución de la productividad, el compromiso, la cooperación y la creatividad pueden prosperar en un entorno de trabajo alentador y constructivo.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición

Según Morante (2023) , nos describe que el rendimiento de un profesor se define como la medida en que sus decisiones pedagógicas repercuten positivamente en el desarrollo de sus alumnos como estudiantes. La capacidad de crear un aula acogedora y atractiva, unos métodos de evaluación eficaces, una gran capacidad de comunicación y muchas otras habilidades forman parte de lo que se necesita para ser un educador eficaz. Las buenas estrategias de enseñanza son cruciales para encender el amor por el aprendizaje y potenciar los logros de los alumnos.

A continuación, se enumeran algunos de los componentes más importantes de la actuación de un buen profesor.

- **Experiencia en la materia:** Los profesores deben conocer bien las materias que imparten. Para ello, deben estar al día de la investigación en su área de especialización, así como de las mejores prácticas en el mundo empresarial.
- **Estrategias pedagógicas:** Los buenos profesores utilizan una amplia gama de estrategias para despertar el interés de sus alumnos, facilitar el aprendizaje y evaluar sus progresos. Sus métodos están diseñados para despertar el interés de los estudiantes, cultivar sus habilidades de pensamiento crítico y adaptarse a una serie de preferencias y capacidades de aprendizaje.
- **Crear y mantener una atmósfera positiva y organizada en el aula es responsabilidad del profesor.** Esto incluye asegurarse de que los alumnos

saben qué esperar, vigilar sus acciones y asegurarse de que el aula es un lugar seguro y acogedor para todos.

- Entre los elementos fundamentales de una enseñanza eficaz se encuentran la evaluación y la retroalimentación, que incluyen proporcionar a los alumnos críticas oportunas y constructivas, así como evaluar sus progresos. Para ajustar sus lecciones en función de los progresos de sus alumnos, los profesores deben utilizar una serie de métodos para calibrar su comprensión.
- Colaboración y comunicación: Tener una gran capacidad de comunicación es esencial para una educación eficaz. Los profesores que son buenos en lo que hacen pueden escuchar a sus alumnos, ayudarles a ellos y a sus padres a comunicarse más fácilmente y explicar ideas complejas de forma que cualquiera pueda entenderlas.
- Los profesores cualificados son capaces de diferenciar sus lecciones en función de las necesidades específicas de sus alumnos. Se aseguran de que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de éxito adaptando sus lecciones a los distintos gustos, capacidades y antecedentes. Para mejorar la calidad de sus clases y estar al día de la investigación y los avances educativos, los profesores deben participar en un proceso de desarrollo profesional continuo. Como parte de este proceso, es necesario participar en la formación continua asistiendo a seminarios y conferencias.
- El desarrollo y la mejora de los propios métodos de enseñanza requieren una reflexión periódica sobre los propios métodos y la retroalimentación

que se recibe. Los educadores eficaces evalúan constantemente sus propias prácticas pedagógicas, tienen en cuenta los resultados de los alumnos y se adaptan en consecuencia (Morante, 2023, p. 27).

Hay que tener en cuenta que existen otras vías para evaluar la eficacia de un profesor, como las evaluaciones de los alumnos, las observaciones en el aula y los comentarios de superiores y compañeros. Los profesores deben hacer del aprendizaje y el desarrollo profesional una prioridad en sus vidas para poder mejorar su rendimiento y repercutir positivamente en los resultados de aprendizaje de sus alumnos (Morante, 2023, p. 28).

2.2.2.2. Competencias para el buen desempeño docente

Según Soncco (2023), nos indica que Independientemente de sus funciones y de los objetivos que se les asignen, los profesores deben desempeñar sus tareas de forma adecuada y eficaz. Su principal deber es facilitar el aprendizaje, pero también deben ser capaces de gestionar sus aulas y las tareas administrativas que conlleva el funcionamiento del centro de manera eficiente, para que los alumnos puedan afrontar los retos de la vida moderna y graduarse preparados.

a) Académicas.

El alcance de los conocimientos y habilidades pertinentes a la especialización, abordando las demandas globales del siglo XXI, incluyendo el pensamiento sistémico, la gestión de grupos y la tecnología (Soncco, 2023, p. 22).



b) Administrativas.

Soncco (2023), sugiere que abarca información y habilidades específicas necesarias para cumplir con las funciones administrativas de la escuela, que van más allá de las responsabilidades de supervisar al personal docente en términos de planificación, organización y dirección. También se enfatizan las siguientes habilidades: gestión eficaz del tiempo; comunicación de los resultados operativos a los estudiantes; trabajo con los estudiantes para recopilar, analizar y evaluar información pertinente; presentación de informes; planificación de temas; propuesta de métodos y actividades de enseñanza que promuevan el aprendizaje; y, por último, pero no menos importante, el logro de objetivos y metas.

c) Competencias humano-sociales.

Soncco (2023), establece que representan los conocimientos y competencias particulares pertinentes a la capacidad del educador para colaborar eficazmente con su clase, colegas, padres y cualquier otro individuo que contribuya al logro de sus objetivos. En este contexto, se establece que la interacción y el compromiso con los individuos es un aspecto fundamental de la profesión docente; por lo tanto, es imperativo cultivar una comunicación eficaz, junto con otras competencias esenciales como el desarrollo personal, la comunicación interpersonal, la seguridad, la fluidez verbal, la perspicacia política, la capacidad de persuasión, la adaptabilidad del comportamiento y la resiliencia bajo presión, que son cruciales para cumplir con sus responsabilidades.

2.2.2.3. Preparación y desarrollo de la enseñanza

Según Yábar (2022), nos informa de que, para garantizar que los profesores estén adecuadamente equipados para hacer frente a las demandas cambiantes tanto de los alumnos como del entorno educativo, es esencial que las escuelas y los programas que los forman evalúen y revisen periódicamente sus métodos. Invertir en el desarrollo profesional y la formación de los profesores puede ayudarles a prosperar y avanzar, lo que a su vez puede beneficiar el aprendizaje de los alumnos. La preparación y el crecimiento profesional de los profesores son piedras angulares de una educación de alta calidad y duradera. Esto significa que queremos asegurarnos de que los profesores disponen de todos los recursos necesarios para proporcionar a sus alumnos una educación insuperable.

A continuación, se enumeran algunos de los aspectos más importantes del desarrollo profesional de los educadores:

- Los programas de formación del profesorado imparten conocimientos teóricos y prácticos a los aspirantes a educadores. Por ejemplo, en los programas de licenciatura y máster en educación. Los cursos de psicología educativa, planificación de clases, pedagogía y gestión del aula son habituales en estos programas (Yábar, 2022, p. 33).
- Prácticas y experiencias sobre el terreno: Como parte de sus cursos para convertirse en profesores, los futuros educadores tienen la oportunidad de trabajar con instructores más experimentados en aulas reales. Al participar en estas actividades, los estudiantes tendrán la oportunidad de aprender con la práctica y perfeccionar sus habilidades docentes



prácticas bajo la dirección de profesores más experimentados (Yábar, 2022, p. 33).

- Formación en pedagogía: El objetivo de los buenos programas de preparación del profesorado es aumentar la comprensión y la competencia pedagógicas de los participantes. Para ello es necesario familiarizarse con los estilos de aprendizaje de los alumnos, proporcionarles una formación individualizada, elaborar planes de clase interesantes y pertinentes y utilizar prácticas pedagógicas eficaces (Yábar, 2022, p. 34).
- Los profesores deben conocer bien los temas que imparten en el aula. Los programas de formación del profesorado suelen incluir asignaturas específicas para garantizar que los nuevos educadores conozcan bien los contenidos que van a enseñar (Yábar, 2022, p. 34)..
- Desarrollo profesional para educadores: El campo de la educación está en constante cambio, incluso después de que los estudiantes se gradúen de la escuela secundaria. Participar en el desarrollo profesional continuo es esencial para los profesores que quieren mantenerse al día en investigación, mejores prácticas y metodologías de enseñanza creativas. Colaborar con compañeros, asistir a conferencias, matricularse en clases en línea y organizar talleres son posibilidades de desarrollo profesional (Yábar, 2022, p. 34)..
- También son útiles los programas que ponen en contacto a profesores recién titulados con mentores que pueden orientarles y criticarles. Los nuevos profesores necesitan a alguien que les ayude a superar los retos

de la profesión, les aconseje y les anime mientras trabajan para llegar a ser lo mejor que puedan ser (Yábar, 2022, p. 34)..

- El desarrollo profesional incluye la práctica reflexiva, que implica pensar críticamente sobre las propias opciones pedagógicas. Los profesores deben evaluar periódicamente sus métodos, los progresos de sus alumnos y las posibilidades de mejora. A través de la reflexión, los profesores pueden mejorar su trabajo, realizar los ajustes necesarios y enriquecer sus técnicas de enseñanza (Yábar, 2022, p. 35).
- La importancia cada vez mayor de la tecnología en la educación exige que los educadores estén bien equipados para integrarla hábilmente en sus aulas. Los programas que preparan a los profesores deben incluir instrucción sobre cómo utilizar eficazmente los distintos tipos de tecnología educativa en el aula (Yábar, 2022, p. 35).

2.2.2.4. Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos

Según Gonzales (2022) , nos menciona que la preparación del profesorado y su crecimiento profesional son las piedras angulares de una educación de alta calidad y duradera. Para lograr este objetivo, debemos garantizar que los profesores tengan acceso a los recursos que necesitan para impartir una educación a la altura de las mejores del mundo.

Los entornos de aprendizaje incluyen los entornos mentales, físicos y sociales en los que los alumnos reciben y aplican los conocimientos. Tiene varias partes que pueden influir en la motivación, el compromiso y el éxito de los alumnos en el estudio. A la hora de diseñar un aula eficaz, es importante tener

en cuenta lo siguiente. Tenga presente que desarrollar un entorno de aprendizaje propicio es una tarea interminable que exige flexibilidad, autorreflexión e innovación. Si tiene en cuenta estos factores y adapta sus métodos pedagógicos a las necesidades de sus alumnos, podrá construir un aula que sea a la vez estimulante y gratificante para ellos (Gonzales, 2022, p. 29).

2.2.2.5. Profesionalismo docente

Según Varas (2023) , nos describe que la certificación del profesorado tiene sus raíces en el siglo XIX, cuando las instituciones educativas rurales y urbanas y los sistemas de preparación del profesorado eran distintos. La opinión pública era contraria a la de los educadores profesionales, que sostenían que todos los profesores debían estar titulados y haber completado amplios programas de formación formal. A menudo se creía en las regiones rurales que los profesores excelentes nacían, no se producían, y que todo lo que se necesitaba para ser un profesor de éxito era un poco de instrucción formal en pedagogía.

Es posible que los residentes en zonas urbanas prefirieran educadores con más credenciales. Desde principios del siglo XX hasta 1930 aproximadamente, los educadores profesionales empezaron a ejercer un control cada vez mayor sobre las instituciones educativas del país y sobre las normas que debían cumplir los profesores. La capacidad de las comunidades locales para elegir las cualificaciones de sus maestros se fue erosionando con el tiempo. Los educadores profesionales consideraron inadecuados los exámenes de certificación anteriores, por lo que la educación universitaria formal se convirtió en un requisito previo para ejercer la docencia (Varas, 2023, p. 34).

Según Raymundo (2023) , nos indica que la inadecuada base de conocimientos profesionales, las escasas pruebas que relacionan y los poco estrictos requisitos de acceso y salida pusieron de nuevo en el punto de mira el sistema de formación del profesorado a finales de la década de 1950. Muchos en el mundo público y empresarial empezaron a dudar de la utilidad de la certificación y formación del profesorado hacia 1975.

Diferentes grupos de EE.UU. trataron de mantener unido al país haciéndose con el control de la certificación y la formación de los profesores. En consecuencia, se ha vuelto a insistir en la necesidad de la capacidad y la certificación de los profesores. Tanto los criterios para determinar si un profesor es competente como los pasos utilizados para garantizar que los futuros educadores cumplen esas normas antes de ser certificados oficialmente (Raymundo, 2023, p. 56).

La profesionalidad de un profesor debe incluir los siguientes elementos:

- Experiencia y conocimientos: Los educadores de este campo conocen bien sus materias y tienen años de experiencia en el aula. Actualizan continuamente sus conocimientos y habilidades aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional, que les mantienen informados de las investigaciones más recientes y las mejores prácticas en educación (Raymundo, 2023, p. 57).
- Los educadores profesionales se adhieren a un código ético que les exige ser veraces, justos y virtuosos en todas sus relaciones con los alumnos, los colegas, los padres y la sociedad en general. Se fomenta un ambiente de aprendizaje agradable y cómodo, y se respeta la privacidad. También se respeta la diversidad (Raymundo, 2023, p. 57).



- Dedicación al aprendizaje de los alumnos: Los profesores veteranos se preocupan profundamente por el crecimiento de sus alumnos como individuos y como estudiantes. Con el fin de ayudar a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial, establecemos altos estándares, les proporcionamos una formación que es a la vez relevante y desafiante, y ofrecemos retroalimentación y asistencia que es a la vez oportuna y útil (Raymundo, 2023, p. 57).
- Los formadores profesionales llevan a cabo una práctica reflexiva cuando examinan sus métodos de forma crítica, analizan los resultados del aprendizaje de los alumnos y realizan los ajustes necesarios para mejorar sus métodos de enseñanza. Los profesores suelen pedir comentarios a sus alumnos, padres y compañeros de trabajo con el fin de mejorar sus lecciones (Raymundo, 2023, p. 58).
- Los formadores del sector suelen trabajar juntos para aprender unos de otros e intercambiar recursos, ideas y buenas prácticas. Participar en conferencias, grupos de aprendizaje y desarrollo profesional continuo les ayuda a mejorar sus capacidades docentes y a mantenerse al día de las innovaciones en educación (Raymundo, 2023, p. 58).
- Los educadores expertos son capaces de comunicarse eficazmente con todas las partes implicadas, incluidos alumnos, padres, colegas y la comunidad en general. Para establecer una buena relación con los alumnos (Raymundo, 2023, p. 58).

2.2.2.6. Dimensiones del desempeño docente

Minedu (2012), Articular los objetivos, habilidades, logros y áreas que ejemplifican el desarrollo efectivo del profesorado, necesarios para todos los instructores de educación primaria a nivel nacional.

En primer lugar, debe establecerse un lenguaje global entre los educadores y el público para denotar las diversas metodologías de instrucción. En segundo lugar, se debe motivar a los educadores para que contemplen sus metodologías, perfeccionen su actuación con atributos profesionales y cultiven una visión educativa colectiva dentro de la comunidad de práctica. En tercer lugar, pretende avanzar en la reevaluación social y profesional de los educadores para elevar su estatus como profesionales competentes que se comprometen con el aprendizaje continuo, el desarrollo y la mejora de su práctica docente. En cuarto lugar, dirigir, planificar y aplicar eficazmente políticas de instrucción, evaluación, reconocimiento de la excelencia docente y mejora de la enseñanza y las circunstancias de trabajo (Minedu, 2012, p. 25).

2.2.2.6.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

El desarrollo del plan de estudios, la creación de unidades didácticas y la preparación de las clases forman parte de este proceso, que se basa en un marco integrador e intercultural. Implica estar bien versado en los temas pedagógicos y disciplinares, tener una comprensión firme de cómo medir el aprendizaje de los alumnos, idear planes de clase eficaces y conocer los principales rasgos sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognitivos de los alumnos (Minedu, 2012, p. 25).

2.2.2.6.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La mediación pedagógica es el proceso mediante el cual un profesor crea un entorno de aprendizaje óptimo, organiza el material del curso, mantiene a los estudiantes motivados a lo largo del tiempo, emplea diversos instrumentos de evaluación y aprovecha los conocimientos previos. El reconocimiento de los éxitos y fracasos en el aprendizaje, así como de las áreas de mejora de la instrucción, puede lograrse mediante el uso de una variedad de criterios y herramientas (Minedu, 2012, p. 25).

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

Implica participar en la administración democrática de la escuela o de la red con el fin de moldear la comunidad de aprendizaje. Contribuir al desarrollo de un ambiente institucional acogedor, Parte de lo que esto implica es participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como comunicarse eficazmente con los numerosos miembros de la comunidad educativa. Parte de esto es asegurarse de que las familias participan en la escolarización de sus hijos y de que todos trabajan para mantener el carácter distintivo de la comunidad (Minedu, 2012, p. 26).

2.2.2.6.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Incluye todos los pasos que conforman la comunidad profesional de educadores y las prácticas que definen su crecimiento y desarrollo. Alude al hecho de que participan en actividades de desarrollo profesional, trabajan en grupo, colaboran con colegas y reflexionan sobre sus propias prácticas docentes y las de los demás. Abarca no sólo la administración de datos relativos a la

formulación y ejecución de políticas educativas a escala nacional y regional, sino también la rendición de cuentas sobre los procesos y resultados del aprendizaje (Minedu, 2012, p. 26).

2.3. Marco conceptual

1. Clima organizacional

El término «clima organizativo» describe el ambiente general que experimentan los empleados cuando piensan y hablan de su lugar de trabajo. Incluye elementos como el liderazgo, la organización, la comunicación y la motivación. La dedicación y el rendimiento aumentan en un ambiente optimista.

2. Desempeño docente

Lo que constituye una práctica pedagógica eficaz es el conjunto de actividades y comportamientos que muestra un profesor. Forman parte de ella las competencias en materia de instrucción, conocimientos de la materia, gestión del aula, evaluación de los progresos de los alumnos e interacción con los compañeros.

3. Relación entre clima organizacional y desempeño

Según las investigaciones, existe una relación directa entre un entorno de trabajo feliz y un mejor rendimiento en el aula. La motivación, la creatividad y la eficacia de la enseñanza mejoran en un lugar de trabajo tranquilo y alentador.

4. Liderazgo institucional

El estilo de liderazgo del equipo directivo influye directamente en el ambiente de la empresa. Un liderazgo transformador, participativo y comunicativo fomenta



un clima en el que los educadores se sienten valorados, respetados y parte de una comunidad.

5. Comunicación organizacional

La facilidad para modificar los procedimientos educativos depende del nivel de comunicación interna. La cohesión institucional y la reducción de conflictos se ven favorecidas por la comunicación abierta, el respeto y la transparencia.

6. Trabajo en equipo docente

Cuando las personas trabajan juntas, pueden aprender unas de otras, abordar retos comunes y mejorar los métodos de enseñanza. Es más probable que los empleados trabajen juntos y sientan que forman parte de un equipo cuando el entorno laboral es propicio.

7. Motivación laboral docente

La motivación, tanto interna como externa, influye en el rendimiento. Mantener viva la pasión y la responsabilidad en el aula requiere factores como el respeto de alumnos y colegas, oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento público de los esfuerzos de los profesores.

8. Gestión institucional educativa

Planificar, organizar, dirigir y evaluar la institución son partes de la gestión escolar. Un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal puede lograrse mediante un enfoque deliberado y colaborativo.

9. Evaluación del desempeño docente

Las evaluaciones deben ser constructivas, equitativas y centradas en el desarrollo continuo. Incorpora la retroalimentación profesional, la autoevaluación, las encuestas a los alumnos y la observación en el aula.

10. Cultura organizacional escolar

Es la comprensión colectiva entre los educadores de la necesidad de mantener ciertas normas de conducta, pensamiento y práctica. Fomentar acciones acordes con el objetivo educativo y reforzar la identidad de la institución son dos resultados de una cultura saludable.

11. Satisfacción laboral docente

Cuando los educadores son felices en su trabajo, demuestran que se preocupan y les gusta lo que hacen para ganarse la vida. Tiene que ver con cómo se sienten en su trabajo, cuánto se valora su función y el entorno en el que se desenvuelven.

12. Bienestar docente

Los componentes emocionales, físicos y sociales contribuyen a la salud y la felicidad generales de los educadores. El ambiente organizativo y la eficacia docente se ven afectados positivamente por el fomento del autocuidado, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

.



CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Según Hernández & Mendoza (2018), La investigación cuantitativa se define como aquella que utiliza datos numéricos con el fin de comprobar hipótesis y responder preguntas. Este enfoque se basa en encuestas organizadas para recopilar datos y se fundamenta en métricas.

3.2. Método de la investigación

Para Hernández & Mendoza (2018), Este estudio recurre al razonamiento lógico e hipotético para examinar las posibles explicaciones. Con este planteamiento, se pueden extraer conclusiones y predicciones lógicas elaborando primero una hipótesis básica y luego hipótesis más específicas basadas en las teorías y observaciones existentes. Se recopilan datos para poner a prueba estas hipótesis y determinar su validez o falsedad.

3.3. Tipo de la investigación

El tipo de investigación es básica, Las ideas, conceptos y conexiones fundamentales dentro de una determinada disciplina académica son los focos principales de este enfoque. Además, requiere desarrollar nuevos

conocimientos teóricos, analizar modelos teóricos y realizar un estudio bibliográfico exhaustivo y una síntesis (Hernández & Mendoza, 2018, p. 138).

3.4. Nivel de la investigación

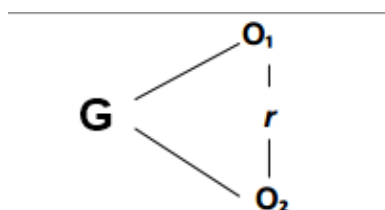
Nivel correlacional, según Hernández & Mendoza (2018), indica que el grado de investigación utilizado en este estudio es correlacional. Para averiguar qué tipo de vínculo existe y cuál es su intensidad, se analiza la relación estadística entre dos variables constantes. Aunque no puede establecer un vínculo de causa y efecto, la investigación basada en la correlación puede revelar patrones.

3.5. Diseño de la investigación

El estudio emplea un diseño no experimental, caracterizado por la observación y cuantificación de acontecimientos en sus formas naturales y no modificadas, sin necesidad de manipular variables ni controlar circunstancias (Hernández & Mendoza, 2018, p. 139).

Este estudio utilizó un diseño temporal transversal, ya que la herramienta de recogida de datos sólo estuvo operativa durante un tiempo limitado. El siguiente esquema es típico de un estudio correlacional transversal no experimental. (Hernández & Mendoza, 2018, p. 140).

El esquema del diseño es el siguiente:



G = Muestra:

O1=Variable 1: Clima organizacional

O2=Variable 2: Desempeño docente

R = Relación

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población está conformada por los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca.

Según Hernández & Mendoza (2018), representa al grupo de personas que tienen al menos una cosa en común, como ser ciudadanos, pertenecer al mismo grupo racial o étnico, asistir a la misma universidad o algo similar.

3.6.2. Muestra

Nuestra definición de muestra representativa es aquella que es lo suficientemente grande y compartida con toda la población como para que podamos extrapolar sus resultados a toda la población por debajo de un determinado umbral de incertidumbre. (Hernández & Mendoza, 2018, p. 135)

Para el muestreo se usa la formula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 * 53 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2(53 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = 46.68$$
$$n = 47$$

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas:

La encuesta: Tal y como se especifica en su instrumento, los datos se recopilarán mediante unas preguntas (Hernández & Mendoza, 2018, p. 139).

3.7.2. Instrumento:

Cuestionario: Según Hernández & Mendoza (2018) ,El instrumento pertinente es un cuestionario compuesto por preguntas formuladas de acuerdo con las directrices.

3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad

(Hernández & Mendoza, 2018, p. 140), Se refiere a la fiabilidad de un instrumento como su consistencia y estabilidad en la evaluación de una variable o constructo a lo largo del tiempo y en diversos entornos. La investigación es fundamental porque muestra la consistencia de los datos en usos repetidos.

a) Confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Validos	30	100%
Excluidos	0	0%
Casos	30	100%

Nota: SPSS V.27



3.8.2. Validez

Cuando hablamos de validez de un instrumento nos referimos a la medida en que éste mide el constructo o idea objetivo. Así es como sabemos que los resultados serán precisos y útiles. (Hernández & Mendoza, 2018, p. 143).

El estudio utilizó un instrumento validado para evaluar exhaustivamente las variables de entorno organizativo y rendimiento docente; además, se realizaron pruebas de fiabilidad y validez del instrumento de la variable de rendimiento docente.

3.9. Diseño de contrastación de hipótesis

Para analizar los datos, utilizamos SPSS versión 27 y utilizaremos Excel 2019 simultáneamente. La asociación pretendida se revela para confirmar la validez de la hipótesis planteada en este estudio. El coeficiente de correlación de Pearson.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1.1. Resultados de la variable: *Clima organizacional*

Tabla 1

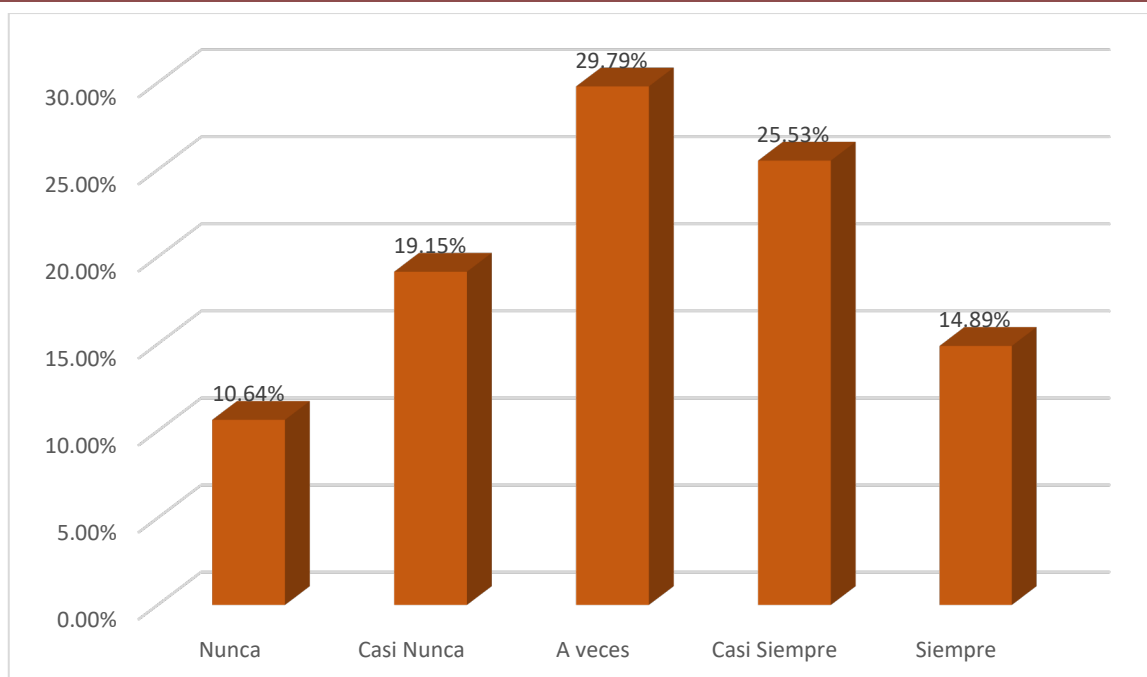
Clima organizacional

valores	frecuencia	%
Nunca	5	10.64%
Casi Nunca	9	19.15%
A veces	14	29.79%
Casi Siempre	12	25.53%
Siempre	7	14.89%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 1

Clima organizacional



Fuente: Tabla 1

INTERPRETACIÓN:

Nunca (10.64%)

El 10.64% de los docentes manifestó que nunca perciben un clima organizacional adecuado en su institución. Este dato representa una señal de alerta, ya que indica que existe un grupo que no experimenta condiciones favorables para el trabajo colaborativo, la comunicación, ni el bienestar institucional.

Casi Nunca (19.15%)

Un 19.15% de los docentes indicó que casi nunca se dan condiciones propicias de clima organizacional. Esta proporción también es significativa, ya que muestra una tendencia a la insatisfacción persistente, aunque no absoluta. En este grupo, si bien existen momentos aislados de mejora, predominan las experiencias negativas o disfuncionales dentro de la organización.

A veces (29.79%)

La mayor parte de los encuestados, un 29.79%, respondió que a veces perciben un clima organizacional adecuado. Este dato refleja una percepción intermedia e inestable del entorno laboral. Es decir, los docentes experimentan ocasionalmente condiciones favorables como compañerismo, apoyo directivo o buenas relaciones interpersonales, pero estas no se mantienen de forma constante.

Casi Siempre (25.53%)

El 25.53% del personal docente reportó que casi siempre se presentan condiciones positivas en el clima organizacional. Este porcentaje representa una percepción bastante favorable, donde los docentes reconocen que en la mayoría de las situaciones se promueve un ambiente institucional armonioso, con una comunicación efectiva, liderazgo funcional y colaboración entre colegas.

Siempre (14.89%)

Finalmente, el 14.89% de los docentes considera que siempre existe un clima organizacional positivo en su entorno de trabajo. Esta percepción es muy alentadora, ya que refleja una experiencia laboral plenamente satisfactoria. Para este grupo, los elementos que configuran un buen clima institucional, como respeto, confianza, liderazgo, apoyo y reconocimiento están sólidamente presentes.

Tabla 2

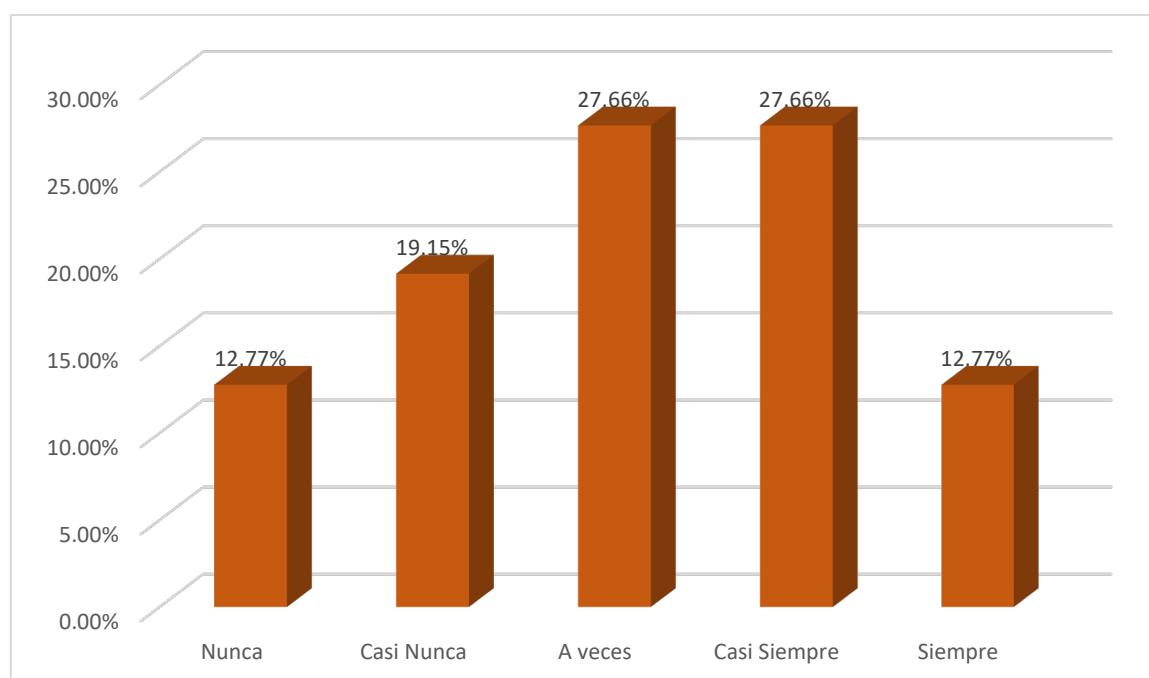
Medio ambiente físico

valores	frecuencia	%
Nunca	6	12.77%
Casi Nunca	9	19.15%
A veces	13	27.66%
Casi Siempre	13	27.66%
Siempre	6	12.77%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 2

Medio ambiente físico



Fuente: Tabla 2

INTERPRETACIÓN:

Nunca (12.77%)

Un 12.77% de los docentes manifestó que **nunca perciben un ambiente físico adecuado** en su lugar de trabajo. Este porcentaje señala que una parte del

personal docente considera que las condiciones físicas de la institución, tales como infraestructura, mobiliario, iluminación, ventilación o limpieza, no cumplen con los estándares mínimos necesarios para un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Casi Nunca (19.15%)

El 19.15% de los docentes indicó que **casi nunca el ambiente físico es adecuado**. Este dato refleja una percepción negativa generalizada, aunque no extrema, sobre las condiciones físicas del entorno escolar. A pesar de que algunos docentes pueden haber experimentado mejoras esporádicas, la mayoría considera que las deficiencias en el ambiente físico son recurrentes.

A veces (27.66%)

El 27.66% de los encuestados reportó que **a veces las condiciones del ambiente físico son satisfactorias**. Este valor refleja una percepción intermedia que puede indicar que, en general, el ambiente físico presenta tanto aspectos positivos como negativos.

Casi Siempre (27.66%)

Otro 27.66% de los docentes indicó que **casi siempre perciben un ambiente físico adecuado**. Este resultado es favorable, pues muestra que una porción significativa del personal experimenta condiciones positivas en su entorno de trabajo.

Siempre (12.77%)

Finalmente, el 12.77% de los docentes afirmó que **siempre el ambiente físico es adecuado**. Este porcentaje es similar al de la categoría "Nunca", lo que indica

que existe un grupo pequeño de docentes que disfruta de condiciones ideales de trabajo, en cuanto a la infraestructura y los recursos materiales.

Tabla 3

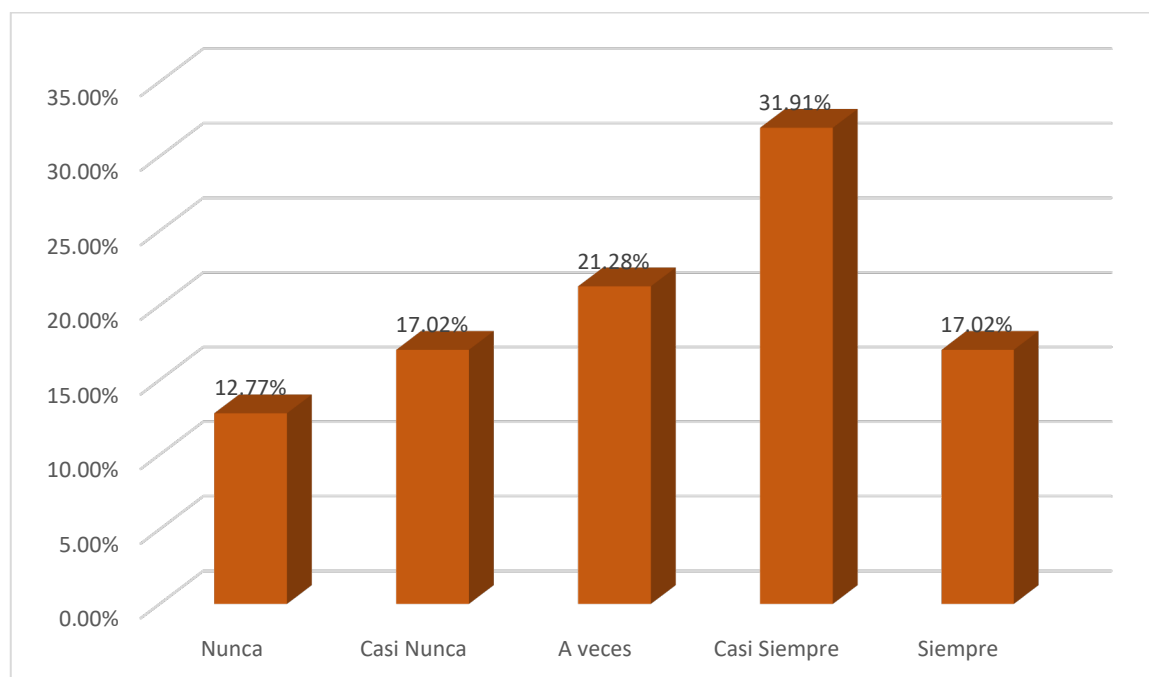
Estructura organizativa

valores	frecuencia	%
Nunca	6	12.77%
Casi Nunca	8	17.02%
A veces	10	21.28%
Casi Siempre	15	31.91%
Siempre	8	17.02%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 3

Estructura organizativa



Fuente: Tabla 3

INTERPRETACIÓN:

Nunca (12.77%)

Un 12.77% de los docentes manifestó que **nunca perciben una estructura organizativa adecuada** en la institución. Este resultado sugiere que una pequeña proporción del personal considera que no existen condiciones claras de organización dentro del centro educativo, lo que podría traducirse en un **déficit de liderazgo, roles mal definidos o falta de comunicación** dentro de la institución.

2. Casi Nunca (17.02%)

El 17.02% de los docentes indicó que **casi nunca experimentan una estructura organizativa eficiente**. Este porcentaje refleja una insatisfacción persistente, aunque no extrema, con la organización interna de la institución.

3. A veces (21.28%)

Un 21.28% de los docentes reportó que **a veces perciben una estructura organizativa adecuada**. Este valor indica que, para una parte significativa de los docentes, la organización interna de la institución es variable y no siempre efectiva.

4. Casi Siempre (31.91%)

La categoría "**Casi Siempre**" es la que obtuvo el mayor porcentaje, con un 31.91%. Este resultado refleja que más de un tercio de los docentes perciben que, en la mayoría de los casos, la estructura organizativa es eficiente y clara. Un ambiente organizativo estructurado y bien definido favorece la distribución de responsabilidades.

5. Siempre (17.02%)

Finalmente, un 17.02% de los docentes consideró que **siempre perciben una estructura organizativa adecuada**. Este porcentaje es similar al de la categoría "Casi Nunca", lo que sugiere que hay un grupo relativamente pequeño de docentes que experimentan una organización clara y eficaz en todo momento.

Tabla 4

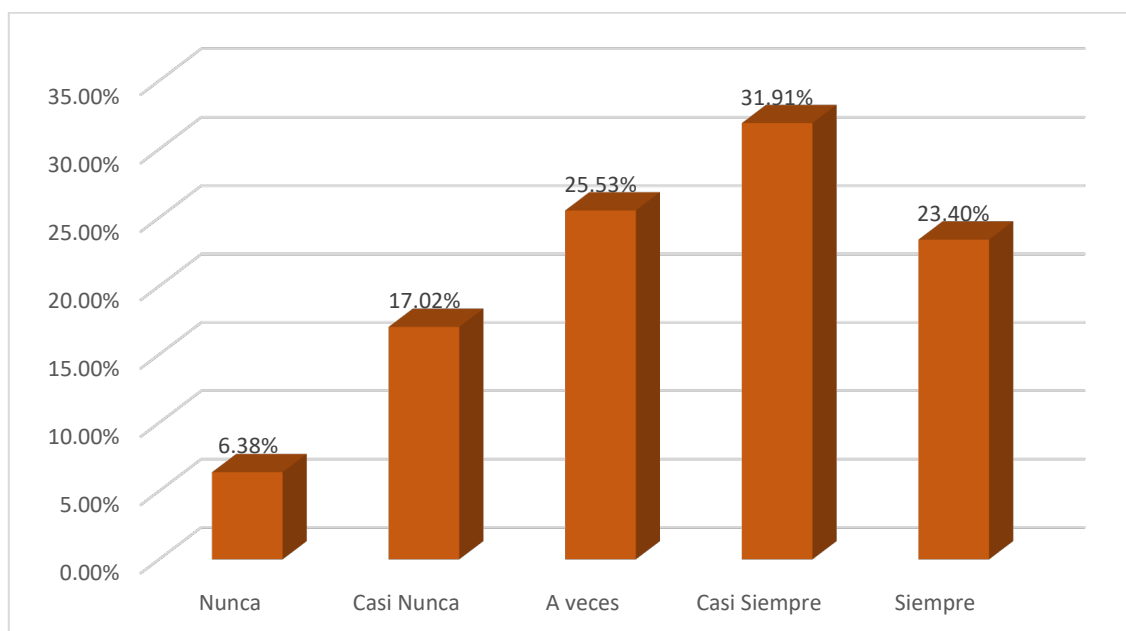
Trabajo en equipo

valores	frecuencia	%
Nunca	3	6.38%
Casi Nunca	8	17.02%
A veces	12	25.53%
Casi Siempre	15	31.91%
Siempre	11	23.40%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 4

Trabajo en equipo



Fuente: Tabla 4



INTERPRETACIÓN:

1. Nunca (6.38%)

Un 6.38% de los docentes indicó que **nunca participan en el trabajo en equipo**.

Este bajo porcentaje sugiere que una pequeña fracción del personal docente no se siente involucrada en las actividades colaborativas dentro de la escuela.

2. Casi Nunca (17.02%)

El 17.02% de los docentes expresó que **casi nunca participan en el trabajo en equipo**. Este dato refleja una insatisfacción más significativa que la categoría "Nunca", pero aún no es una mayoría. Los docentes en esta categoría pueden estar experimentando dificultades para integrarse a los grupos de trabajo colaborativo, o puede que no se les ofrezcan oportunidades frecuentes para involucrarse en actividades de equipo.

3. A veces (25.53%)

Un 25.53% de los docentes señaló que **a veces participan en el trabajo en equipo**. Este dato sugiere que una parte considerable de los docentes tiene una experiencia intermitente con el trabajo en equipo, participando en actividades colaborativas de manera ocasional, pero no constante.

4. Casi Siempre (31.91%)

El 31.91% de los docentes indicó que **casi siempre participan en el trabajo en equipo**. Este es el porcentaje más alto en la tabla, lo que refleja una percepción positiva del trabajo colaborativo en la institución.

5. Siempre (23.40%)

Finalmente, el 23.40% de los docentes manifestó que **siempre participan en el trabajo en equipo**. Este resultado refleja un grupo significativo de docentes que está plenamente involucrado en actividades colaborativas.

Tabla 5

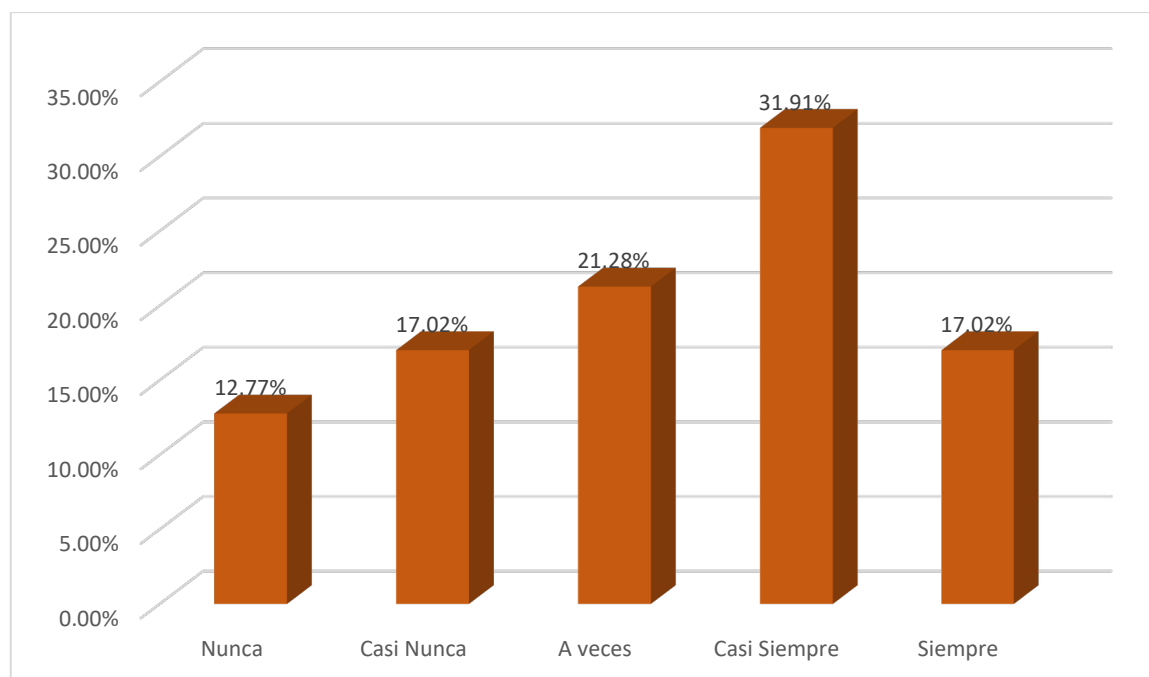
Estilo de dirección institucional

valores	frecuencia	%
Nunca	4	8.51%
Casi Nunca	9	19.15%
A veces	11	23.40%
Casi Siempre	13	27.66%
Siempre	10	21.28%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 5

Estilo de dirección institucional



Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN:

Nunca (8.51%)

Un 8.51% de los docentes indicó que **nunca perciben un estilo de dirección institucional adecuado**. Este bajo porcentaje muestra que, aunque en menor medida, existe un grupo pequeño que no experimenta un liderazgo efectivo dentro de la institución.

2. Casi Nunca (19.15%)

El 19.15% de los docentes expresó que **casi nunca perciben un estilo de dirección institucional adecuado**. Este porcentaje, aunque más alto que el de la categoría anterior, sigue siendo relativamente moderado. Aquí, los docentes pueden experimentar la ausencia de un liderazgo constante y efectivo, lo que podría generar frustración o incertidumbre respecto a las decisiones de la dirección.

3. A veces (23.40%)

Un 23.40% de los docentes opinó que **a veces experimentan un estilo de dirección adecuado**. Este dato refleja una experiencia ambigua, en la que los docentes reconocen que, en algunos momentos, el estilo de dirección es efectivo, pero en otros, no se perciben condiciones claras de liderazgo.

4. Casi Siempre (27.66%)

El 27.66% de los docentes afirmó que **casi siempre perciben un estilo de dirección adecuado**. Este porcentaje indica que una proporción considerable de los docentes experimenta un liderazgo generalmente efectivo y con buenas prácticas en la gestión educativa.

5. Siempre (21.28%)

Finalmente, el 21.28% de los docentes manifestó que **siempre perciben un estilo de dirección institucional adecuado**. Este resultado es notable, ya que refleja un grupo que está completamente satisfecho con el liderazgo en su institución.

4.1.2. Resultados de la variable: Desempeño docente

Tabla 6

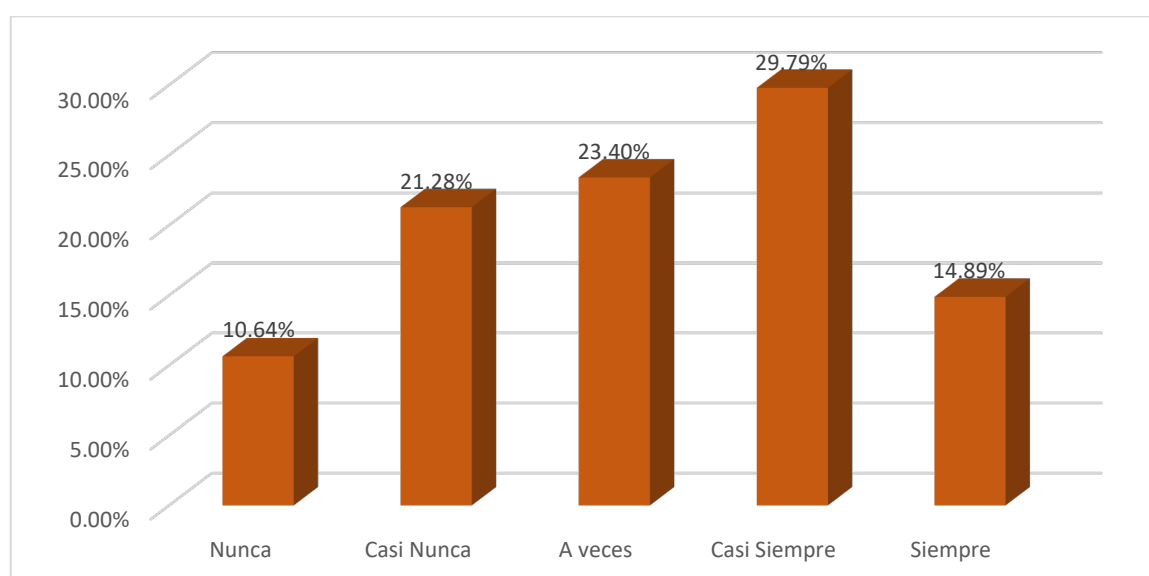
Desempeño docente

valores	frecuencia	%
Nunca	5	10.64%
Casi Nunca	10	21.28%
A veces	11	23.40%
Casi Siempre	14	29.79%
Siempre	7	14.89%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 6

Desempeño docente



Fuente: Tabla 6



INTERPRETACIÓN:

Nunca (10.64%)

Un 10.64% de los docentes manifestó que **nunca tienen un desempeño docente adecuado**. Este resultado indica que una parte del personal docente percibe que no está cumpliendo con las expectativas o que no tiene las condiciones necesarias para desempeñarse de manera efectiva en su labor educativa.

Casi Nunca (21.28%)

El 21.28% de los docentes indicó que **casi nunca logran un desempeño adecuado**. Este dato revela que, aunque algunos docentes logran un desempeño aceptable en contadas ocasiones, no se sienten constantes en su efectividad pedagógica.

A veces (23.40%)

Un 23.40% de los encuestados reportó que **a veces logran un desempeño docente adecuado**. Este valor sugiere que, en su mayoría, los docentes experimentan momentos de rendimiento satisfactorio, pero no de manera constante.

Casi Siempre (29.79%)

El 29.79% de los docentes indicó que **casi siempre tienen un desempeño docente adecuado**. Este porcentaje representa un grupo significativo que percibe que su labor pedagógica es efectiva y cumple con las expectativas de manera regular.

Siempre (14.89%)

Finalmente, el 14.89% de los docentes manifestó que **siempre logran un desempeño docente adecuado**. Este grupo es pequeño pero significativo, indicando que una proporción de docentes experimenta un alto nivel de eficacia profesional en todo momento.

Tabla 7

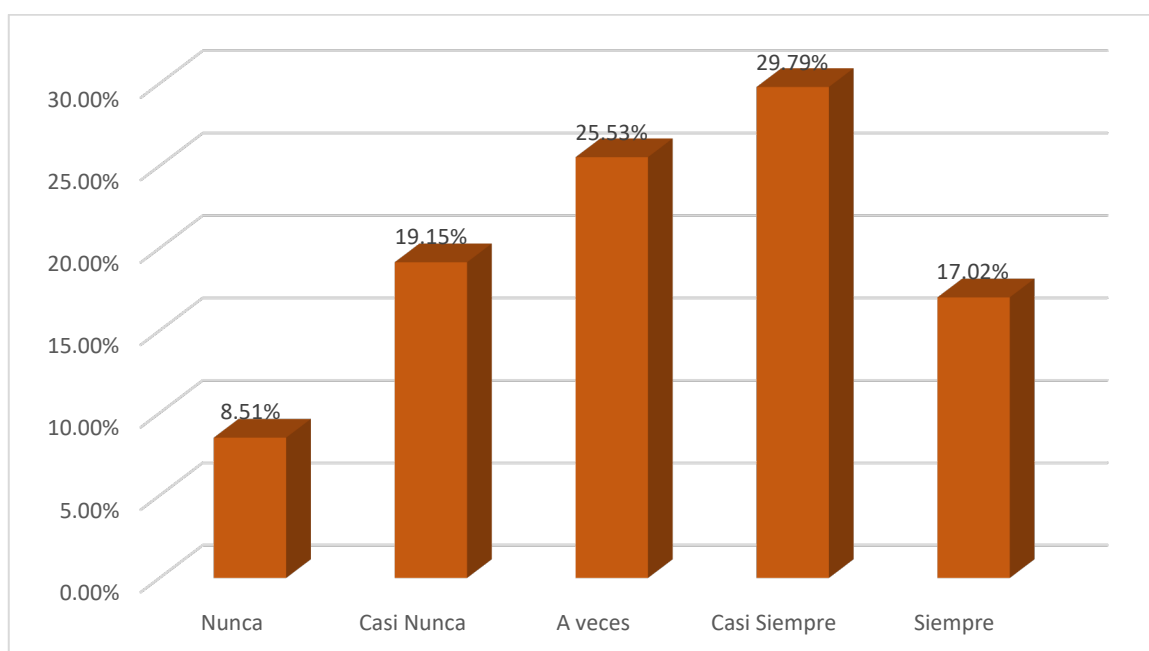
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

valores	frecuencia	%
Nunca	4	8.51%
Casi Nunca	9	19.15%
A veces	12	25.53%
Casi Siempre	14	29.79%
Siempre	8	17.02%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 7

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 7

INTERPRETACIÓN:

Nunca (8.51%)

Un 8.51% de los docentes manifestó que **nunca perciben**. Este dato indica que una pequeña parte de los docentes considera que los estudiantes no están debidamente preparados para afrontar el proceso educativo en absoluto.

Casi Nunca (19.15%)

El 19.15% de los docentes expresó que **casi nunca perciben**. Este valor refleja una percepción negativa recurrente, aunque no extrema, sobre la preparación de los estudiantes.

A veces (25.53%)

Un 25.53% de los encuestados indicó que **a veces**. Este dato sugiere que, para una parte significativa de los docentes, la preparación de los estudiantes es variable, y depende de factores como el contexto, los recursos disponibles o las estrategias pedagógicas empleadas.

Casi Siempre (29.79%)

El 29.79% de los docentes señaló que **casi siempre**. Este porcentaje refleja una percepción mayormente positiva, indicando que una parte significativa de los docentes considera que los estudiantes.

Siempre (17.02%)

Finalmente, el 17.02% de los docentes manifestó que **siempre**. Este porcentaje, aunque pequeño, es importante porque refleja que una fracción de los docentes considera que los estudiantes están completamente listos para aprender.

Tabla 8

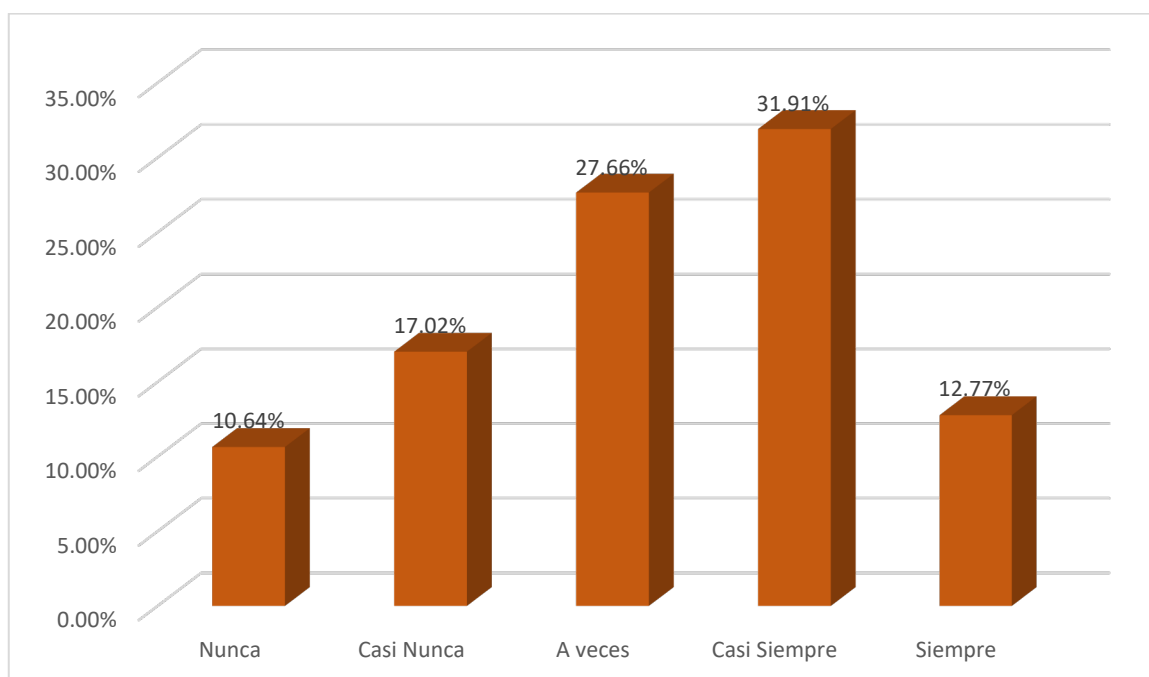
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

valores	frecuencia	%
Nunca	5	10.64%
Casi Nunca	8	17.02%
A veces	13	27.66%
Casi Siempre	15	31.91%
Siempre	6	12.77%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 8

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 8

INTERPRETACIÓN:

Nunca (10.64%)

Un 10.64% de los docentes manifestó que **nunca perciben**. Este dato indica que una pequeña parte del personal docente considera que la enseñanza que se imparte no favorece el aprendizaje de los estudiantes en absoluto.

Casi Nunca (17.02%)

El 17.02% de los docentes expresó que **casi nunca**. Este porcentaje refleja una percepción negativa persistente, aunque menos extrema que la categoría anterior.

A veces (27.66%)

Un 27.66% de los encuestados indicó que **a veces**. Este dato sugiere que una porción significativa de los docentes percibe que, en algunos momentos, las estrategias de enseñanza son eficaces, pero no de manera consistente.

Casi Siempre (31.91%)

El 31.91% de los docentes afirmó que **casi siempre**. Este valor es el más alto de la tabla, lo que indica que una gran parte de los docentes considera que, en la mayoría de los casos, las metodologías y enfoques pedagógicos aplicados favorecen el aprendizaje de los estudiantes.

Siempre (12.77%)

Finalmente, el 12.77% de los docentes manifestó que **siempre**. Este resultado refleja que una proporción menor de docentes considera que las metodologías y estrategias pedagógicas son totalmente eficaces en todo momento.

Tabla 9

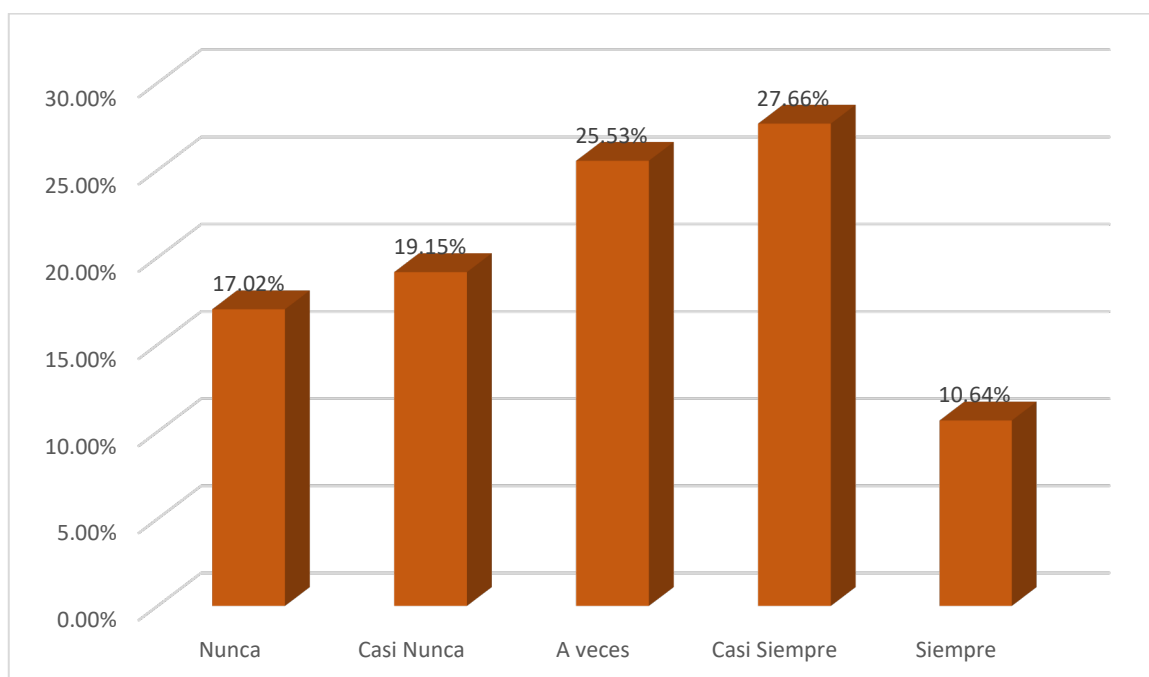
Participación en la gestión de la escuela

valores	frecuencia	%
Nunca	8	17.02%
Casi Nunca	9	19.15%
A veces	12	25.53%
Casi Siempre	13	27.66%
Siempre	5	10.64%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 9

Participación en la gestión de la escuela



Fuente: Tabla 9

INTERPRETACIÓN:

Nunca (17.02%)

Un 17.02% de los docentes manifestó que **nunca**. Este dato indica que una porción considerable de los docentes no se siente involucrada en las decisiones

y actividades relacionadas con la gestión educativa, lo que podría reflejar una falta de oportunidades para participar en la toma de decisiones, o un liderazgo directivo que no fomenta la colaboración.

2. Casi Nunca (19.15%)

El 19.15% de los docentes indicó que **casi nunca**. Este porcentaje sugiere que, aunque algunos docentes pueden tener oportunidades esporádicas de involucrarse en la gestión, la participación en la toma de decisiones es limitada o rara.

3. A veces (25.53%)

Un 25.53% de los docentes expresó que **a veces**. Este valor refleja una percepción intermedia, donde algunos docentes pueden involucrarse en actividades de gestión ocasionalmente. La participación es posible, pero no constante.

4. Casi Siempre (27.66%)

El 27.66% de los docentes indicó que **casi siempre**. Este porcentaje refleja una percepción positiva sobre la inclusión de los docentes en la toma de decisiones relacionadas con la gestión escolar.

5. Siempre (10.64%)

Finalmente, el 10.64% de los docentes expresó que **siempre**. Este porcentaje es relativamente pequeño, pero refleja que algunos docentes están completamente involucrados en la toma de decisiones y actividades de gestión, lo que sugiere que, para un grupo selecto, la participación es continua y activa.

Tabla 10

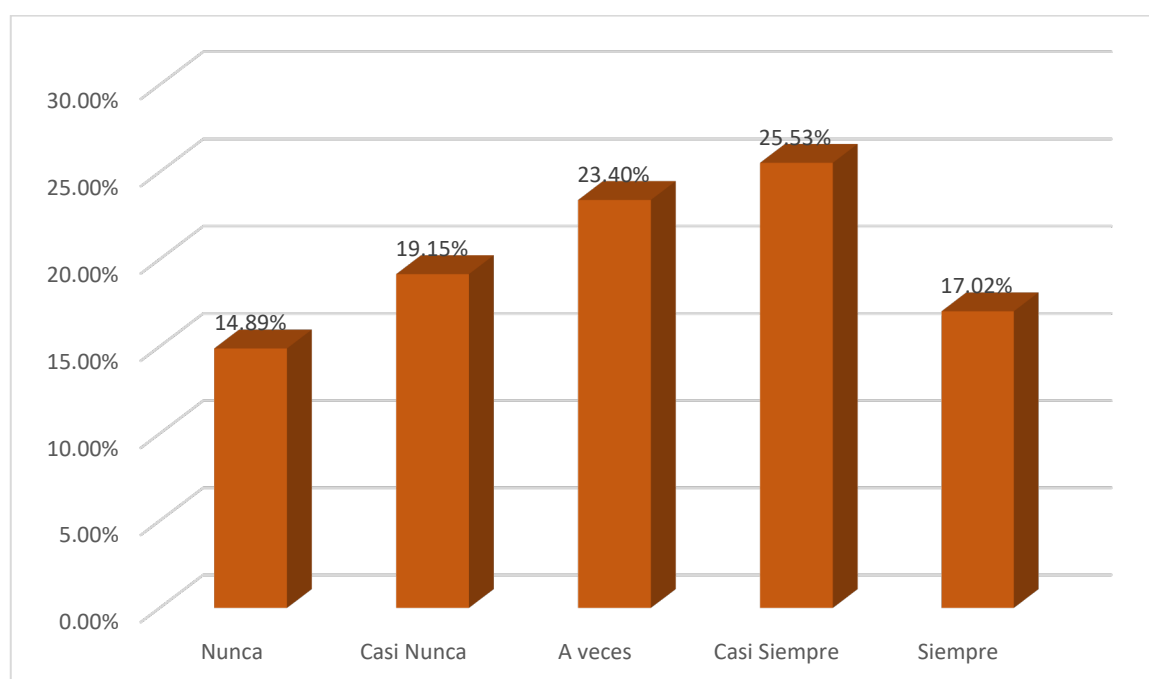
Competencia de la profesionalidad y la identidad docente

valores	frecuencia	%
Nunca	7	14.89%
Casi Nunca	9	19.15%
A veces	11	23.40%
Casi Siempre	12	25.53%
Siempre	8	17.02%
Total	47	100.00%

Fuente: Encuesta

Figura 10

Competencia de la profesionalidad y la identidad docente



Fuente: Tabla 10

Nunca (14.89%)

Un 14.89% de los docentes manifestó que **nunca**. Este dato indica que una porción considerable de los docentes considera que no poseen la competencia profesional necesaria para desempeñar su rol de manera efectiva, o que no logran identificarse plenamente con la profesión.

2. Casi Nunca (19.15%)

El 19.15% de los docentes indicó que **casi nunca**. Este porcentaje muestra que una parte significativa del personal docente enfrenta dificultades recurrentes para sentirse competentes y plenamente identificados con su labor educativa.

3. A veces (23.40%)

Un 23.40% de los docentes reportó que **a veces**. Este resultado sugiere que, para una parte importante de los docentes, la competencia profesional y la identidad docente son factores que se presentan de manera intermitente.

4. Casi Siempre (25.53%)

El 25.53% de los docentes indicó que **casi siempre**. Este valor refleja que una parte significativa del personal docente percibe una competencia profesional y una identificación con su rol educativo en la mayoría de las ocasiones.

5. Siempre (17.02%)

Finalmente, el 17.02% de los docentes manifestó que **siempre**. Este resultado muestra que un pequeño grupo de docentes tiene una **confianza sólida** en sus capacidades profesionales y se identifica plenamente con su rol de educadores.

4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis General

Ho: El clima organizacional No se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria.

Ha: El clima organizacional Si se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

			Clima institucional o docente	
			1	2
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,538
		Sig. (bilateral)	.	,000
	desempeño docente	N	47	47
		Coefficiente de correlación	,538	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Fuente: elaboración propia

Toma de Decisión:

Según la prueba de hipótesis general, existe una relación algo favorable (coeficiente de Spearman de 0,538) entre el ambiente organizativo y el rendimiento docente. En comparación con el umbral de significación anteriormente establecido de 0,05, el valor de significación bilateral es de 0,000.

Siendo así, consideramos que H1 es verdadera y rechazamos H0, la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis Específica 1

Ho: El clima organizacional No se relaciona directamente con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

Ha: El clima organizacional Si se relaciona directamente con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

			Clima institucional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,556
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Preparación para el aprendizaje	N	47	47
		Coeficiente de correlación	,556	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Fuente: elaboración propia

Toma de Decisión:

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.556, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. En comparación con el umbral de significación anteriormente establecido de 0,05, el valor de significación bilateral es de 0,000. Siendo así, consideramos que H1 es verdadera y rechazamos H0, la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis Específica 2

Ho: El clima organizacional No se relaciona directamente con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

Ha: El clima organizacional Si se relaciona directamente con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 2*

			Clima institucional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,589
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Enseñanza	N	47	47
		Coeficiente de correlación	,589	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

para el N
aprendi
zaje

47

47

Fuente: elaboración propia

Toma de Decisión:

El coeficiente de correlación es 0.589, lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. En comparación con el umbral de significación anteriormente establecido de 0,05, el valor de significación bilateral es de 0,000. Siendo así, consideramos que H1 es verdadera y rechazamos H0, la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis Específica 3

Ho: El clima organizacional No se relaciona directamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada.

Ha: El clima organizacional Si se relaciona directamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

			Clima institucional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,577
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Participación en la gestión	N	47	47
		Coeficiente de correlación	,577	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Fuente: elaboración propia

Toma de Decisión:

El coeficiente de correlación es 0.577, lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. En comparación con el umbral de significación anteriormente establecido de 0,05, el valor de significación bilateral es de 0,000. Siendo así, consideramos que H1 es verdadera y rechazamos H0, la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis Específica 4

Ho: El clima organizacional No se relaciona directamente con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

Ha: El clima organizacional Si se relaciona directamente con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 4

			Clima institucional	Competencia de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,580
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Competencia de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,580	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Fuente: elaboración propia

Toma de Decisión:

El coeficiente de correlación es 0.580, lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. En comparación con el umbral de significación anteriormente establecido de 0,05, el valor de significación bilateral es de 0,000. Siendo así, consideramos que H1 es verdadera y rechazamos H0, la hipótesis nula.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Almendra et al. (2020). En conclusión, los resultados de la prueba de hipótesis general mostraron una correlación razonable ($Rho=.845$) entre el ambiente organizacional y el desempeño docente, indicando que el primero afecta al segundo. con coeficientes de correlación de .622, .560, .740 y .535, respectivamente, aprendizaje estudiantil, instrucción en el aula y desarrollo profesional. La mayoría de los participantes consideraron que estas dimensiones coincidían en su aplicación, aunque hubo cierta concordancia relativa. Conclusiones: Las variables de estudio se correlacionan positivamente, demostrando que la población objeto de estudio está de acuerdo con el clima organizacional en su conjunto, aunque los aspectos motivacionales son poco valorados. Esto, a su vez, influye en el desempeño docente, ya que los participantes muestran signos de acuerdo a la vez que manifiestan un mínimo desacuerdo en cuanto a la evolución de sus funciones.

La prueba de hipótesis general encontró una conexión positiva débil ($r=0,538$) entre el ambiente escolar y la eficacia de los educadores. Según este gráfico, existe una correlación entre un mejor entorno de trabajo y mejores resultados académicos para los estudiantes. El entorno organizativo tiene un impacto directo y considerable en el rendimiento de los profesores, según la significación bilateral de 0,000, que es inferior al criterio de 0,05 y, por lo tanto, confirma la significación estadística de esta conexión.

El objetivo 1 La correlación de Spearman de 0,556 entre el entorno organizativo y la disposición para el aprendizaje. Esta cifra indica una asociación positiva moderada entre las dos variables, lo que sugiere que una mejora del entorno organizativo se corresponde con un aumento de la disposición de los alumnos a



aprender. La significación bilateral de 0,000 (por debajo del umbral de significación de 0,05)

El objetivo específico 2 un coeficiente de correlación de Spearman de 0,589 entre el entorno organizativo y la enseñanza para el aprendizaje, lo que significa un vínculo positivo de moderado a alto. A medida que este valor aumenta, queda claro que, a medida que mejora el entorno organizativo, también lo hace la calidad de la enseñanza que los profesores imparten a sus alumnos. Dado que 0,000 es inferior al nivel de significación de 0,05, esta correlación puede considerarse estadísticamente significativa con dos colas.

El objetivo específico 3 con coeficiente de correlación de Spearman de 0,577 entre el clima institucional y la gestión escolar con participación de la comunidad, lo que muestra una asociación positiva de moderada a alta. Este valor indica que cuando mejora el clima institucional, Además, se observa un aumento en la participación de los docentes en la administración escolar, especialmente en lo que respecta a la colaboración con la comunidad.

El objetivo específico 4 un coeficiente de correlación de Spearman de 0,580 entre el clima organizacional y la competencia profesional, así como la identidad docente, mostrando una asociación positiva de moderada a alta. Este valor indica que un clima organizacional positivo está significativamente asociado con la mejora de la competencia profesional y la identidad de los docentes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550. Esto nos indica que el compromiso y la eficacia de los docentes en su labor educativa. Esto refuerza la idea de que, para mejorar el desempeño docente, es crucial crear y mantener condiciones laborales saludables que favorezcan el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional.

SEGUNDA: En conclusión, sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en la Institución. Los resultados demuestran que la calidad del ambiente laboral dentro de la escuela, incluyendo aspectos como el apoyo entre colegas, la motivación del personal docente y el bienestar general, tiene una influencia importante en la preparación que los estudiantes reciben para enfrentar el proceso educativo.

TERCERA: En cuanto se da una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución. Un clima organizacional positivo y saludable facilita que los docentes desarrollen y apliquen prácticas pedagógicas eficaces, lo cual mejora la enseñanza y, por ende, la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Esto resalta la necesidad de seguir promoviendo un ambiente laboral que favorezca la colaboración, la motivación y el desarrollo profesional continuo de los educadores.



CUARTA: Los resultados sugieren que un clima organizacional saludable favorece la colaboración no solo entre los docentes, sino también con la comunidad educativa más amplia, promoviendo una mayor implicación en los procesos de gestión escolar. Esto destaca la relevancia de mantener un ambiente laboral positivo que incentive la participación.

QUINTA: En cuanto a la conclusión. Significa que un clima organizacional saludable y positivo fortalece tanto la percepción de los docentes sobre su competencia profesional como su identidad como educadores. Un ambiente de trabajo favorable ayuda a los docentes a sentirse más capacitados, apoyados y motivados en su labor, lo que repercute directamente en su desempeño y en la calidad de la enseñanza que ofrecen.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la dirección de la institución educativa seguir trabajando para mejorar la cultura de la empresa, centrándose en aspectos como hacer que el lugar de trabajo sea más acogedor y colaborativo, reforzar el apoyo emocional y profesional de los instructores y mejorar la comunicación interna. Invertir en la salud y la felicidad de los profesores aumenta su moral y productividad, lo que a su vez eleva el nivel de aprendizaje de los alumnos.

SEGUNDA: Se recomienda a la dirección de la institución educativa persistir en fomentar un entorno de trabajo estimulante que priorice la felicidad del personal y los niños y fomente el trabajo en equipo productivo entre toda la comunidad escolar. Establecer un ambiente de trabajo que fomente un sentido de apoyo, empoderamiento y motivación entre los instructores es crucial para mejorar la disposición de los estudiantes para el aprendizaje.

TERCERA: Se recomienda a la dirección de la institución educativa que continúe y refuerce las iniciativas que promuevan un clima organizacional positivo, centrado en el bienestar y la satisfacción de los docentes. Para optimizar la enseñanza para el aprendizaje, es fundamental seguir apoyando el desarrollo profesional de los educadores, proporcionándoles herramientas, recursos y espacios para la innovación pedagógica.

CUARTA: Se recomienda conveniente a la dirección de la institución educativa que fortalezca el clima organizacional para fomentar una



mayor participación activa de los docentes en la gestión escolar, especialmente en actividades relacionadas con la colaboración con la comunidad. Esto puede lograrse promoviendo espacios de trabajo en equipo, actividades de integración con los padres y la comunidad, y alentando la participación de los docentes en procesos de toma de decisiones.

QUINTA: Se recomienda que es fundamental promover un ambiente que favorezca la colaboración, el reconocimiento del esfuerzo docente y la capacitación continua. Esto contribuirá a fortalecer tanto la competencia profesional como el sentido de identidad y pertenencia.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauto, D. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, filial Satipo* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8945>
- Almendra, D., Alvarado, G., Rodolfo, A., & Concha, C. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019. *Ciencia y Educación*, 1(1), 36–43.
<https://doi.org/10.48169/ECUATESIS/0101202005>
- Almeida, G. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, ISSN-e 2603-607X, Vol. 2, Nº. 5, 2020, Págs. 85-95, 2(5), 85–95.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109&info=resumen&idioma=ENG>
- Apaza, G. (2024). *Clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria San Martín de Juliaca, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23443>
- Arredondo, M., & Ipuana, R. (2022). *Gestión del clima organizacional escolar en dos Instituciones Educativas del Distrito de Riohacha* [Tesis de posgrado, Universidad de La Guajira].
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/563>
- Ballena, M. (2022). Revista Científica Investigación Andina-RCIA hps. *Revista Científica Investigación Andina*, 1, 1–8.
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/download/1073/885>



Brito, Y. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.*

Caso de estudio centro Educativo Réplica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil].

<https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bd18b9be-95e0-4369-9a1b-d2f9d6d991e1/content>

Campo, P., & Zuluaga, C. (2022). *Fortalecimiento del clima organizacional de los instructores SENA en el Centro de Diseño Tecnológico Industrial de Santiago de Cali, Valle del Cauca* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Occidente].

<https://red.uao.edu.co/server/api/core/bitstreams/5b5100f6-25ab-4a42-a816-cf2df8677a74/content>

Chávez, J. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos].

<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/447>

Cruz, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del distrito de Coishco, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102167>

Delgado, E. (2022). *El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana* [Tesis de pregrado, Universidad de San Marcos].

In *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* (Vol. 3, Issue 2). <https://doi.org/10.56712/LATAM.V3I2.113>

Fontela, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente según rubricas de evaluación de los docentes de las redes educativa de Educación Inicial*



de Juliaca 2021 [Tesis de posgrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/334>

Gómez, M., & Romero de la Cruz, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gonzales, L. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Bagua Grande* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105216/Gonzales_UL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en la Institución Educativa Departamental María Alfaro de Ospino, sede principal del municipio de Plato, Magdalena* [Tesis de posgrado, Universidad de La Guajira]. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/676>

Gutiérrez, J. J. A., Betancur, H. N. C., Argollo, K. P., Huanca, E. O. R., Huanca, B. R., Gutiérrez, J. J. A., Betancur, H. N. C., Argollo, K. P., Huanca, E. O. R., & Huanca, B. R. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(30), 1673–1684. <https://doi.org/10.33996/REVISTAORIZONTES.V7I30.619>



- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera, Vol. 1). McGraw-Hill Educación.
<https://bibliotecadigital.uce.edu.ec/s/L-D/item/793#?c=&m=&s=&cv=>
- Huanacuni, J. (2024). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1983>
- Isla, B., & Campana, A. (2024). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta del Centro Poblado Cerro Alegre Cañete, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 4440–4451. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V8I3.11660
- Kuenzi, M., Mayer, D., & Greenbaum, R. (2020). Creación de un entorno organizativo ético: La relación entre el liderazgo ético, el clima organizacional ético y el comportamiento no ético. *Personnel Psychology*, 73(1), 43–71. <https://doi.org/10.1111/PEPS.12356>
- Mamani, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Desaguadero - Puno* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/487>
- Márquez, teresa. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*, 1(4), 6–14. <https://doi.org/10.48169/ECUATESIS/0104202020>



Minedu. (2012). *Resolución Ministerial, Buen desempeño docente*. 1–45.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

Morante, V. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106175>

Moreno, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa de Gestión Pública de la Provincia de Huaraz - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%C3%ADspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio Emblemático Mateo Pumacahua de Sicuani [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*.

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5181>

Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16.

<https://doi.org/10.46794/GACIEN.6.1.718>

Quispe, M., Condori, L., & Condori, L. (2024). Clima Laboral y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de Santo Tomás,



Chumbivilcas – Perú. *Polo Del Conocimiento*, 9(10), 1851–1872.

<https://doi.org/10.23857/pc.v9i10.8210>

Ramos, A., García, U., Patrocinio, E., Velasquez, N., & Rutti, Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 8(33), 766–775.

<https://doi.org/10.33996/REVISTAORIZONTES.V8I33.760>

Raymundo, P. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres].

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/13057>

Salazar, N. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 89506 Coishco - 2018* [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102167>

Sancho, M. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78–115.

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

Soncco, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19406/Soncco_Salinas_Romualdo_Bryan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, L. (2021). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Bertolt Brecht - Lima, 2017* [Tesis de



posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/eb214d69-de92-4449-8019-90f36f464281>

Sulca, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en profesores de una institución educativa*. [Tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3385>

Vargas, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5821>

Varas, R. (2023). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fernando Belaúnde Terry - Sullana - Piura 2020* [Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12149>

Vásquez, L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Bella Unión Jesús María - La Encañada, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_25323ca08d4ac0a37e9c451a3d99b88e

Vera, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78551/Vera-CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Villalobos, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_b130807fa54ca2a53a71109348c4cfd1
- Villavicencio, F. (2023). *Evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Instituto Coello*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21173>
- Yábar, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en contexto de pandemia, en una institución educativa, Trujillo 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101878>



ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.	Hipótesis general El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.	Variable 1 Clima organizacional	1.1. Medio ambiente físico. 1.2. Estructura organizativa. 1.3. Trabajo en equipo. 1.4. Estilo de dirección institucional.	1.1.1. Condiciones de infraestructura escolar. 1.1.2. Disponibilidad de recursos y materiales educativos. 1.2.1. Claridad en los roles y responsabilidades. 1.2.2. Comunicación organizacional. 1.3.1. Colaboración entre docentes. 1.3.2. Interacción y apoyo entre pares. 1.4.1. Liderazgo participativo. 1.4.2. Capacidad de motivación del personal.	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional Diseño de la investigación No experimental I. Tipo de investigación Básica Población y muestra Población Un total de 53 docentes Muestra Un total de 47 Docentes. Técnica La encuesta. Instrumento Cuestionario.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.	Hipótesis específicas El clima organizacional se relaciona directamente con la Preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024. El clima organizacional se relaciona directamente con la Enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.	Variable 2 Desempeño docente	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 2.4. Competencia de	2.1.1. Planificación curricular. 2.1.2. Adquisición de recursos y materiales didácticos. 2.2.1. Estrategias de enseñanza diferenciada.	



organizacional con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.	El clima organizacional se relaciona directamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024. El clima organizacional se relaciona directamente con la Competencia de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Primaria N° 70550 los Libertadores de Juliaca 2024.		la profesionalidad y la identidad docente.	2.2.2. Evaluación del aprendizaje. 2.3.1. Involucramiento en actividades extracurriculares. 2.3.2. Colaboración con padres y familias. 2.4.1. Desarrollo profesional continuo. 2.4.2. Identidad y ética profesional.	
---	--	--	--	---	---	--

Nota: Elaboración propia

ANEXO 02: INSTRUMENTO N° 01

Cuestionario sobre Clima organizacional

Nombre de la ejecutora:

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre clima organizacional. La información es confidencial y reservada. Por lo que agradecemos mucho su colaboración.

Escala de valoración:

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

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 01: Medio ambiente físico						
1	¿Las instalaciones de la escuela (aulas, pasillos, baños) están en buen estado para su uso?					
2	¿El mobiliario de las aulas es adecuado y cómodo para los estudiantes y docentes?					
3	¿Existen suficientes recursos educativos (libros, materiales, tecnología) disponibles en la institución?					
4	¿El ambiente físico (iluminación, temperatura, ventilación) es adecuado para trabajar y aprender?					
5	¿La infraestructura de la institución permite una circulación fluida y segura de estudiantes y docentes?					
Dimensión 02: Estructura organizativa						
6	¿Están claramente definidas tus responsabilidades como docente dentro de la institución?					
7	¿Recibes información clara sobre los objetivos y metas institucionales?					



8	¿Existen canales de comunicación eficientes entre los docentes y los directivos?					
9	¿La toma de decisiones en la institución involucra a los docentes en aspectos clave?					
10	¿Las funciones y roles dentro de la institución están bien distribuidos y organizados?					
Dimensión 03: Trabajo en equipo						
11	¿Colaboras frecuentemente con otros docentes en actividades académicas o proyectos?					
12	¿Recibes apoyo de otros docentes cuando lo necesitas para mejorar tu desempeño?					
13	¿Hay un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los docentes?					
14	¿Existen reuniones regulares para discutir estrategias de enseñanza y aprendizaje entre los docentes?					
15	¿Sientes que el trabajo conjunto entre los docentes mejora la calidad educativa de la institución?					
Dimensión 04: Estilo de dirección institucional						
16	¿Los directivos involucran a los docentes en la toma de decisiones importantes dentro de la institución?					
17	¿Los directivos proporcionan orientación y apoyo adecuado para mejorar el desempeño docente?					
18	¿La dirección de la escuela fomenta la participación activa de los docentes en actividades institucionales?					
19	¿Sientes que los directivos reconocen y valoran tu trabajo como docente?					
20	¿El estilo de liderazgo de los directivos contribuye a un ambiente de trabajo motivador y positivo?					

Nota: Elaboración propia

ANEXO 03: INSTRUMENTO N° 02**Cuestionario sobre Desempeño docente**

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre desempeño académico. La información es confidencial y reservada. Por lo que agradecemos mucho su colaboración

Escala de valoración:

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

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Planificas tus clases de acuerdo con los objetivos del currículo escolar?					
2	¿Seleccionas y preparas materiales y recursos educativos adecuados para tus clases?					
3	¿Te aseguras de que los contenidos sean comprensibles para todos los estudiantes?					
4	¿Elaboras actividades de aprendizaje que fomentan la participación activa de los estudiantes?					
5	¿Revisas y ajustas tus planes de lecciones según las necesidades de los estudiantes?					
Dimensión 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
6	¿Adaptas tus métodos de enseñanza para atender las diferentes necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
7	¿Utilizas estrategias variadas para promover el aprendizaje de todos los estudiantes?					
8	¿Evalúas el progreso de los estudiantes de manera regular y variada (exámenes, tareas, observaciones)?					
9	¿Incorporas retroalimentación constructiva y oportuna para					



	los estudiantes sobre su desempeño?					
10	¿Utilizas actividades prácticas y dinámicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes?					
Dimensión 03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
11	¿Participas en actividades extracurriculares que involucren a la comunidad escolar?					
12	¿Colaboras activamente con los padres de familia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?					
13	¿Contribuyes en la planificación de actividades y proyectos que involucren a la comunidad educativa?					
14	¿Fomentas la integración entre la escuela y la comunidad local a través de actividades compartidas?					
15	¿Trabajas en equipo con otros docentes y miembros de la comunidad para resolver problemas educativos?					
Dimensión 04: Competencia de la profesionalidad y la identidad docente						
16	¿Participas en actividades de formación continua para mejorar tus habilidades pedagógicas?					
17	¿Mantienes una actitud profesional y ética en tu trabajo como docente?					
18	¿Te preocupas por tu desarrollo personal y profesional para mejorar como educador?					
19	¿Estás comprometido con la misión y visión de la institución educativa?					
20	¿Actúas con responsabilidad y respeto hacia tus estudiantes, colegas y la comunidad escolar?					

Nota: Elaboración propia



Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

II. Datos del informante:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Cargo	Nº Celular
Dr. RODOLFO FREDY	ARPASI	CHURA	DOCENTE UNIVERSITARIO	952725916

III. Datos del autor del instrumento:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nº DNI
YOVANA MILAGROS	MONTENEGRO	LOPE	40908933

Título de la investigación
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Nº 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024

Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

IV. Aspectos de validación

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		01	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.												X								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.												X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.												X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias												X								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos												X								
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.												X								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico												X								
PROMEDIO DE VALIDACIÓN													60%								

V. Promedio de valoración: 60 %

VI. Opinión de aplicabilidad

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (SI)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado (NO)

VII. Fecha de la validación: Juliaca, 11 de diciembre del 2024

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Rodolfo Fredy Arpasi Chura
ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN DE ESTILO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

II. Datos del informante:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Cargo	Nº Celular
Dra. DANYA	CASTILLO	MONRROY	DOCENTE UNIVERSITARIO	951810082

III. Datos del autor del instrumento:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nº DNI
YOVANA MILAGROS	MONTENEGRO	LOPE	40908933

Título de la investigación

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Nº 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024

Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

IV. Aspectos de validación

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		05	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.												X								
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.												X								
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.												X								
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X								
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias												X								
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos												X								
8.COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.												X								
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico												X								
PROMEDIO VALIDACIÓN	DE												60%								

V. Promedio de valoración: 60 %

VI. Opinión de aplicabilidad

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (SI)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado (NO)

VII. Fecha de la validación: Juliaca, 11 de diciembre del 2024

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. Danya Castillo Monroy
DOCENTE UNIVERSITARIA



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 27/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YOVANA MILAGROS MONTENEGRO LOPE

Dirección: JR. DANIEL ALCIDES CARRION N° 110

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40908933

Teléfono: 910 867 786 email: yovismontenegrolope@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: POSGRADO

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA
N° 70550 LOS LIBERTADORES DE JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, competencia profesional, desempeño docente, enseñanza para el aprendizaje, preparación para el aprendizaje.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34

Firma de Autor



huella digital

27 de Enero del 2026.

Fecha