



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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE
MAYO DE SICUANI AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

ROXANA ROQUE RODRIGUEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

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

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE
MAYO DE SICUANI AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

ROXANA ROQUE RODRIGUEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

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

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDOR CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LINEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 169-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 05 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-01917, presentado por el (la) Bachiller **ROQUE RODRIGUEZ ROXANA**, con número de DNI. **45395818**, asignado (a) con código de matrícula **131252177**, de la Maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ROQUE RODRIGUEZ ROXANA**, con número de DNI. **45395818**, asignado (a) con código de matrícula **131252177**, de la Maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 30 de junio del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **ROQUE RODRIGUEZ ROXANA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 11 de julio del 2024
Hora	:	03:00 p.m.
Lugar	:	Aula Virtual Cisco Webex

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de las estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR

Co/Auto EPG (01)
 Impresión (01)
 Cargo (01)
 Archivo (02)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 UANCV



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1272-2023-USA-EPG/UANCV

Año: 15 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 012285 de fecha 01 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller ROXANA ROQUE RODRIGUEZ, con DNI N° 40980523, código de matrícula 131252177, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023 línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN- F34, para optar el grado de MAGISTER en EDUCACIÓN mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

- Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y único de actualidad de alto valor científico.
- Que, según Resolución N° 0355-2019 UANCV-CDR, de fecha 09 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
- Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según correspondo, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanista.
- Que, en el Art. 60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato o Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
- Que, el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
- Que, mediante oficio circular N° 1036-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 21 de noviembre 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- Primer miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- Segundo miembro : Mgr. ARNALDO YANA FLORES
- Asesor : Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Que, con registro N° 0003992, de fecha 01 de diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023 presentado por el (la) Bach. ROXANA ROQUE RODRIGUEZ, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de Investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el Proyecto de Investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023 presentado por el (la) Bach. ROXANA ROQUE RODRIGUEZ, para obtener el grado académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

[Handwritten signatures and official stamps of the University of Caceres Velásquez]



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROXANA ROQUE RODRIGUEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45395818
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-9398-1871
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDOR CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57002 DOS DE MAYO DE SICUANI País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Canchis Distrito: Sicuani -14.26931, -71.22656 https://maps.app.goo.gl/N4UZV79aQN1dqY1U8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE	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
- Librería	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Segundo Ortiz Cansaya

OFICINA DE INVESTIGACIÓN - EPO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Roxana Rogue Rodriguez, identificado con DNI Nro. 45395818 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 N° 57002 Dos de Mayo de Sicuani año 2023

Asesorado por: Magtr. Percy Gonzalo Puma Puma.

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 23 de Agosto del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature of the student]

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis queridos hermanos: por los años que compartimos, por las experiencias que vivimos juntos, por todo su apoyo y por ser la inspiración que me motiva a seguir caminando ¡Este logro es para ustedes también! Los amo.



AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por acompañarme y darme fuerzas en los caminos que me toca andar.

A mi madre por siempre haberme motivado a dar un pacito más cada día.

A mis hermanos por ser la inspiración más fuerte que tengo.

Y a todas las personas que me dieron su apoyo para que este trabajo sea posible.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
I. CAPÍTULO I	18
EL PROBLEMA	18
1.1. Planteamiento de problema	18
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.2. Problemas Específicos.....	19
1.3. Justificación de la investigación	20
1.3.1. Justificación teórica.....	20
1.3.2. Justificación práctica	20
1.3.3. Justificación metodológica.....	20
1.4. Objetivos.....	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5. Importancia y alcance de la investigación.....	21
1.5.1. Importancia de la investigación.....	21
1.5.2. Alcance de la investigación.....	21
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	22
1.6.1. Limitaciones de la investigación	22
1.6.2. Delimitaciones de la investigación.....	23
1.7. Hipótesis	23
1.7.1. Hipótesis general.....	23
1.7.2. Hipótesis específicas	23
1.8. Variables	24
1.8.1. Conceptualización de variables	24
1.8.2. Operacionalización de variables.....	25
II. CAPÍTULO II.....	27
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	27



2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	31
2.1.3. Antecedentes Locales	35
2.2. Marco teórico.....	40
2.2.1. Clima organizacional.....	40
2.2.2. Desempeño docente.....	60
2.3. Marco conceptual	67
2.3.1. Ambiente	67
2.3.2. Colegio	67
2.3.3. Desempeño	68
2.3.4. Confianza	68
2.3.5. Enseñanza.....	68
2.3.6. Equipo	69
2.3.7. Estabilidad.....	69
2.3.8. Iluminar	69
2.3.9. Pedagogía	69
2.3.10. Proceso.....	70
III. CAPÍTULO III.....	71
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	71
3.1. Enfoque de la investigación.....	71
3.2. Método(s) aplicados a la investigación	71
3.3. Tipo de investigación.....	71
3.4. Nivel de investigación	71
3.5. Diseño de investigación	72
3.6. Población y muestra	72
3.6.1. Población.....	72
3.6.2. Muestra.....	72
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
3.7.1. Técnica	72
3.7.2. Instrumento.....	72
3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento.....	72
3.8.1. Confiabilidad	72
3.8.2. Validez	73
3.9. Procedimiento de tratamiento de datos	73
3.10. Diseño de contrastación de hipótesis	73
IV. CAPÍTULO VI.....	74



RESULTADOS Y DISCUSION	74
4.1. Presentación de resultados	74
4.1.1. Análisis descriptivo por dimensiones.....	74
4.1.2. Análisis correlacional.....	91
4.2. Contratación de hipótesis	97
4.2.1. Hipótesis general.....	97
4.2.2. Hipótesis específica 1.....	98
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	99
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	101
4.2.5. Hipótesis específica 4.....	102
4.3. Discusión de resultados.....	103
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS	110
ANEXOS.....	118
Anexo 1: Matriz de consistencia	119
Anexo 2: Matriz de datos	121
Anexo 3: Instrumento.....	122
Anexo 4: Validación del instrumento	124
Anexo 5: Evidencia de recojo de información.....	125



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	25
Tabla 2 <i>Medio ambiente físico</i>	74
Tabla 3 <i>Estructura organizativa</i>	76
Tabla 4 <i>Estilo de dirección institucional</i>	77
Tabla 5 <i>Trabajo en equipo</i>	78
Tabla 6 <i>Procesos</i>	79
Tabla 7 <i>Variables personales</i>	80
Tabla 8 <i>Estilo de supervisión</i>	82
Tabla 9 <i>Motivación</i>	83
Tabla 10 <i>Estabilidad laboral</i>	84
Tabla 11 <i>Objetivos</i>	85
Tabla 12 <i>Preparación de la enseñanza</i>	86
Tabla 13 <i>Creación de ambientes favorables</i>	87
Tabla 14 <i>Enseñanza para el aprendizaje</i>	89
Tabla 15 <i>Profesionalismo docente</i>	90
Tabla 16 <i>Análisis correlacional</i>	91
Tabla 17 <i>Correlación general</i>	92
Tabla 18 <i>Correlación específica 1</i>	93
Tabla 19 <i>Correlación específica 2</i>	94
Tabla 20 <i>Correlación específica 3</i>	95
Tabla 21 <i>Correlación específica 4</i>	96
Tabla 22 <i>Pruebas de normalidad</i>	97
Tabla 23 <i>Prueba de hipótesis general</i>	98
Tabla 24 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	99
Tabla 25 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	100
Tabla 26 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	101
Tabla 27 <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	102



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Medio ambiente físico</i>	74
Figura 2 <i>Estructura organizativa</i>	76
Figura 3 <i>Estilo de dirección institucional</i>	77
Figura 4 <i>Trabajo en equipo</i>	78
Figura 5 <i>Procesos</i>	79
Figura 6 <i>Variables personales</i>	80
Figura 7 <i>Estilo de supervisión</i>	82
Figura 8 <i>Motivación</i>	83
Figura 9 <i>Estabilidad laboral</i>	84
Figura 10 <i>Objetivos</i>	85
Figura 11 <i>Preparación de la enseñanza</i>	86
Figura 12 <i>Creación de ambientes favorables</i>	87
Figura 13 <i>Enseñanza para el aprendizaje</i>	89
Figura 14 <i>Profesionalismo docente</i>	90
Figura 15 <i>Correlación general</i>	92
Figura 16 <i>Correlación específica 1</i>	93
Figura 17 <i>Correlación específica 2</i>	94
Figura 18 <i>Correlación específica 3</i>	95
Figura 19 <i>Correlación específica 4</i>	96



RESUMEN

Se ha elaborado el presente trabajo de investigación con la primordial finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Sicuani, durante el 2023, para de este modo conocer cómo se desenvuelven cada una de las variables dentro de la institución estudiada para presentar mejoras en la gestión de esa relación; se aplicó un trabajo investigativo cuantitativo, correlacional y no experimental, para la recopilación de datos se aplicó un cuestionario validado y estructurado a la muestra que estuvo compuesta por 35 docentes de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo. Como parte de los resultados se obtuvo que según el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.818, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, considerablemente entre ambas variables; si pues como conclusión, se constata que existe una correlación positiva muy fuerte considerablemente al 81.8% de confianza entre el Clima organizacional y Desempeño docente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

Palabras clave:

Clima organizacional, desempeño docente, dirección institucional, trabajo en equipo, profesionalismo docente



ABSTRACT

The present work of investigation has been elaborated with the primary purpose of determining the relation between the organizational climate and the teaching performance in an educational institution of the city of Sicuani, during the 2023, for this way to know how each one of the variables are developed inside the studied institution to present improvements in the management of that relation; a quantitative, correlational and not experimental investigative work was applied, for the compilation of data a validated and structured questionnaire was applied to the sample that was composed by 35 teachers of the I. E. N° 57002 Dos de Mayo. As part of the results it was obtained that according to the Spearman's Rho Correlation coefficient is 0.818, clearly indicating a very strong positive correlation, considerably between both variables; if as a conclusion, it is found that there is a very strong positive correlation considerably to 81.8% confidence between the Organizational Climate and Teaching Performance in the educational institution N° 57002 Dos de Mayo Sicuani 2023.

Key words:

Organisational climate, teacher performance, institutional leadership, teamwork, teacher professionalism.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la I. E. N° 57002 Dos de Mayo – Sicuani – 2023” con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa, ya mencionada. En el trabajo se analizará es estado actual del clima organizacional en la institución y su relación con el desempeño laboral de los docentes. Para lograrlo, se evalúan diez dimensiones de la primera variable y cuatro de la segunda variable.

La información de este estudio se organiza en cuatro capítulos: el primero presenta el problema, las preguntas del problema y la justificación, los objetivos generales y específicos de la investigación, incluye las hipótesis, la descripción y la operacionalización de las variables , la importancia, el alcance, las limitaciones y delimitaciones; el segundo capítulo presenta el marco teórico de acuerdo con las dos variables de estudio y los antecedentes de la investigación; el tercer capítulo explica todo el procedimiento metodológico de la investigación; y, por último el cuarto capítulo, se presentan los resultados y la discusión. También se incluye una lista de referencias, los anexos pertinentes y la estructura preliminar de la tesis para proporcionar detalles específicos que son esenciales para una comprensión completa del proyecto de investigación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

La mayor parte de la vida de las personas transcurre en el trabajo, es allí donde las personas crecen tanto en su vida personal como profesional; individualmente y junto con otras muchas personas, comparten sus experiencias con supervisores, clientes y otros compañeros de trabajo.

Por tanto, para garantizar que las personas puedan desarrollarse y convivir en un entorno de trabajo agradable, es vital que las interacciones interpersonales sean satisfactorias y que las personas puedan vivir y desarrollarse en un entorno de trabajo agradable y convivir en un entorno de trabajo agradable con la capacidad de triunfar en cualquier entorno; para lo cual los gestores y directivos de cualquier organización tienen que ser conscientes de sus recursos humanos y asegurarse de que se sienten reconocidos y a gusto en sus lugares de trabajo, donde desempeñan sus funciones.

A nivel internacional, se ha notado que es fundamental y significativamente importante poder examinar las particularidades de las herramientas o instrumentos de la evaluación del clima organizacional, pues en la actualidad, la invasión de medios productivos centrados en la desmaterialización de la responsabilidad laboral, el acceso a los medios de comunicación, las comunicaciones, y la tecnología lleva a percibir una nueva perspectiva de los recursos esa perspectiva de los recursos que busca la lógica coherente entre la calidad y la producción que conduce a un alto grado de competitividad del empleo (Echevarri y Zambrano, 2015)

A nivel nacional, el clima organizacional en el campo de la educación es crucial para el desempeño efectivo de los instructores. desempeño de los docentes, y está conformado por una serie de elementos que inciden directa e indirectamente en la percepción del clima organizacional dentro de la organización educativa a nivel individual y colectivo; es por ello

que el sistema educativo peruano ha necesitado someterse en ocasiones a procesos de reforma y modificaciones a través del tiempo (Fernández, 2021)

Es así que, a nivel local, se ha notado que es típico que los directivos de las instituciones educativas crean que sus lugares de trabajo son lugares agradables para trabajar, pero no son del todo conscientes de cómo lo ve su plantilla, el personal docente. Esta es la situación de la Institución de nivel primaria “Dos de Mayo” de la ciudad de Sicuani, un centro de prestigio con una reputación positiva en cuanto a ambiente de trabajo. Sin embargo, hay factores que afectan a la escuela en diferentes momentos a lo largo del año, que sólo se pueden averiguar examinando el funcionamiento real de la institución, teniendo en cuenta que la base de un lugar de trabajo productivo es el clima organizativo y ateniéndose a los métodos anteriormente expuestos.

Dado que el clima organizacional es la base de una empresa exitosa y, en nuestro caso, de un establecimiento educacional exitoso a través de un desempeño docente eficaz, es crucial considerar esta variable a la luz de su importancia crítica para la transformación del establecimiento educacional en una empresa con visión de futuro. Por lo tanto, es vital llevar a cabo esta investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la preparación en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la creación de ambientes favorables en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?



¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el profesionalismo docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Este trabajo investigativo pretende ampliar el desarrollo de las bases teóricas de las variables de estudio, pues de ese modo se tendrá mejor comprensión del tema y eso será significativo para futuras investigaciones.

1.3.2. Justificación práctica

En sentido práctico, esta investigación dará luz de la importancia de las dos variables de estudio dentro de la institución educativa Dos de Mayo, y a otras instituciones educativas que busquen generar mejoras en su gestión, poniendo en práctica las recomendaciones que se realizarán.

1.3.3. Justificación metodológica

En sentido metodológico todos los procedimientos servirán como base predecesora para impulsar futuras investigaciones en el mismo campo de estudio.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023

1.4.2. Objetivos específicos

Analizar la relación del clima organizacional con la preparación de la enseñanza en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.



Analizar la relación del clima organizacional con la creación de ambientes favorables en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

Analizar la relación del clima organizacional con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

Analizar la relación del clima organizacional con el profesionalismo docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

1.5.1. Importancia de la investigación

Un clima organizacional positivo puede influir significativamente en el desempeño de los docentes, lo cual, a su vez, impacta en el rendimiento académico de los estudiantes. Un ambiente de trabajo favorable fomenta la motivación, la creatividad y el compromiso de los docentes. Un buen clima organizacional contribuye al bienestar emocional y psicológico de los docentes, reduciendo el estrés y la ansiedad. Esto es esencial para mantener un entorno educativo saludable y productivo. Investigaciones indican que un clima organizacional positivo puede reducir la rotación de personal. Los docentes que se sienten valorados y apoyados son más propensos a permanecer en sus puestos, lo cual beneficia a las instituciones educativas al disminuir costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Un clima organizacional positivo ayuda a construir y mantener una cultura institucional fuerte y cohesiva. Esto es esencial para la implementación efectiva de políticas y prácticas educativas. La investigación en esta área puede identificar prácticas y políticas que favorecen el desarrollo profesional de los docentes, promoviendo oportunidades de aprendizaje continuo y crecimiento.

1.5.2. Alcance de la investigación

La investigación permite diagnosticar el estado actual del clima organizacional y su impacto en el desempeño docente, proporcionando datos concretos para la toma de decisiones



informadas. A través de los hallazgos de la investigación, se pueden diseñar e implementar intervenciones y estrategias específicas para mejorar el clima organizacional y, por ende, el desempeño docente. Los resultados de la investigación pueden informar la formulación de políticas educativas a nivel institucional, local y nacional, promoviendo entornos de trabajo más saludables y productivos para los docentes. Fomentar un clima organizacional positivo puede conducir a la innovación en la gestión educativa, incluyendo nuevas metodologías de enseñanza, uso de tecnologías y enfoques pedagógicos. Las instituciones pueden utilizar los resultados de la investigación para comparar su clima organizacional y desempeño docente con otras instituciones, identificando áreas de mejora y mejores prácticas.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones de la investigación

El clima organizacional se basa en gran medida en las percepciones de los individuos, lo que puede introducir subjetividad en los datos recogidos. Las percepciones pueden variar considerablemente entre los participantes y estar influenciadas por factores personales. Las diferencias en contextos educativos (por ejemplo, entre escuelas urbanas y rurales, públicas y privadas) pueden dificultar la generalización de los hallazgos. Lo que funciona en un entorno puede no ser aplicable en otro. Obtener una muestra representativa y suficientemente grande puede ser un desafío. Una muestra pequeña o no representativa puede limitar la validez externa de los resultados. Factores externos como cambios en la política educativa, eventos sociales o económicos, y crisis (como pandemias) pueden influir en el clima organizacional y el desempeño docente, complicando la interpretación de los resultados. Los estudios transversales ofrecen una instantánea del clima organizacional y el desempeño docente en un momento específico, lo que puede no reflejar cambios a lo largo del tiempo. Los estudios longitudinales son más apropiados pero requieren más tiempo y recursos. Evaluar el desempeño docente de manera precisa puede ser complejo debido a la multiplicidad de factores que influyen en la

enseñanza y el aprendizaje. Las evaluaciones pueden depender de métodos cualitativos y cuantitativos que no siempre capturan la totalidad del desempeño.

1.6.2. Delimitaciones de la investigación

La investigación puede estar limitada a una región específica, como una ciudad, una provincia o un país. Esto permite un enfoque más detallado, pero limita la generalización de los resultados a otras regiones. La investigación puede centrarse en un nivel educativo específico, como primaria, secundaria o educación superior. Esto delimita el estudio a un grupo específico de docentes y contextos escolares. El período de tiempo durante el cual se lleva a cabo la investigación puede estar limitado, afectando la capacidad para observar cambios a largo plazo en el clima organizacional y el desempeño docente. La investigación puede estar delimitada por los instrumentos utilizados para medir el clima organizacional y el desempeño docente. La selección de encuestas, entrevistas, observaciones y otros métodos influye en los tipos de datos recogidos y las conclusiones que se pueden extraer. El marco teórico y conceptual adoptado puede delimitar la perspectiva desde la cual se aborda el estudio. Diferentes enfoques teóricos pueden llevar a diferentes interpretaciones de los mismos datos. Los recursos financieros, humanos y tecnológicos disponibles para la investigación pueden delimitar su alcance. Limitaciones presupuestarias pueden afectar el tamaño de la muestra, la duración del estudio y la profundidad del análisis.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño docente de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023

1.7.2. Hipótesis específicas

El clima organizacional se relaciona positivamente con la preparación de la enseñanza en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.



El clima organizacional se relaciona positivamente con la creación de ambientes favorables en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

El clima organizacional se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

El clima organizacional se relaciona positivamente con el profesionalismo docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

1.8. Variables

1.8.1. Conceptualización de variables

-V1: Clima organizacional

El clima organizacional se refiere a la percepción compartida que tienen los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su organización. Es una representación del ambiente interno y puede influir significativamente en el comportamiento y la actitud de los empleados. A continuación, se explora el concepto de clima organizacional, sus componentes, importancia y formas de mejorarlo. El análisis de los resultados de estas herramientas puede ayudar a identificar áreas de mejora y a desarrollar estrategias para crear un clima organizacional más positivo y productivo.

- V2: Desempeño docente

El desempeño docente es un factor crítico en el proceso educativo, ya que influye directamente en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Evaluar y mejorar el desempeño docente es esencial para garantizar una educación de calidad. A continuación, se explora el concepto de desempeño docente, sus componentes, importancia, métodos de evaluación y estrategias para su mejora. el desempeño docente es fundamental para el éxito educativo. Evaluarlo de manera integral y proporcionar las herramientas y el apoyo necesarios para su mejora continua es clave para crear entornos de aprendizaje efectivos y positivos.



1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Medio ambiente físico	amplitud
		Mobiliario y equipamiento de la institución
		ambientes especializados
		iluminación y ventilación
	Estructura organizativa	Funciones
		Autorrealización
		La estructura
		confianza y la coordinación
	Estilo de dirección institucional	El comportamiento
		Delegación de funciones al personal
		Acercamiento consultivo
		Gerencia directiva
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo en su institución
		Coordinaciones previas en su entorno
		Cordinación se da entre los estamentos
		Solución de problemas
	Procesos	Procesos y procedimientos correspondientes al área
		Conducción de procesos
		Procesos y procedimientos que maneja
		Procesos de organización
Variables personales	Relaciones sociales del personal	
	Conflictos interpersonales	
Estilo de supervisión	Estilo de supervisión que se conduce	
	La supervisión de directivos	
	Mecanismos de control	
Motivación	Desarrollo del servicio	
	Actitudes personales	
	Sentimiento del personal	
	Desempeño jerárquico	
Estabilidad laboral	Trato del personal	
	Estabilidad laboral	
	Oportunidades de desarrollo	



		Ambiente laboral o institucional
		Ambiente laboral o institucional
	Objetivos	Participación de representantes de todos los estamentos
		Centrado en la formación profesional”
		Metas anuales de la unidad educativa
		proceso de enseñanza
	Preparación de la enseñanza	actividades de enseñanza
		contenidos pedagógicos
		herramientas pedagógicas
	Creación de ambientes favorables	ambiente adecuado para el aprendizaje
Desempeño Docente		ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto
	Enseñanza para el aprendizaje	procesos de aprendizaje
		Autoevaluación
	Profesionalismo docente	Compromiso
		Responsabilidad y profesionalismo

Nota. Elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Alvarado y Concha (2020) comentan en la investigación denominada “Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil–Ecuador, 2019” comentando que el objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez de Guayaquil.

Materiales y Procedimientos: Es un estudio de diseño correlacional con enfoque cuantitativo. Participaron 128 docentes, cada uno respondió dos preguntas. Se utilizó el estadístico SPSS, con un margen de error del 5%. **Resultados:** La correlación de $Rho = .845$ establecida por la hipótesis general indica que el clima organizacional afecta el desempeño educativo adecuado a las necesidades de los estudiantes. Las correlaciones entre el clima organizativo y las siguientes hipótesis específicas - $Rho = .622$, $Rho = .560$, $Rho = .740$ y $Rho = .535$ - muestran el grado de acuerdo entre estas dimensiones y la preparación y el desarrollo de la enseñanza, la creación de entornos de aprendizaje propicios, la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y la profesionalidad de los profesores. La mayoría de estas hipótesis consideran que coinciden en su forma de aplicación, aunque difieren en algunos otros aspectos. La población de estudio se muestra en general satisfecha con el clima organizacional, a pesar de que los aspectos motivacionales son poco valorados. Esto confirma la relación entre las variables de estudio e influye en el desempeño docente indicando acuerdo, aunque también se evidencian pequeños desacuerdos en el desarrollo de sus funciones. Como resultado, sacamos la conclusión de que la institución investigada no alcanza una satisfacción completa con respecto a los factores, ya que existen muy pocos conflictos.



Marín (2019) profundizó un análisis en la relevancia y repercusión que tiene el clima organizacional en el proceso de autoevaluación del desempeño de los educadores que laboran en los establecimientos educativos pertenecientes a la Unión Sur de Colombia. A partir de la exhaustiva investigación llevada a cabo, emergió la siguiente cuestión fundamental: ¿Hasta qué punto el entorno organizativo de las prestigiosas instituciones educativas adventistas en la Unión del Sur de Colombia ejerce una influencia determinante en la eficacia y rendimiento de los distinguidos docentes que allí laboran? El estudio realizado no solo se caracterizó por ser descriptivo y cuantitativo, sino que además incluyó un análisis con un enfoque correlacional. En el contexto de este estudio de investigación, un total de 110 profesores de educación de ocho instituciones educativas adventistas que forman parte de la Unión del Sur de Colombia fueron seleccionados para participar como sujetos de investigación. A todos estos profesores se les administraron dos instrumentos de evaluación pedagógica. En resumen, se puede afirmar de manera concluyente que la correlación existente entre el entorno laboral que prevalece en una determinada entidad organizativa y el rendimiento académico de los profesores que allí laboran es, en efecto, positiva, aunque cabe destacar que dicha relación se caracteriza por ser más bien débil en su magnitud. El desempeño de los instructores se ve directamente influenciado por la percepción que tienen del entorno laboral en el que llevan a cabo sus labores educativas.

Niebles et al. (2019) en el estudio académico titulado "Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior Privadas de la Ciudad de Barranquilla", se plantearon la tarea de examinar detalladamente la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los profesores en el ámbito universitario privado de Barranquilla. Específicamente, el artículo se enfocó en detallar minuciosamente los aspectos más relevantes del tema discutido. Para llevar a cabo la investigación, se optó por utilizar una metodología cuantitativa detallada y rigurosa.



Específicamente, se implementó un diseño no experimental de tipo transeccional, el cual se caracteriza por su enfoque en la recopilación de datos en un momento específico. Este diseño, además, se desarrolló en un contexto de campo, lo que implicó la recolección de información directamente en el entorno natural de estudio. Asimismo, se consideró que el enfoque descriptivo-correlacional sería el más adecuado para analizar las relaciones entre las variables de interés, permitiendo así obtener un panorama completo y detallado de la situación investigada. Esta estrategia metodológica se alineaba perfectamente con la perspectiva epistemológica pospositivista que en ese momento estaba siendo ampliamente discutida en la comunidad académica. En el estudio se tomó en cuenta a un total de 107 docentes universitarios que ejercían su labor en diferentes instituciones educativas de carácter privado ubicadas en la ciudad de Barranquilla. A todos los profesores que participaron en la investigación se les facilitó un cuestionario detallado con un total de treinta preguntas, organizadas en una escala de medición tipo Likert. Antes de proceder con la aplicación del cuestionario, un total de cinco expertos altamente cualificados en el campo pertinente habían llevado a cabo una exhaustiva evaluación de estos elementos.

Medina (2017) comenta su investigación denominada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” en donde el estudio realizado en la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito (UESDG-Q) tuvo como objetivo conocer si el desempeño docente está influenciado por el clima organizacional. El estudio fue de tipo descriptivo y se empleó la correlación de Pearson y la metodología SPSS. La investigación sobre clima organizativo y rendimiento contó con cincuenta (50) participantes, lo que equivale al número de profesores de la UESDG-Q. Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario HayMcBer. Consta de noventa (90) ítems que miden cómo se sienten los empleados con respecto a las normas, los incentivos, la flexibilidad, la responsabilidad, la claridad y el trabajo



en equipo. Para evaluar el desempeño docente se utilizaron cuatro (4) instrumentos institucionales. Estos instrumentos fueron creados de acuerdo con las directrices del Ministerio de Educación (MinEduc) y fueron seleccionados específicamente para este propósito. Los instrumentos consideran las siguientes dimensiones: desarrollo profesional, compromiso ético, gestión del aprendizaje y dominio disciplinar. Los microclimas de primaria y secundaria dentro de la empresa son distintos entre sí, según los datos de medición del clima organizacional. La discrepancia es mayor en la escuela primaria en todos los parámetros evaluados, pero el resultado no tiene un impacto discernible en el lugar que ocupa en la escala de medición. La institución puede cumplir los requisitos de calidad educativa, ya que los resultados de la evaluación del rendimiento del profesorado muestran que se sitúa en un nivel medio. La conclusión del estudio de correlación es que hay muy pocas pruebas de que exista una relación beneficiosa entre el entorno organizativo y la eficacia de la enseñanza. Además, se descubrió que, aunque existe una brecha de escala crucial en el componente de incentivos de la variable de entorno organizativo, el rendimiento no se ve afectado. Aunque la UESDG-Q debería centrarse prioritariamente en la flexibilidad para aumentar el rendimiento, también debería prestar especial atención a la dimensión de los incentivos para mejorar el sentido del clima organizativo.

Moreno (2020) explica en su trabajo investigativo para optar el grado de doctor en la universidad de la plata, denominado "La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador" para lo cual en la provincia de Pichincha, Ecuador, las relaciones de las universidades públicas con la comunidad y su desempeño laboral en las áreas sustantivas de docencia, investigación y relacionamiento fueron el objeto de estudio. Se trató de una investigación transversal, analítica, exploratoria, descriptiva, transversal, correlacional y de campo. Las universidades escogidas fueron la Universidad Central del Ecuador (UCDE), Escuela Politécnica Nacional (EPN) y Universidad



de las Fuerzas Armadas (ESPE). 304 instructores de la ESPE 106, EPN 69 y UCDE 129 conformaron la muestra. El marco teórico tuvo en cuenta las aportaciones de la Escuela Elton Mayo de Relaciones Humanas, los paradigmas de la sociedad del conocimiento, el acceso a la enseñanza superior, la acreditación y la evaluación, y las universidades modernas. Encuestas y entrevistas con gestores y actores de las unidades de análisis fueron las tácticas utilizadas para recabar información. Se desarrolló una metodología basada en los aspectos cuantitativos, cualitativos, individuales y grupales de los datos disponibles para medir y evaluar los datos de acuerdo con las necesidades del estudio. Los resultados demuestran que las culturas organizativas universitarias están evolucionando en ámbitos como la comunicación, la cooperación, las conexiones interpersonales y la integración. Se extrajeron conclusiones similares de las evaluaciones: para las U1 y U2, los resultados cuantitativos fueron medios, y para la U3, la autoevaluación reveló resultados altos. Esto sugiere que la mayoría de los profesores creen que su rendimiento es adecuado en términos de planificación, evaluación y contenidos, entre otras áreas. La pequeña muestra ($n = 3$) no podrá obtener la significación mínima esperada, pudiéndose concluir que sólo existe una tendencia entre la cultura organizativa y el rendimiento laboral de los profesores universitarios para esta investigación exploratoria. Sin embargo, el análisis de correlación desarrollado arrojará indicadores muy próximos a 1 entre los valores medios de Cultura organizacional y Desempeño docente. Las ramificaciones teóricas, metodológicas y prácticas de la investigación permitirán a las universidades objeto de estudio poner en marcha procedimientos que produzcan prácticas docentes que fortalezcan su reputación institucional y produzcan el calibre de profesionales que la sociedad ecuatoriana demanda.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Morante (2023) en su minucioso trabajo de investigación académica, desarrolló de manera exhaustiva y detallada la tesis de maestría titulada "El impacto significativo del clima



institucional en el desempeño docente en una reconocida institución educativa ubicada en la pintoresca localidad de Pucará". Uno de los objetivos fundamentales y primordiales del detallado informe de investigación tuvo como propósito principal indagar minuciosamente y profundamente la estrecha y significativa relación existente entre el entorno organizacional, entendido como el conjunto de condiciones y factores que influyen en el desarrollo de las actividades laborales, y el desempeño, entendido como la ejecución y resultados obtenidos, de los docentes, profesionales dedicados a la enseñanza y formación de individuos, en una respetada y reconocida institución educativa ubicada en la pintoresca localidad de Pucará, en la región andina. El estudio se llevó a cabo de manera minuciosa y detallada, con un enfoque riguroso y exhaustivo en el análisis de datos cuantitativos, utilizando una metodología rigurosa y precisa de tipo correlacional y un diseño transversal que no contempló la inclusión de correlaciones experimentales. En el desarrollo de la investigación, se contó con la participación de un grupo compuesto por un total de 25 docentes, quienes fueron seleccionados para formar parte del grupo de estudio. Se emplearon dos interrogantes específicas que fueron cuidadosamente validadas mediante el criterio de expertos altamente calificados en el área correspondiente. La confiabilidad de las preguntas planteadas en el cuestionario fue minuciosamente evaluada mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, revelando valores altamente satisfactorios de 0,969 y 0,918 para medir la consistencia interna de la variable relacionada con el clima institucional. Después de llevar a cabo un exhaustivo análisis de los datos recopilados, se pudo constatar que un considerable porcentaje, específicamente el 68% de los docentes participantes, expresaron su percepción de que el ambiente institucional se encuentra en un estado de calidad regular. En contraposición, un significativo 20% de los encuestados lo evaluaron como deficiente. En el mismo sentido, se pudo constatar la presencia de una comunicación constante y efectiva, una motivación genuina, una participación activa y una confianza sólida en el equipo de trabajo. En contraste, el desempeño del profesor se sitúa



notablemente en un nivel bajo, alcanzando tan solo un 8%, mientras que se ubica de manera más consistente en un nivel normal en un 48%. Se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo que ha permitido establecer la existencia de una correlación significativa entre ambas variables, con un nivel de confianza del 95% según los resultados obtenidos. En resumen, según el análisis del coeficiente de correlación de Spearman, se puede apreciar un efecto compensatorio moderadamente positivo ($r=0.548$), lo cual indica la existencia de una compensación positiva en el estudio realizado.

Cruz (2022) llevó a cabo la redacción de su exhaustiva tesis de maestría titulada "Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 ubicada en el distrito de Coishco" en la prestigiosa Institución Educativa Coishco, se planteó como objetivo principal de esta investigación analizar detalladamente la relación existente entre el entorno interno de la institución y el desempeño académico de su distinguido cuerpo docente. En el presente estudio, se utilizó una metodología de investigación positivista, la cual se caracteriza por su enfoque científico y objetivo. Además, se implementó un diseño de investigación descriptivo cuantitativo y descriptivo, con el fin de recopilar datos detallados y precisos sobre el fenómeno estudiado. Participaron en el estudio un total de 27 educadores, quienes respondieron detalladamente a dos preguntas que constaban de un total de 20 y 17 ítems, respectivamente. El 77,80% de los instructores participantes en el estudio lograron obtener una calificación promedio en su desempeño laboral, en contraposición al 63% de los profesores que evaluaron el ambiente organizacional como regular o aceptable. La investigación detallada y exhaustiva llevada a cabo confirmó de manera contundente la existencia de una relación sólida, consistente, positiva y directa entre el entorno organizacional en el ámbito educativo y el desempeño académico del cuerpo docente, lo cual validó de forma inequívoca la hipótesis general planteada inicialmente. Los resultados obtenidos a través del estudio realizado pusieron de manifiesto una clara correlación positiva y directa entre el clima



laboral existente en la organización y el desempeño académico del cuerpo docente, lo cual quedó demostrado mediante un valor de $t_{\text{calculado}}$ de 1,19. Según los datos disponibles y la investigación realizada, se puede apreciar claramente una potencial correlación positiva y significativa entre el ambiente organizacional en el que se desenvuelven los profesores y su rendimiento académico, lo cual indica una estrecha y relevante interrelación entre estos dos elementos fundamentales.

Pastrana (2017) comenta su trabajo investigativo “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima” donde el objetivo de esta tesis es conocer cómo afecta el clima laboral en la sede San Miguel del Instituto Cultural Peruano Norteamericano en Lima a la productividad de los instructores. Para ello se evalúan los cuatro aspectos del clima organizacional: comunicación, motivación, confianza y participación. También se investigan los componentes del desempeño laboral: habilidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en la ejecución de tareas y relaciones interpersonales. El paradigma positivista, a veces denominado empírico-analítico o cuantitativo, enmarca el estudio. Se aconseja implantar círculos de calidad para mejorar la situación existente, ya que el análisis estadístico pertinente concluye que el estado actual del ambiente de la institución no es excelente y que existen graves problemas en los cuatro aspectos que lo componen.

Coronel (2022). Comenta respecto a su tesis denominada “Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín 2020” mencionando que esta tesis buscó conocer la conexión entre la efectividad docente y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020. Los temas tratados abarcan desde lo global hasta lo institucional, pasando por la cuestión de cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los alumnos en el aula hasta la experiencia en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja,



San Martín, 2020. La encuesta sobre clima organizacional y desempeño docente se aplicó a 24 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, 2020. Este marco metodológico se alinea con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional. Según el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,567 (moderadamente positivo) con una significación de 0,004, que es inferior al 5% de significación estándar ($P < 0,05$), se concluyó que existe una relación moderadamente positiva entre el clima organizacional y el rendimiento docente. Además, el 29,2% de los encuestados cree que existe un buen nivel de clima organizacional y rendimiento docente.

Vargas (2023) comenta en su trabajo investigativo denominado “Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fernando Belaúnde Terry - Sullana - Piura 2020” en donde el presente estudio tiene como objetivo conocer en qué medida se relacionan el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020. Para ello se examina la relación entre el clima de una organización y el desempeño de las personas que trabajan y conviven en ella. Se trabajó con una muestra de 20 instructores de la Institución Educativa "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020, utilizando una técnica cuantitativa y diseño correlacional. Los datos se recogieron utilizando una escala Likert para el desempeño docente y un cuestionario para el clima organizacional. En la Institución Educativa "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020, los hallazgos demuestran una asociación regular y sustancial entre el clima organizacional y el desempeño docente, con un rho de Spearman= 0.530 ($\rho = 0.530$) y significativo ($p = 0.000 < 0.05$).

2.1.3. Antecedentes Locales

Fuentes (2018) respecto a su investigación denominada “El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 193 “Club de Leones” de Puno” menciona, debido a las dispares filosofías de liderazgo del director, el ambiente de trabajo es



disfuncional, lo que perjudica el rendimiento de los profesores. Así lo demuestran la escasa comunicación de los profesores, el control vertical sobre la asistencia y su falta de implicación en los acontecimientos. Utilizando un diseño de investigación correlacional simple e instrumentos como cuestionarios de encuesta y entrevista sobre clima organizacional con diez dimensiones de alternativa cerrada y otro cuestionario de encuesta y entrevista tipo Likert para identificar el Desempeño Docente, aplicados a todos los directivos, docentes, concernientes a 20 agentes educativos, hemos considerado como objetivo general para obtener resultados: demostrar que el clima organizacional determina el nivel de desempeño docente y proponer un proyecto para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 193 "Club de Leones" de Puno. Para determinar el desempeño docente, podríamos sacar la conclusión general de que existe un alto grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Inicial N° 193 "Club de Leones" de Puno, en base al coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0,779$) y la prueba de hipótesis $T_c = 5,26$. Esto se debe a que el desempeño de los docentes, sobre todo en lo que respecta a las competencias del MINEDU, podría ser insatisfactorio debido a las deficiencias del contexto organizacional actual.

Málaga (2020) denominado "El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno-2018" menciona que el propósito de este estudio era determinar la relación entre las dos variables (rendimiento laboral y clima organizativo), así como representar visualmente el análisis de las condiciones de trabajo y sus efectos en la salud, el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral de los empleados. Además, el estudio pretendía analizar la satisfacción laboral y su efecto en la motivación y el rendimiento laboral de los empleados. El investigador planea presentar soluciones a problemas específicos de origen organizacional y laboral como resultado de este estudio de investigación, teniendo en cuenta los objetivos de



esta institución educativa afiliada al ejército (el Ejército del Perú), que es proporcionar a la comunidad de Pune una educación inicial y primaria de primer nivel. El propósito de este estudio era determinar la relación entre las dos variables (rendimiento laboral y clima organizativo), así como representar visualmente el análisis de las condiciones de trabajo y sus efectos en la salud, el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral de los empleados. Además, el estudio pretendía analizar la satisfacción laboral y su efecto en la motivación y el rendimiento laboral de los empleados. El investigador planea presentar soluciones a problemas específicos de origen organizacional y laboral como resultado de este estudio de investigación, teniendo en cuenta los objetivos de esta institución educativa afiliada al ejército (el Ejército del Perú), que es proporcionar a la comunidad de Pune una educación inicial y primaria de primer nivel.

Aroquipa (2019) Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia de Sandia-Puno, 2019. Menciona que tiene como objetivo conocer las posibles conexiones entre los factores del clima organizacional y la efectividad instruccional en las instituciones educativas de nivel secundario ubicadas en la zona de Puno y la provincia de Sandia en el año 2019. En el presente estudio se empleó una población conformada por 113 docentes de instituciones educativas de nivel secundario de la provincia de Sandia como población y 87 docentes como muestra. Esta selección se basó en la naturaleza del problema de investigación y el interés investigativo. Del mismo modo, se utilizaron cuestionarios diseñados específicamente para este fin con el fin de obtener datos directamente de los participantes de la muestra. Los hallazgos del estudio indican que, en el año 2019, existe una correlación positiva y moderadamente significativa ($0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas secundarias de Sandia - Puno. El coeficiente de correlación de Pearson, de $r = 0,675$, indica que esta relación es estadísticamente significativa, lo que significa que cuando existe un



clima organizacional positivo, los docentes tendrán un buen desempeño, tal como lo demuestra la prueba de hipótesis.

Cruz (2018) llevó a cabo la redacción de su extensa tesis de maestría titulada "Análisis del clima organizacional y su significativo impacto en el desempeño docente en la reconocida Institución Educativa 70029 'María Auxiliadora' ubicada en el distrito de Puno durante el año 2017". La implementación de estrategias efectivas para fomentar la colaboración y el respeto mutuo entre todos los integrantes de la comunidad educativa es un desafío constante para las instituciones educativas en todo el territorio nacional. Para lograr dicho objetivo a largo plazo, es fundamental contar con una comunicación empática y compasiva, un liderazgo efectivo y una participación activa y comprometida por parte de todos los integrantes del equipo. Para lograr un rendimiento excepcional en el ámbito docente, resulta imprescindible establecer una estrecha colaboración con los compañeros de trabajo, llevar a cabo una adecuada administración del tiempo y mantener una vigilancia constante sobre el cumplimiento de los principios éticos y valores morales. La prestigiosa institución educativa "María Auxiliadora", situada en la encantadora ciudad de Puno, se distingue por poseer un entorno organizacional sumamente estructurado y unos niveles de rendimiento docente que lamentablemente se encuentran por debajo de lo esperado. El objetivo principal de esta investigación es llevar a cabo un análisis exhaustivo de la correlación existente entre el contexto organizativo en el que se desenvuelven los docentes y su desempeño académico. En el desarrollo de la investigación, participaron activamente veinticinco profesores pertenecientes a un total de treinta y seis departamentos académicos diferentes dentro de la prestigiosa institución universitaria. Con el objetivo de llevar a cabo un estudio exhaustivo, se utilizó un cuestionario detallado y explicativo que incluía un total de veinte preguntas específicas y detalladas. La gran mayoría de los expertos consultados (alrededor del 85%) expresó su opinión favorable respecto a la idoneidad de dicho instrumento para llevar a cabo el estudio en cuestión. En la prestigiosa



institución educativa "María Auxiliadora" de la encantadora ciudad de Puno, se han descubierto evidencias que sugieren la presencia de una correlación positiva significativa entre el enriquecedor entorno cultural que rodea a la institución y el destacado desempeño académico de los respetados profesores que allí laboran.

Jilapa y Patricia (2018), dos investigadoras comprometidas con la mejora educativa, llevaron a cabo un exhaustivo estudio de posgrado titulado "Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno". Durante el año 2018, el objetivo principal de esta investigación fue llevar a cabo un análisis exhaustivo de la relación que se establece entre el entorno organizacional y la efectividad en el trabajo de los profesores que ejercen sus funciones en los centros educativos de nivel primario ubicados en el distrito de Puno. En el ámbito de las diversas instituciones educativas a nivel nacional e internacional, la investigación se enfocó de manera exhaustiva en las complejas relaciones interpersonales entre los individuos y las organizaciones, así como en la profunda relevancia del ambiente organizacional en relación con los diversos contextos físicos, sociales, culturales y laborales que influyen en su dinámica y funcionamiento. Se realizaron un total de veintiuna entrevistas con directores y maestros, además de llevar a cabo un exhaustivo análisis estadístico con el fin de determinar la verdadera naturaleza de la relación existente entre ambas variables. De acuerdo con los datos recopilados y analizados, se ha podido establecer de manera concluyente una correlación altamente relevante entre el entorno organizacional vigente y el desempeño académico de los profesores que laboran en los Centros de Educación Inicial ubicados en el área administrativa de Puno en el transcurso del periodo correspondiente al año calendario 2018. De acuerdo con el análisis detallado realizado en el año 2018 en las principales instituciones educativas ubicadas en el distrito de Puno, se pudo identificar una relación altamente relevante entre el entorno organizacional existente y la efectividad en la labor docente. El análisis detallado respalda de manera contundente la



hipótesis planteada inicialmente, conocida como H1, y llega a esa importante conclusión tras un exhaustivo examen de los datos recopilados.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional es el tema principal haciendo referencia al rendimiento y la eficacia de una organización dependen de cómo interactúan sus sistemas internos con el mundo exterior. Los sociólogos investigan las interfaces y los mecanismos entre las organizaciones y su entorno con una visión general de los distintos tipos de entornos organizativos, una descripción de los estudios organizativos y sus teorías, una investigación de las variables que afectan a la eficacia de los entornos organizativos y un análisis de los retos que plantea el examen de los entornos organizativos de las organizaciones transnacionales. La forma en que un sistema interactúa con su entorno determina el éxito y la eficacia de una organización. Los sociólogos investigan las interacciones que tienen lugar entre las organizaciones y su entorno. El entorno influye en diversos factores, como la toma de decisiones, los rasgos y las estructuras de las organizaciones. Para cualquier persona interesada en la sociología de la interacción social en grupos y organizaciones, es esencial tener una sólida comprensión de cómo interactúan las organizaciones y su entorno (Flynn, 2021).

Tipos de entornos organizativos

La definición y los límites de los entornos organizativos son objeto de controversia entre los científicos sociales. Los cuatro tipos organizativos son: el entorno plácido aleatorio, el entorno plácido agrupado, el entorno perturbado reactivo y el entorno de campo turbulento, así como los modelos simple complejo y estático dinámico de entorno organizativo, son los modelos más populares de entornos organizativos (Flynn, 2021).

Los niveles Emery-Trist de los entornos organizativos



Los niveles Emery-Trist de entornos organizativos incluyen cuatro tipos organizativos principales: El entorno plácido y aleatorio; el entorno plácido y agrupado; el entorno perturbado y reactivo; y el entorno de campo turbulento (Flynn, 2021).

- El tipo más básico de entorno organizativo es el entorno tranquilo y aleatorio, en el que los recursos, objetivos y valores se asignan al azar y no cambian. Los recursos, objetivos y valores se proporcionan con una regularidad o ritmo establecidos. Sin mucha orientación ni comprensión por parte de sus miembros, el entorno organizativo consigue existir. Los entornos poco aleatorios tienen poca adaptabilidad y capacidad de adaptación (Flynn, 2021).
- El término "entorno tranquilo y agrupado" describe un entorno organizativo semicomplejo en el que los recursos, objetivos y valores son constantes y están agrupados. Los vendedores, las mercancías y los mercados fragmentados son algunos ejemplos de clusters. La existencia de la organización en un entorno plácido y agrupado depende de su capacidad para vincular los conocimientos, procesos y tecnologías especializados adecuados con su cluster correspondiente. Para cada cluster en entornos plácidos y agrupados, deben desarrollarse numerosas habilidades especializadas (Flynn, 2021).
- Los sistemas sociales múltiples que ocupan el mismo entorno se denominan entorno reactivo perturbado. Los sistemas sociales son interdependientes en contextos perturbados y reactivos. Los sistemas deben ser conscientes del comportamiento reactivo de otros sistemas, así como de sus recursos, valores y objetivos, para sobrevivir en entornos perturbados y reactivos (Flynn, 2021).
- El término "entorno de campo turbulento" describe situaciones caóticas cuando no existen vínculos causales evidentes entre el sistema organizativo y su entorno. La volatilidad y la incertidumbre externas son constantes. La capacidad de una



organización para sobrevivir en un entorno de campo tumultuoso depende de su comprensión del entorno cambiante y de su capacidad para soportar el estrés emocional a largo plazo. En situaciones de campo tumultuosas, son necesarios niveles significativos de flexibilidad y capacidad de afrontamiento (Flynn, 2021).

Estudios organizativos y teorías de los entornos organizativos

La disciplina multidisciplinar de los estudios organizativos, que reúne a investigadores de la sociología, la gestión y la empresa, se ha desarrollado a lo largo de dos periodos distintos, que incluyen los años anteriores y posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Los cincuenta años que precedieron a la Segunda Guerra Mundial se caracterizaron por un enfoque centrado en la eficiencia industrial, en el que se estudiaba la gestión de los trabajadores como parte de un impulso más amplio para aumentar la productividad y la eficiencia industrial. Después de la Segunda Guerra Mundial, hubo una era de cincuenta años definida por la atención en las dificultades sociales y psicológicas que estaban presentes en las organizaciones. Frederick Taylor, Max Weber, Douglas McGregor y Abraham Maslow son académicos notables que representan las raíces de los estudios organizativos tal y como se entienden y utilizan hoy en día. La sociología organizativa es el estudio de las organizaciones a través de las ciencias sociales (Flynn, 2021).

Estudios sobre el clima organizacional y teorías de los entornos organizativos

Los estudios organizativos se han desarrollado a lo largo de dos periodos distintos, que abarcan los años anteriores y posteriores a la Segunda Guerra Mundial, y constituyen un tema multidisciplinar que atrae a académicos de la gestión, la empresa y la sociología. Los cincuenta años anteriores a la Segunda Guerra Mundial se caracterizaron por la atención prestada a la eficiencia industrial y la investigación activa de la gestión laboral como parte de una iniciativa más amplia para impulsar la productividad y la eficiencia industriales. El interés por las



preocupaciones sociales y psicológicas presentes en las organizaciones durante los cincuenta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Max Weber, Douglas McGregor, Abraham Maslow y Frederick Taylor son importantes académicos que representan las raíces de los estudios organizativos tal y como se entienden y utilizan hoy en día. La sociología de las organizaciones es el estudio sociológico de las organizaciones (Flynn, 2021).

Teorías del entorno organizativo

Numerosas teorías, entre ellas la teoría ecológica, la teoría de la dependencia de los recursos y la teoría de la institucionalización, se basan en la idea del clima organizativo. En los modelos ecológicos de los entornos organizativos se da prioridad a la selección del entorno a la hora de examinar la formación, el cambio y la muerte de las organizaciones. Según la teoría de la dependencia de los recursos, las organizaciones interactúan activamente con su entorno para garantizar su existencia y mejorar su rendimiento. Las organizaciones pueden modificar su entorno, según la hipótesis de la dependencia de los recursos. Según la teoría de la institucionalización, el entorno de una organización está conformado por las presiones legales y culturales a las que debe hacer frente. Los entornos institucionales representan las normas jurídicas y culturales de la organización. Las organizaciones que funcionan en entornos institucionales muy definidos tienen más probabilidades de hacerlo dentro de una única nación o cultura que a través de muchas naciones y culturas (Flynn, 2021).

Medio ambiente físico

El entorno físico en el que los miembros del personal desempeñan sus funciones se denomina entorno físico de la organización. Puede incluir elementos como la distribución del espacio de trabajo, el mobiliario, la iluminación, la temperatura, el nivel de ruido y otros componentes observables. La atmósfera psicológica y emocional que existe en una organización se denomina clima organizativo. Abarca aspectos como la comunicación, las



relaciones humanas, la cultura corporativa y el espacio real en el que se realiza el trabajo. El ambiente de la empresa y la satisfacción de los trabajadores pueden verse muy influidos por el entorno físico del trabajo. Un entorno físico cómodo, seguro, productivo y satisfactorio para el trabajo contribuye a fomentar una atmósfera favorable en la empresa. Por el contrario, un entorno físico inadecuado puede provocar malestar, ansiedad e influir negativamente en la atmósfera de la empresa (Kuenzi et al., 2020).

Considera al entorno organizativo donde se suele desarrollar la relación entre el liderazgo ético y el comportamiento, a un nivel a través del clima organizativo, con la identidad moral colectiva como condición límite (Kuenzi et al., 2020).

Existen elementos que ayudan a la mejora del clima organizacional como el medio físico que son: (Ahmad et al., 2018)

- Infraestructura y diseño de las instalaciones: La distribución y el diseño de las instalaciones pueden influir en la interacción y la comunicación entre el personal (Ahmad et al., 2018).
- Mientras que un diseño de espacio restringido puede limitar el contacto, un diseño de espacio abierto y colaborativo puede fomentar la cooperación y la comunicación (Ahmad et al., 2018).
- Equipamiento y mobiliario: La ergonomía y el confort de los empleados pueden mejorar con el uso de equipos y mobiliario adecuados. Por ejemplo, los puestos de trabajo y asientos ergonómicos pueden reducir el riesgo de accidentes y mejorar el bienestar de los trabajadores (Ahmad et al., 2018).
- Iluminación: Un entorno de trabajo cómodo y saludable depende de que haya suficiente iluminación. Una iluminación inadecuada puede mermar la productividad y el estado de ánimo de los trabajadores, además de provocar fatiga visual (Ahmad et al., 2018).



- Temperatura y ventilación: La comodidad de los empleados depende de que ambas estén en los niveles adecuados. Las temperaturas extremas pueden afectar negativamente a la concentración y la productividad (Ahmad et al., 2018).
- Ruido: El ruido excesivo puede estresar y distraer a los empleados. Un ambiente de oficina tranquilo y desprovisto de ruidos superfluos puede propiciar un entorno de trabajo más favorable (Ahmad et al., 2018).

Un elemento significativo que influye en el ambiente corporativo es el espacio físico de trabajo. Mientras que un mal entorno físico puede tener un impacto perjudicial en el bienestar de los empleados y en el clima organizativo, un entorno físico suficiente puede ayudar a fomentar un clima organizativo favorable. Mejorar el entorno físico puede ser una táctica útil para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo (Ahmad et al., 2018).

Estructura organizativa

El sistema o marco que describe cómo se asignan las tareas, funciones y responsabilidades dentro de una organización para lograr sus objetivos se denomina estructura organizativa. Establece los procedimientos para la toma de decisiones y el flujo de información dentro de la organización. La estructura organizativa de una organización es crucial para preservar su enfoque, coordinación y eficacia. Las empresas pueden elegir entre diversos tipos de estructura organizativa en función de sus objetivos y exigencias. Entre los tipos predominantes se encuentran (Buchanan y Huczynski, 2019):

- Estructura jerárquica: En esta disposición piramidal clásica, el poder de decisión se distribuye desde la alta dirección a los miembros del personal de nivel inferior (Buchanan y Huczynski, 2019).



- Estructura funcional: En esta estructura, los trabajadores se clasifican según sus funciones o especializaciones concretas, como operaciones, finanzas o marketing (Buchanan y Huczynski, 2019).
- Estructura divisional: Esta estructura separa la empresa en secciones independientes según sus productos, servicios o zonas geográficas. Cada división tiene sus propios recursos y funciones y funciona como una organización independiente (Buchanan y Huczynski, 2019).
- Estructural matricial: Esta disposición combina componentes estructurales divisionales y funcionales. La cooperación interfuncional es posible gracias a que los miembros del personal dependen de los jefes de proyecto o de producto, además de los jefes funcionales (Buchanan y Huczynski, 2019).
- Estructura plana: Los empleados con una estructura plana comparten la autoridad para tomar decisiones y hay menos niveles jerárquicos. Esto fomenta un ambiente de trabajo flexible y cooperativo (Buchanan y Huczynski, 2019).
- Estructura en red: Esta disposición hace hincapié en la subcontratación y el trabajo en equipo. Para llevar a cabo sus operaciones, la organización depende de una red de proveedores, contratistas y socios externos (Buchanan y Huczynski, 2019).

Ventajas de la estructura organizativa

Una estructura organizativa claramente definida tiene las siguientes ventajas (Gido et al., 2018):

- Responsabilidad y claridad: Deja claros los puestos de trabajo, las obligaciones y las líneas jerárquicas para que los miembros del personal sepan lo que tienen que hacer y a quién tienen que rendir cuentas (Gido et al., 2018).



- Eficacia y coordinación: Fomenta la cooperación, la coordinación y un flujo de trabajo eficiente entre los miembros del personal, los departamentos y las divisiones (Gido et al., 2018).
- Toma de decisiones: Ofrece una estructura para los procedimientos de toma de decisiones, garantizando que las personas o grupos adecuados tomen las decisiones correctas (Gido et al., 2018).
- Escalabilidad: Al ofrecer un marco para la incorporación de nuevos puestos, divisiones o departamentos, permite a las empresas crecer y reaccionar ante los cambios (Gido et al., 2018).
- Facilita la comunicación eficaz y el flujo de información dentro de la empresa, garantizando que los miembros del personal tengan acceso a los datos que necesitan para desempeñar sus funciones (Gido et al., 2018).

Estilo de dirección institucional

La estrategia o forma en que los directivos y ejecutivos de una institución u organización utilizan su poder, toman decisiones y tratan con los miembros del personal se conoce como estilo de gestión institucional. La cultura de una empresa, la satisfacción de sus empleados y su eficacia general pueden verse muy afectadas por el estilo de gestión que elija. Las distintas filosofías de liderazgo son evidentes en la administración institucional. He aquí algunos ejemplos (Saunders et al., 2021):

- El liderazgo democrático o participativo implica directivos que incluyen activamente a los miembros del personal en los procedimientos de toma de decisiones, solicitan sus opiniones y tienen en cuenta sus puntos de vista. Refuerza el sentido de dedicación y unión de la organización (Saunders et al., 2021).



- El liderazgo autoritario o autocrático implica un férreo control sobre la organización y la toma de decisiones sin mucha participación de los miembros del personal. Dan instrucciones explícitas a los empleados y exigen que las sigan (Saunders et al., 2021).
- El liderazgo delegativo, a menudo conocido como liderazgo laissez-faire, es un enfoque de liderazgo en el que los directivos dejan a los miembros de su plantilla autonomía y capacidad de decisión. Dan a los trabajadores pocas instrucciones y les dejan ser responsables de sus propias tareas (Saunders et al., 2021).
- Liderazgo transformacional: Al articular una visión convincente, ofrecer ayuda y promover el desarrollo personal, los líderes transformacionales entusiasman y animan a su plantilla. Sus objetivos principales son cultivar una gran cultura en el lugar de trabajo y crear vínculos sólidos (Saunders et al., 2021).
- Liderazgo transaccional: Los líderes transaccionales dan prioridad a la definición de objetivos claros, a la asignación de incentivos y sanciones en función de los resultados, y a asegurarse de que las tareas se terminan de acuerdo con unas directrices predeterminadas (Saunders et al., 2021).

Las instituciones deben evaluar su estilo de dirección para asegurarse de que se ajusta a sus objetivos, valores fundamentales y necesidades de personal. Un lugar de trabajo positivo y productivo puede mejorarse con un estilo de liderazgo que fomente el trabajo en equipo, la comunicación y la capacitación de los empleados (Saunders et al., 2021).

Trabajo en equipo

Los equipos se están convirtiendo en una parte indispensable del lugar de trabajo en el siglo XXI. La idea que subyace a la adopción generalizada de los equipos es que pueden fomentar una atmósfera en la que se logre sinergia y se obtengan resultados superiores a los



que habrían sido posibles con personas trabajando solas. El desarrollo de un equipo consta de varias fases. Pero este proceso no es necesariamente lineal; los equipos pueden pasar por muchas fases a la vez o volver a fases anteriores. La información, las habilidades y los talentos necesarios para cooperar eficazmente, crear sinergias y evitar trampas de equipo como el pensamiento de grupo pueden ser adquiridos por los equipos con la ayuda de iniciativas externas de creación de equipos. Los principales objetivos de las iniciativas de creación de equipos suelen ser la resolución de problemas, los procesos interpersonales, el establecimiento de objetivos y la definición de roles (Wienclaw, 2021).

En el lugar de trabajo del siglo XXI, la mayoría de las personas acabarán trabajando en equipo. En un contexto organizativo, un equipo puede consistir en dos personas que escriben juntas un libro blanco o un documento técnico, o puede ser más complicado, con numerosas empresas que colaboran para crear el destructor de nueva generación de la armada o presentar una oferta. Pero no todos los grupos de individuos que colaboran pueden considerarse un equipo. Los grupos en el lugar de trabajo suelen estar formados por dos o más personas que interactúan a lo largo del tiempo y dependen unas de otras (Wienclaw, 2021).

Así, el equipo de ventas de un establecimiento minorista, por ejemplo, puede considerarse un grupo. Conversan entre ellos, se piden ayuda (por ejemplo, para atender a un cliente, localizar un artículo en stock o comprobar el inventario) y se animan mutuamente a realizar las actividades necesarias para gestionar un negocio minorista rentable. Los grupos son responsables ante un jefe, trabajan para alcanzar un objetivo común y, en el mejor de los casos, pueden lograr sus objetivos. Una persona ocupa la posición de liderazgo dentro de un grupo. Sin embargo, como las agrupaciones carecen de una cultura diferenciada y duradera, pueden surgir desacuerdos con frecuencia (Wienclaw, 2021).

Procesos



Los procesos o entorno general de una organización, que engloba las creencias, actitudes y acciones comunes de sus integrantes, se denomina clima organizacional. En él influyen numerosos elementos, como la estructura organizativa, los estilos de comunicación, las filosofías de liderazgo y la cultura de toda la empresa. El comportamiento de los empleados, la felicidad en el trabajo, la motivación y el rendimiento general de la organización dependen en gran medida del clima organizativo. Mientras que un entorno de trabajo tóxico o negativo puede provocar una baja moral, altos índices de rotación y una menor productividad, un buen entorno de trabajo y de apoyo puede fomentar la implicación, la cooperación y la creatividad de los empleados; La naturaleza polifacética del clima organizativo permite evaluarlo utilizando una serie de criterios, como (Gustafson et al., 2018):

- Apoyo vs. Falta de apoyo: Esta dimensión muestra en qué medida los trabajadores se sienten apreciados, valorados y apoyados en su lugar de trabajo (Gustafson et al., 2018).
- Comunicación abierta frente a comunicación cerrada: Se refiere al grado de transparencia, eficacia y apertura de los canales de comunicación dentro de la empresa (Gustafson et al., 2018).
- Control vs. Autonomía: Esta dimensión compara el grado de control y microgestión con el grado de autonomía y autoridad en la toma de decisiones concedido a los miembros del personal (Gustafson et al., 2018).
- Innovación vs. Estabilidad: Se refiere a la disposición de la organización a aceptar cambios, fomentar la innovación y asumir riesgos, frente a mantener la estabilidad y seguir protocolos establecidos (Gustafson et al., 2018).
- Equidad frente a injusticia: Esta dimensión muestra cómo se sienten las personas con respecto a cómo se distribuyen las oportunidades, los incentivos y el reconocimiento en la empresa (Gustafson et al., 2018).

VARIABLES PERSONALES

Los rasgos o cualidades individuales que pueden afectar al comportamiento, las actitudes y los resultados en diversas circunstancias, como el lugar de trabajo, la vida personal y el entorno académico, se denominan variables personales. La demografía, las cualidades de la personalidad, las actitudes, las creencias, los valores, las capacidades y las experiencias son algunos ejemplos de estas variables. Comprender las características personales es esencial en diversos entornos, ya que ayudan a dilucidar las variaciones individuales, prever la conducta y mejorar los procedimientos de toma de decisiones. Los factores personales pueden afectar a la motivación, el compromiso y el rendimiento académico de los estudiantes en entornos de aprendizaje. Los factores personales pueden afectar a la cooperación, la productividad y la felicidad en el trabajo. Los factores personales también afectan a las interacciones con los demás, los comportamientos relacionados con la salud y el bienestar general (de las Heras et al., 2022).

- La edad, el sexo, la etnia, el nivel socioeconómico y el nivel educativo son ejemplos de variables demográficas. Los factores demográficos pueden arrojar luz sobre el modo en que los orígenes de las personas pueden influir en sus opiniones y acciones (de las Heras et al., 2022).
- Las cualidades de personalidad pueden influir en la forma en que las personas interactúan con los demás, abordan las tareas y reaccionan ante diversas situaciones. Ejemplos de estos rasgos son la extraversión, la conciencia, la apertura a la experiencia, la simpatía y la estabilidad emocional (de las Heras et al., 2022).
- Las actitudes y creencias personales tienen el poder de influir en la forma en que las personas ven el mundo, toman decisiones y se comportan. Por ejemplo, alguien que tiene una visión favorable de la cooperación podría estar más inclinado a trabajar bien con los demás en un entorno de colaboración (de las Heras et al., 2022).



- Los valores personales son las cosas que la gente aprecia y que influyen en sus acciones y elecciones. Cada persona tiene valores diferentes, que pueden afectar a sus prioridades, impulsos y comportamientos (de las Heras et al., 2022).
- Los talentos y capacidades personales, como la competencia técnica, el liderazgo, la comunicación y la capacidad para resolver problemas pueden influir en el rendimiento y el éxito de una persona en diversos campos (de las Heras et al., 2022).
- Motivación: El impulso o deseo interno de satisfacer las demandas y alcanzar los objetivos se denomina motivación personal. El esfuerzo, la perseverancia y la participación en proyectos o actividades pueden verse influidos por la motivación (de las Heras et al., 2022).
- Experiencias: Los puntos de vista, las opiniones y las acciones de las personas pueden verse influidos por sus propias experiencias, que pueden incluir triunfos anteriores, reveses y acontecimientos importantes de la vida. Estos encuentros pueden moldear el enfoque de una persona ante circunstancias y obstáculos nuevos (de las Heras et al., 2022).

Comprender las características personales es esencial en diversos entornos, ya que ayudan a dilucidar las variaciones individuales, prever la conducta y mejorar los procedimientos de toma de decisiones. Los factores personales pueden afectar a la motivación, el compromiso y el rendimiento académico de los estudiantes en entornos de aprendizaje. Los factores personales pueden afectar a la cooperación, la productividad y la felicidad en el trabajo. Los factores personales también afectan a las interacciones con los demás, a los comportamientos relacionados con la salud y al bienestar general. Aunque las características personales ofrecen información reveladora, es fundamental comprender que las personas son seres complejos y polifacéticos cuya conducta está determinada por una confluencia de elementos sociales, ambientales y personales (de las Heras et al., 2022).

Para conocer a fondo el comportamiento y los resultados de las personas, deben tenerse en cuenta conjuntamente los elementos contextuales y las características personales. Es importante recordar que los factores personales pueden diferir según las culturas y las situaciones, y que su importancia puede cambiar en función de las particularidades de cada situación. Por lo tanto, al analizar el impacto de las características personales, es fundamental tener en cuenta el entorno y los aspectos culturales particulares (de las Heras et al., 2022).

Estilo de supervisión

Con su naturaleza dinámica y exigente, la supervisión es una función de liderazgo crucial en el campo de la logopedia. En este estudio se examina un aspecto concreto de la relación supervisor-supervisado. Se examina si el supervisor y el supervisado tienen creencias comparables de los estilos de supervisión y si un desajuste en las percepciones afecta al grado de satisfacción entre las dos díadas. Se utilizó el Inventario de Estilos de Supervisión, que clasifica los estilos de supervisión como atractivo, sensible a las relaciones interpersonales, orientado a las tareas o mixto, para recopilar datos junto con la cumplimentación de un cuestionario demográfico (Schaaf et al., 2023).

La satisfacción se correlacionó con las tres características de estilo declaradas; sin embargo, las características de estilo de supervisión interpersonal y orientado a la tarea se correlacionaron más fuertemente con la satisfacción del supervisado. Los resultados muestran una notable variación tanto en el estilo de supervisor autodeclarado como en el estilo que los supervisados perciben que se demuestra. El único estilo que mostró una correlación significativa con el cumplimiento de las demandas del supervisado fue el estilo mixto. En el debate se abordan las ramificaciones prácticas, las limitaciones del estudio y las sugerencias para futuras investigaciones (Schaaf et al., 2023).

La actitud y las acciones de un supervisor o directivo a la hora de liderar y dirigir a su equipo se conocen como su estilo de supervisión. El ambiente de trabajo, la felicidad de los



empleados y el rendimiento general del equipo pueden verse muy afectados por el estilo de supervisión, que varía de una persona a otra. La moral, la motivación y el rendimiento general de un equipo entre los empleados pueden verse muy afectados por el estilo de dirección. El grado de confianza, comunicación y cooperación de un equipo puede verse afectado por el estilo del supervisor. También puede influir en la capacidad del grupo para alcanzar objetivos, resolver problemas y adaptarse al cambio (Boukis et al., 2020).

Un directivo que aplique un enfoque de gestión eficaz y adecuado puede establecer un lugar de trabajo constructivo, fomentar la participación del personal y estimular la creatividad y el rendimiento. No obstante, el bajo rendimiento, los desacuerdos y la baja moral pueden ser consecuencia de un enfoque de supervisión ineficaz o inadecuado. Un factor importante para determinar la naturaleza del lugar de trabajo, el rendimiento de los empleados y la felicidad laboral es el estilo del supervisor. Los supervisores pueden esforzarse por adoptar un estilo aceptable y exitoso que fomente la cooperación, la productividad y el bienestar de los empleados aprendiendo sobre los diversos estilos de supervisión y sus efectos (Boukis et al., 2020).

- **Autoritario/autocrático:** En este enfoque, los miembros del equipo no siempre participan en el proceso de toma de decisiones del supervisor. El proceso de toma de decisiones sigue estando bajo la dirección y el poder del supervisor (Lee et al., 2019).
- **Democrático/Participativo:** En este enfoque, los miembros del equipo participan en el proceso de toma de decisiones. Las ideas, opiniones y comentarios del equipo son solicitados por el supervisor, que también promueve la participación y el trabajo en equipo (Lee et al., 2019).
- **Laissez-Faire:** Este enfoque implica ofrecer a los miembros del equipo una gran independencia y autonomía. Los miembros del equipo son libres de decidir por sí



mismos y manejar su propia tarea con poca dirección del supervisor (Lee et al., 2019).

- Transformador: El objetivo de este enfoque es animar e inspirar a los miembros del equipo para que desarrollen su máximo potencial. El directivo tiene un alto nivel de exigencia, ofrece ayuda y dirección, y fomenta la creatividad y el desarrollo individual (Lee et al., 2019).
- Transaccional: Este estilo se centra en establecer objetivos inequívocos, asignar incentivos y sanciones en función de los resultados y mantener una metodología organizada y orientada a las tareas (Lee et al., 2019).
- Servicial: Este enfoque hace hincapié en el deber del líder de servir al equipo. Las necesidades de los miembros del equipo son atendidas y apoyadas por el supervisor, que también trabaja para fomentar un entorno de trabajo saludable y ayudar al desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo (Lee et al., 2019).

Motivación

La motivación ha sido objeto de estudio durante más de un siglo y se ha investigado desde diversos puntos de vista, como el fisiológico, el instintivo, el conductual, el psicoanalítico y el humanista. Sin embargo, la investigación sobre la motivación también se ha desplazado hacia un énfasis más cognitivo, siguiendo el ritmo del resto de la psicología. La motivación intrínseca, la teoría de la meta, la motivación de logro, la teoría de la atribución y la teoría cognitiva social son algunas de las teorías cognitivas de la motivación. También hablaremos de su efecto sobre el aprendizaje y el logro. Durante mucho más de un siglo, psicólogos y educadores han investigado la motivación (Kretchmar, 2021).

En consecuencia, se ha estudiado desde casi todas las perspectivas: conductual, fisiológica, instintiva, psicoanalítica y humanista. Pero durante las últimas décadas, tanto la



psicología como disciplina como la investigación sobre la motivación se han desplazado hacia un enfoque más cognitivo. Los teóricos del aprendizaje han empezado a reconocer que la motivación es un componente crucial del aprendizaje y puede ayudar a explicar tanto el éxito como el fracaso académico, al igual que otras funciones mentales como la atención, la percepción y la memoria (Kretchmar, 2021).

Según esta definición, "el proceso por el que se instiga y mantiene una actividad dirigida a un objetivo" es la motivación según los teóricos cognitivos. La motivación es algo que debe deducirse de la acción, aunque sea un constructo cognitivo. Los cognitivistas emplean marcadores conductuales, como la persistencia, la elección de tareas y los autoinformes, para comprender mejor por qué los individuos se ven impulsados a actuar de determinadas maneras, mientras que los investigadores no pueden evaluar la motivación directamente (Kretchmar, 2021).

Muchos académicos han tratado de poner en marcha mecanismos que regulen la motivación, a pesar de que nuestra comprensión de la motivación sigue siendo incompleta, en un esfuerzo por aumentar los logros en contextos como el lugar de trabajo y la escuela. Aunque muchas de estas iniciativas hacen uso de los distintos modelos que se han establecido en los estudios de psicología y educación, otras incorporan afirmaciones sin fundamento o dependen de ideas erróneas sobre lo que constituye un estudio científico. Muchas empresas utilizan las teorías y métodos creados por los investigadores de la motivación para mejorar la motivación de los trabajadores o para prever las actividades y la estructura de la organización. Los profesores también emplean ideas de motivación para animar a los alumnos a estudiar. El uso de medicamentos para modificar aspectos de la química cerebral que pueden estar relacionados con la motivación también ha sido objeto de muy poca investigación; estos enfoques son bastante experimentales y no se han probado (Kretchmar, 2021).

Estabilidad laboral



La posibilidad de que un empleo sea estable a lo largo del tiempo, o el grado de seguridad que tiene el trabajador dentro de una empresa o sector, se denomina estabilidad en el empleo. Es un factor crucial a tener en cuenta tanto para quienes buscan empleo como para los trabajadores. Es crucial tanto para las empresas como para los trabajadores tener empleos estables. Ofrece seguridad, estabilidad monetaria, posibilidades de promoción profesional, conciliación de la vida laboral y familiar y acceso a prestaciones a los empleados. La estabilidad laboral beneficia a las empresas al mejorar la productividad, la retención, la moral en el lugar de trabajo, el conocimiento de la organización y la imagen de marca de la empresa. El fomento de la estabilidad en el empleo puede reportar beneficios a largo plazo tanto a las personas como a las organizaciones (Jarosch, 2023).

- Seguridad y tranquilidad: Saber que su empleo es seguro y que tienen una fuente estable de ingresos da a los empleados una sensación de seguridad y tranquilidad (Jarosch, 2023).
- Estabilidad financiera: Los empleados con un empleo estable tienen una fuente de ingresos fiable, lo que les facilita la gestión de su dinero. Ofrece coherencia a la hora de pagar las facturas a tiempo y hacer planes de futuro (Jarosch, 2023).
- Desarrollo y promoción profesional: Dentro de una empresa, la estabilidad laboral puede ofrecer oportunidades de desarrollo y promoción profesional. Los trabajadores de larga duración pueden tener la oportunidad de crecer en su profesión, asumir responsabilidades adicionales y adquirir experiencia (Jarosch, 2023).
- Equilibrio vida-trabajo: La estabilidad laboral puede influir en un equilibrio más favorable entre la vida laboral y personal. Los empleados pueden experimentar menos estrés y tener más tiempo y energía para dedicar a su vida personal cuando se sienten a gusto en su profesión (Jarosch, 2023).



- Beneficios y ventajas para los empleados: Los empleados con puestos estables suelen disfrutar de beneficios y ventajas adicionales, como tiempo libre remunerado, planes de jubilación, seguro médico y oportunidades de desarrollo profesional. Estas ventajas pueden mejorar el bienestar general y la satisfacción laboral (Jarosch, 2023).

Objetivos

El término "objetivos de clima organizativo" se refiere a las metas u objetivos concretos que se propone una empresa para establecer y mantener un entorno de trabajo favorable y productivo. Estos objetivos pretenden moldear el ambiente general, la cultura y las condiciones de trabajo de la organización. A continuación, se enumeran algunos objetivos típicos relativos al clima dentro de la empresa (Olavarria et al., 2023):

- Compromiso y satisfacción de los empleados: Promover altos niveles de compromiso y satisfacción de los empleados es uno de los objetivos del clima organizativo. Esto implica establecer un lugar de trabajo acogedor e integrador en el que los empleados se sientan apreciados, respetados e inspirados para dar lo mejor de sí mismos (Olavarria et al., 2023).
- Fomentar la comunicación abierta y la cooperación: Otro objetivo es fomentar la comunicación abierta y la cooperación dentro de la plantilla y en todos los niveles de la organización. Esto implica promover la cooperación, el intercambio de información y vías de comunicación abiertas y eficaces (Olavarria et al., 2023).
- Equilibrio entre trabajo y vida privada: Las empresas pueden intentar fomentar un entorno que permita a los trabajadores mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada. Este objetivo implica ofrecer horarios de trabajo flexibles,



fomentar iniciativas de salud y hacer hincapié en el valor del bienestar individual (Olavarria et al., 2023).

- **Diversidad e inclusión:** Muchas empresas se esfuerzan por fomentar un entorno que celebre la diversidad y favorezca la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Promover un entorno de justicia, respeto y conocimiento de la variedad forma parte de este objetivo (Olavarria et al., 2023).
- **Aprendizaje y desarrollo:** Hacer hincapié en el aprendizaje y el desarrollo continuos puede ser uno de los objetivos del clima organizativo. Esto implica dar a los miembros del personal oportunidades de desarrollo profesional, promoción profesional y mejora de las competencias (Olavarria et al., 2023).
- **Cultura ética y basada en valores:** Establecer una cultura ética y basada en valores puede ser uno de los objetivos de una organización. Promover la honradez, la conducta moral y la devoción a los principios básicos de la empresa forman parte de ello (Olavarria et al., 2023).
- **Reconocimiento e incentivos:** Otro objetivo es crear un entorno que honre y celebre los logros y esfuerzos de los empleados. Esto implica establecer métodos imparciales y abiertos para evaluar el rendimiento de los empleados, así como ofrecer incentivos y sistemas de reconocimiento significativos (Olavarria et al., 2023).
- **Desarrollo del liderazgo:** Como objetivo del entorno organizativo, las organizaciones pueden dar prioridad al desarrollo del liderazgo. Esto implica fomentar programas de tutoría, desarrollar capacidades de liderazgo efectivas y ofrecer oportunidades para el desarrollo del liderazgo (Olavarria et al., 2023).
- **Innovación y creatividad:** Algunas organizaciones intentan crear un entorno que fomente estos dos rasgos. Crear un espacio seguro para la experimentación, el

desarrollo de ideas y la asunción de riesgos forma parte de este objetivo (Olavarria et al., 2023).

- Seguridad y bienestar de los empleados: Por último, las empresas pueden tener objetivos de seguridad y bienestar de los empleados. Esto implica fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, asegurarse de que el lugar de trabajo es mental y físicamente seguro, y ofrecer herramientas para apoyar el bienestar de los empleados (Olavarria et al., 2023).

2.2.2. Desempeño docente

La calidad y la eficacia de las estrategias de enseñanza de un profesor, así como la forma en que influyen en el crecimiento y el aprendizaje de sus alumnos, se denominan rendimiento docente. Incluye una variedad de elementos, como las técnicas de enseñanza, la administración del aula, las técnicas de evaluación, las habilidades comunicativas y la capacidad de establecer un entorno de aprendizaje propicio y estimulante. Fomentar la pasión por el aprendizaje y alentar los logros de los estudiantes depende en gran medida de unas prácticas docentes eficaces. A continuación, se enumeran algunos elementos esenciales de una actuación docente eficaz (Liu et al., 2023):

- Conocimientos de la materia: Los instructores deben poseer amplios conocimientos de la materia que imparten. Esto implica mantenerse al día de los descubrimientos más recientes y las mejores prácticas del sector en su campo de especialización (Liu et al., 2023).
- Tácticas pedagógicas: Para atraer a los alumnos y promover el aprendizaje, los profesores eficaces emplean una serie de tácticas didácticas. Utilizan estrategias que favorecen la participación, fomentan el pensamiento crítico y se adaptan a diversos estilos y aptitudes de aprendizaje (Liu et al., 2023).



- **Gestión del aula:** Los profesores son responsables de crear y mantener un ambiente de clase alegre y ordenado. Esto implica establecer directrices claras, supervisar adecuadamente la conducta de los alumnos y crear un entorno de aprendizaje acogedor y seguro (Liu et al., 2023).
- **Evaluación y retroalimentación:** La retroalimentación oportuna y constructiva, junto con una evaluación del desarrollo de los estudiantes, son componentes críticos de una buena enseñanza. Los instructores deben evaluar los conocimientos de los alumnos utilizando diversas técnicas para poder modificar sus planes de clase (Liu et al., 2023).
- **Colaboración y comunicación:** La buena enseñanza requiere una excelente capacidad de comunicación. Los educadores eficaces deben ser capaces de escuchar activamente a sus hijos, derribar las barreras de comunicación entre ellos y sus padres y explicar los temas en términos sencillos. La colaboración con las partes interesadas y otros educadores puede mejorar la eficacia de la enseñanza (Liu et al., 2023).
- **Diferenciación e individualización:** Los educadores cualificados reconocen y atienden las distintas necesidades de sus alumnos. Modifican su enseñanza para tener en cuenta las distintas preferencias, aptitudes y experiencias de aprendizaje, asegurándose de que todos los alumnos tengan las mismas posibilidades de éxito.
- **Desarrollo profesional continuo:** Para mejorar su instrucción y mantenerse al día de la investigación y las innovaciones educativas, los educadores deben participar en un desarrollo profesional continuo. Esto implica asistir a conferencias y talleres, así como seguir formándose (Liu et al., 2023).
- **Práctica reflexiva:** Para desarrollarse y progresar, es esencial reflexionar sobre las estrategias de instrucción y recabar opiniones. Los buenos profesores evalúan

periódicamente sus métodos de enseñanza, tienen en cuenta los resultados de sus alumnos y se adaptan según sea necesario (Liu et al., 2023).

Es fundamental recordar que hay varias formas de evaluar el rendimiento de un profesor, como las observaciones en el aula, las evaluaciones de los alumnos y los comentarios de administradores y colegas. Para mejorar su rendimiento y tener una buena influencia en los resultados de aprendizaje de sus alumnos, los profesores deben dedicarse al aprendizaje permanente y esforzarse por un desarrollo continuo (Liu et al., 2023).

Preparación y desarrollo de la enseñanza

Para asegurarse de que los instructores están adecuadamente equipados para satisfacer las demandas cambiantes de los estudiantes y del panorama educativo, es fundamental que las instituciones educativas y los programas de preparación del profesorado evalúen y actualicen periódicamente sus métodos. Podemos ayudar a los educadores a tener éxito y crecer invirtiendo en su formación y desarrollo como profesores, lo que a la larga mejorará los resultados de aprendizaje de los alumnos. Un componente esencial para garantizar una educación eficaz y memorable es la planificación y el desarrollo del profesor. Se trata de proporcionar a los educadores la información, las habilidades y las herramientas necesarias para ofrecer a sus alumnos una educación de primera categoría. A continuación, se enumeran algunos componentes esenciales del crecimiento y la preparación del docente (Nachman, 2022):

- **Programas de formación del profesorado:** Los programas de licenciatura y máster en educación, por ejemplo, proporcionan a los futuros profesores la base teórica y las habilidades prácticas que necesitan. Estos programas suelen incluir cursos de psicología de la educación, creación de planes de estudios, técnicas de enseñanza y gestión del aula (Nachman, 2022).



- **Experiencia de campo y prácticas:** Los aspirantes a profesores pueden observar y apoyar a educadores más experimentados en auténticos entornos de aula a través de experiencias de campo y prácticas, que suelen formar parte de los programas de preparación de profesores. A través de estas experiencias, pueden poner en práctica sus conocimientos y desarrollar sus habilidades prácticas de enseñanza mientras son supervisados por instructores mentores (Nachman, 2022).
- **Formación pedagógica:** El desarrollo de los conocimientos y capacidades pedagógicas de los profesores es el principal objetivo de los programas eficaces de formación del profesorado. Esto implica conocer cómo aprenden los alumnos, adaptar la formación a las necesidades específicas de cada estudiante, crear planes de clase interesantes y utilizar métodos de enseñanza eficaces (Nachman, 2022).
- **Conocimientos de la materia:** Los profesores deben conocer a fondo las materias que imparten. Para garantizar que los profesores conozcan a fondo el material que van a enseñar, los programas de preparación de profesores suelen incluir cursos relacionados con la materia o materias en las que se especializará el profesor (Nachman, 2022).
- **Desarrollo profesional continuo:** Una vez finalizada la formación básica del profesorado, la enseñanza sigue evolucionando. Los profesores que deseen mantenerse al día de las últimas investigaciones, las mejores prácticas y las estrategias de enseñanza innovadoras deben participar en un desarrollo profesional continuo. Las oportunidades de crecimiento profesional pueden incluir el trabajo con colegas, la asistencia a conferencias, la realización de cursos en línea y la organización de talleres (Nachman, 2022).



- Tutoría y apoyo: Los programas que ofrecen ayuda y comentarios de educadores experimentados a profesores recién licenciados son muy beneficiosos. Los mentores pueden guiar a los educadores noveles a través de las dificultades del campo, aconsejarles y animarlos mientras perfeccionan su oficio (Nachman, 2022).
- Práctica reflexiva: Una parte esencial del crecimiento profesional es la reflexión sobre las estrategias de enseñanza. Los instructores deben evaluar periódicamente sus estrategias de enseñanza, el rendimiento de los estudiantes y las oportunidades de desarrollo. Mediante la reflexión, los educadores pueden hacer las modificaciones necesarias, pulir sus enfoques pedagógicos y mejorar continuamente su trabajo (Nachman, 2022).
- Integración de la tecnología: Los profesores deben estar preparados para incorporar la tecnología a sus clases de manera eficaz, dado el papel cada vez más importante que desempeña la tecnología en la educación. En los programas de formación del profesorado debería ofrecerse formación sobre el uso de plataformas y herramientas tecnológicas educativas para mejorar la enseñanza y atraer a los alumnos (Nachman, 2022).

Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos

Un componente esencial para garantizar una educación eficaz y memorable es la planificación y el desarrollo del profesor. Implica dotar a los educadores de la información, las habilidades y las herramientas necesarias para proporcionar a sus alumnos una educación de primera categoría. (Darling y Oakes, 2021)

Los entornos físicos, psicológicos y emocionales en los que tienen lugar la instrucción y el aprendizaje se denominan entornos de aprendizaje. Incluye una serie de elementos que



pueden afectar a la motivación, el compromiso y los resultados generales del aprendizaje de los alumnos. A continuación, se enumeran algunos rasgos y factores esenciales que deben tenerse en cuenta a la hora de desarrollar un entorno de aprendizaje productivo. Recuerde que crear un entorno de aprendizaje productivo es un proceso continuo que exige adaptabilidad, introspección y un desarrollo sin fin. Puedes crear un entorno de aprendizaje enriquecedor y estimulante que favorezca el desarrollo y el éxito de los alumnos teniendo en cuenta estos aspectos y modificando tus estrategias pedagógicas para adaptarlas a sus necesidades (Darling y Oakes, 2021).

Profesionalismo docente

Los orígenes de la certificación del profesorado se remontan al siglo XIX, una época en la que los programas de formación del profesorado y las instituciones educativas de las zonas rurales y urbanas diferían. El público en general no estaba de acuerdo con los educadores profesionales, que creían que todos los instructores necesitaban completar programas formales de formación y tener una certificación docente. En las zonas rurales, se tendía a sostener la creencia de que la enseñanza eficaz sólo requería un poco de formación formal en pedagogía y que los buenos profesores nacen, no se fabrican (Myers, 2023).

Es posible que la gente que vivía en ciudades y pueblos prefiriera que sus profesores tuvieran certificados y formación oficiales. Los educadores profesionales fueron adquiriendo cada vez más autoridad sobre las escuelas del país y la titulación de los profesores desde principios del siglo XX y alrededor de 1930. Las comunidades locales perdieron gradualmente la capacidad de decidir quién estaba cualificado para enseñar en sus escuelas. Los anteriores exámenes de certificación, considerados deficientes por los educadores profesionales, se sustituyeron por requisitos formales de educación universitaria para ejercer la docencia (Myers, 2023).



A finales de la década de 1950, el sistema de formación del profesorado volvió a estar en el punto de mira debido a la laxitud de los requisitos de admisión y de salida, la excesiva atención prestada a la pedagogía en detrimento del dominio de las materias, la ausencia de una base de conocimientos profesionales y la falta de pruebas sólidas que relacionaran la formación del profesorado con el éxito de la enseñanza en el aula. Alrededor de 1975, un gran número de personas del sector y el público en general cuestionaron el valor de la preparación y la certificación del profesorado (Myers, 2023).

Varias organizaciones han intentado hacerse con el control de la formación y la titulación de los profesores para mantener cierto grado de unidad dentro de Estados Unidos. Como resultado, la certificación y la competencia del profesorado han vuelto a ser objeto de atención. La definición de profesor cualificado y el proceso por el que se examina a los nuevos profesores antes de obtener una certificación más permanente. He aquí algunos aspectos clave de la profesionalidad docente: (Myers, 2023).

- **Experiencia y conocimientos:** Los profesores de esta profesión tienen amplios conocimientos tanto de su materia como de las técnicas de enseñanza. Gracias a las oportunidades de desarrollo profesional, se mantienen al día de las últimas investigaciones y las mejores prácticas en educación, actualizando sus conocimientos y habilidades de forma constante (Sancar et al., 2021).
- **Conducta ética:** Al interactuar con los estudiantes, los compañeros de trabajo, los padres y la comunidad, los profesores profesionales respetan un código ético y actúan con integridad, honestidad y justicia. Defienden la privacidad, honran la diversidad y fomentan un entorno de aprendizaje acogedor y seguro (Sancar et al., 2021).
- **Compromiso con el aprendizaje de los alumnos:** Los educadores experimentados conceden un gran valor al desarrollo académico y personal de

sus alumnos. Se establecen altos niveles de exigencia, se imparte una formación pertinente y estimulante, y se ofrece la ayuda y la retroalimentación pertinentes para que los alumnos alcancen su máximo potencial (Sancar et al., 2021).

- **Práctica reflexiva:** Para mejorar sus prácticas de instrucción, los instructores profesionales reflexionan sobre sus técnicas evaluándolas críticamente, analizando los resultados del aprendizaje de los alumnos e introduciendo las mejoras necesarias. Con el fin de mejorar la eficacia de su instrucción, solicitan la opinión de padres, alumnos y colegas (Sancar et al., 2021).
- **Colaboración y aprendizaje profesional:** Para compartir ideas, recursos y buenas prácticas, los instructores profesionales colaboran activamente entre sí. Para mejorar sus habilidades docentes y mantenerse al día de los avances en educación, participan en conferencias, grupos de aprendizaje y desarrollo profesionales continuo (Sancar et al., 2021).
- **Los educadores profesionales tienen buenas dotes de comunicación** cuando interactúan con alumnos, padres, compañeros de trabajo y otras partes interesadas. Escuchan atentamente, dan instrucciones precisas, ofrecen críticas útiles y mantienen abiertas las líneas de comunicación para crear vínculos sólidos con los alumnos y promover su aprendizaje (Sancar et al., 2021).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Ambiente

La intrincada red de elementos físicos, químicos y biológicos que envuelve y se relaciona con un organismo o una comunidad de organismos se denomina "medio ambiente". Está formado por componentes naturales y artificiales que afectan a la capacidad de un organismo para sobrevivir y desarrollarse (De Groot, 2019).

2.3.2. Colegio



Dependiendo del lugar, la palabra "colegio" puede referirse a una variedad de centros educativos de distintos niveles. En Norteamérica se incluyen la educación preescolar, la guardería, la escuela primaria, la escuela media, la escuela secundaria, el college, la universidad y la escuela de posgrado. En EE. UU., el departamento de educación de cada estado vigila el progreso de los alumnos hasta el bachillerato. Además, hay escuelas especializadas que ofrecen diversos programas y educación, como las escuelas imán y las escuelas concertadas (Williams et al., 2019)

2.3.3. Desempeño

Según el contexto, "rendimiento" puede significar muchas cosas, incluso es la Introducción completa e imparcial al marketing online basado en resultados (Kamps y Schetter, 2018).

2.3.4. Confianza

El concepto de confianza es polifacético y su significado puede variar dependiendo del contexto en el que se utiliza. Este papel es esencial para la estabilidad, la cooperación y la confianza, ya que es un elemento esencial para las relaciones, las interacciones humanas y el funcionamiento de la sociedad. A pesar de que la noción "confianza" posee diversas interpretaciones, se define como la percepción pública fundamentada en las expectativas de cómo debería desempeñar (Hitlin y Shutava, 2022).

2.3.5. Enseñanza

El acto de impartir información, destrezas y habilidades interpersonales de un educador a un alumno, aprendiz o cualquier otra audiencia en un entorno de aprendizaje se denomina enseñanza. Está estrechamente relacionada con el proceso de aprendizaje, que es la forma en que los alumnos adquieren y absorben conocimientos. Uno de los aspectos más importantes de la escuela es la enseñanza, que también influye significativamente en el crecimiento intelectual y personal de las personas (Leinhardt, 2019).



2.3.6. Equipo

Un equipo es un conjunto de personas que se reúnen para cooperar con el fin de alcanzar un objetivo compartido. Los equipos existen en diversos contextos, como el lugar de trabajo, los deportes, las instituciones educativas y las asociaciones de vecinos. La idea de trabajo en equipo se centra en el esfuerzo combinado y la sinergia que se producen cuando personas con distintos antecedentes y puntos de vista colaboran para alcanzar un objetivo común. (Belbin y Brown, 2022)

2.3.7. Estabilidad

El grado de consistencia de los miembros de un equipo a lo largo del tiempo se denomina estabilidad del equipo. Es una medida de la frecuencia con la que los miembros de un equipo rotan o cambian. El funcionamiento, la cohesión y la eficacia general de un equipo pueden verse afectados significativamente por la estabilidad del equipo (Grobys et al., 2021).

2.3.8. Iluminar

Iluminar es dar luz o comprensión, física o figuradamente. Consiste en arrojar luz sobre algo para que resulte más comprensible o claro. Puede utilizarse para describir el acto de arrojar luz sobre una zona poco iluminada u ofrecer conocimiento o comprensión sobre un tema determinado. Para iluminar una habitación oscura, por ejemplo, se puede encender una lámpara que aporte claridad. Por decirlo metafóricamente, si tienes una noción o idea difícil, alguien puede ayudarte a entenderla mejor iluminándola o proporcionándote ejemplos (Michael et al., 2023).

2.3.9. Pedagogía

La teoría y la práctica de la enseñanza y el aprendizaje se denominan pedagogía. Incluye todas las técnicas, planes y tácticas que emplean los profesores para ayudar a los niños a aprender y avanzar en su crecimiento intelectual, social y emocional. Comprender cómo



aprenden los alumnos, desarrollar estrategias de enseñanza eficaces y crear una atmósfera de aprendizaje acogedora forman parte de la pedagogía (Giroux, 2020).

2.3.10. Proceso

La definición de "proceso" varía según el contexto en el que se utilice. Es fundamental recordar que la definición exacta de "proceso" puede cambiar según el tema o el área de estudio. Si tiene en mente una aplicación o un contexto concretos, no dude en decírmelo y estaré encantada de ofrecerle más detalles. (Meltzer, 2018)



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), este estudio es cuantitativo, ya que utiliza la recopilación y el análisis de datos numéricos para abordar cuestiones de investigación y evaluar hipótesis. Se utilizarán encuestas estructuradas para recopilar datos para esta estrategia, que se basa en medidas objetivas y análisis estadísticos para llegar a conclusiones. A continuación, los datos se evaluarán mediante técnicas estadísticas.

3.2. Método(s) aplicados a la investigación

Para comprobar las hipótesis, este trabajo de investigación emplea los métodos hipotético y deductivo. Este método implica formular una hipótesis general, así como hipótesis específicas adicionales basadas en teorías y observaciones conocidas, para luego derivar conclusiones y predicciones lógicas a partir de esa hipótesis. Con el fin de verificar o refutar dichas teorías, se recopilan datos para ponerlas a prueba (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Tipo de investigación

Con el fin de desarrollar o mejorar teorías y marcos conceptuales, el trabajo actual consiste en una investigación básica o teórica. Se centra en investigar y comprender los principios, conceptos y relaciones subyacentes en un campo de estudio concreto. Además, implica una revisión y síntesis exhaustiva del cuerpo de literatura existente, el análisis de modelos teóricos y la creación de nuevos conocimientos teóricos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Nivel de investigación

El nivel correlacional de este trabajo se debe a que examina la relación estadística entre dos variables sin ninguna manipulación; esto permite a los investigadores evaluar la naturaleza y la fuerza de la relación entre las variables. Si bien la investigación correlacional no puede



probar la causalidad, puede arrojar importantes conocimientos sobre patrones, tendencias y asociaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Diseño de investigación

El estudio utiliza un diseño no experimental ya que, como señalan Hernández y Mendoza (2018), es el tipo de investigación en el que únicamente se observan y cuantifican los fenómenos en sus estados naturales e inalterados, sin necesidad de manipular variables o controlar condiciones.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población de esta investigación estará conformada por el personal docente de la institución educativa estudiada.

3.6.2. Muestra

Para la muestra, se realiza un muestreo censal, así que se aplicará el instrumento al total de docentes, que son 35 profesores.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la recolección de datos se utilizará una encuesta con un conjunto de preguntas y una escala de medición divulgada a través de su instrumento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7.2. Instrumento

Según Hernández y Mendoza (2018), el instrumento correspondiente es un cuestionario con ítems que se plantean en respuesta a las indicaciones y se evalúan mediante una escala Likert de 5 puntos.

3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad



La consistencia y estabilidad de un instrumento a través del tiempo y bajo diversos escenarios al medir una variable o constructo se denomina confiabilidad. Es crucial para la investigación porque garantiza que el instrumento genera mediciones confiables y consistentes al indicar el grado en que arroja datos consistentes cuando se utiliza con frecuencia (Hernández y Mendoza, 2018). Para ello se calcula el índice alfa de Cronbach.

3.8.2. Validez

El grado en que un instrumento mide de manera precisa y efectiva el constructo o idea que pretende medir -es decir, si el instrumento puede arrojar resultados confiables y significativos- se denomina validez del instrumento. La validez es esencial para el estudio ya que garantiza que las variables están adecuadamente representadas en los datos obtenidos mediante el instrumento (Hernández & Mendoza, 2018). En consecuencia, el cuestionario del presente estudio será validado por expertos.

3.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Una vez construido y verificado el instrumento, se recogió la información de la muestra seleccionada al azar y se almaceno en una base de datos, que luego se analizó mediante un programa informático estadístico para obtener resultados que pueden presentarse en tablas y gráficos.

3.10. Diseño de contrastación de hipótesis

Se calculó el índice Tau de Kendal y se utilizará la prueba de normalidad.

CAPÍTULO VI
RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo por dimensiones

- **Medio ambiente físico**

Tabla 2

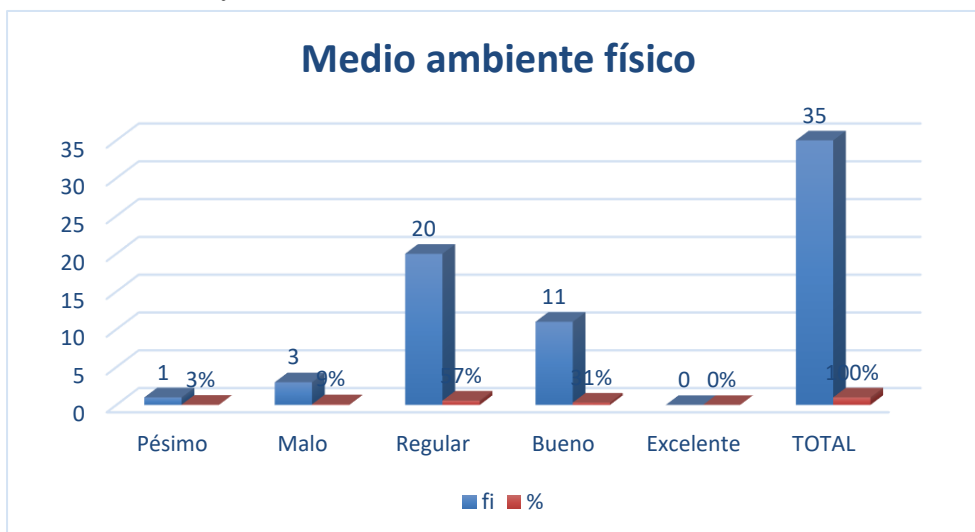
Medio ambiente físico

Dimensión: Medio ambiente físico	Amplitud		Mobiliario y equipamiento		Ambientes especializados		Iluminación y ventilación	
CRITERIOS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	1	3%	1	3%	2	6%	2	6%
Malo	1	3%	0	0%	3	9%	9	26%
Regular	25	71%	24	69%	14	40%	16	46%
Bueno	8	23%	10	29%	16	46%	8	23%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 1

Medio ambiente físico



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 2 y figura 1; el resultado promedio que resalta es 57%, siendo 20 personas afirmando que es Regular el Medio ambiente físico en el Clima



organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 1 persona indicando que es Pésimo el Medio ambiente físico en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 20 personas con el 57% afirman que el Medio ambiente físico es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Estructura organizativa**

Tabla 3

Estructura organizativa

Dimensión: Estructura organizativa	Funciones		Autorrealización		La estructura		Confianza y la coordinación	
CRITERIOS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	1	3%	2	6%	0	0%	2	6%
Malo	1	3%	2	6%	2	6%	3	9%
Regular	19	54%	17	49%	23	66%	18	51%
Bueno	14	40%	14	40%	10	29%	12	34%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 2

Estructura organizativa



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 3 y figura 2; el resultado promedio que resalta es 54%, siendo 19 personas afirmando que es Regular la Estructura organizativa en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 1 persona indicando que es Pésimo la Estructura organizativa en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 19 personas con el 54% afirman

que la Estructura organizativa es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Estilo de dirección institucional**

Tabla 4

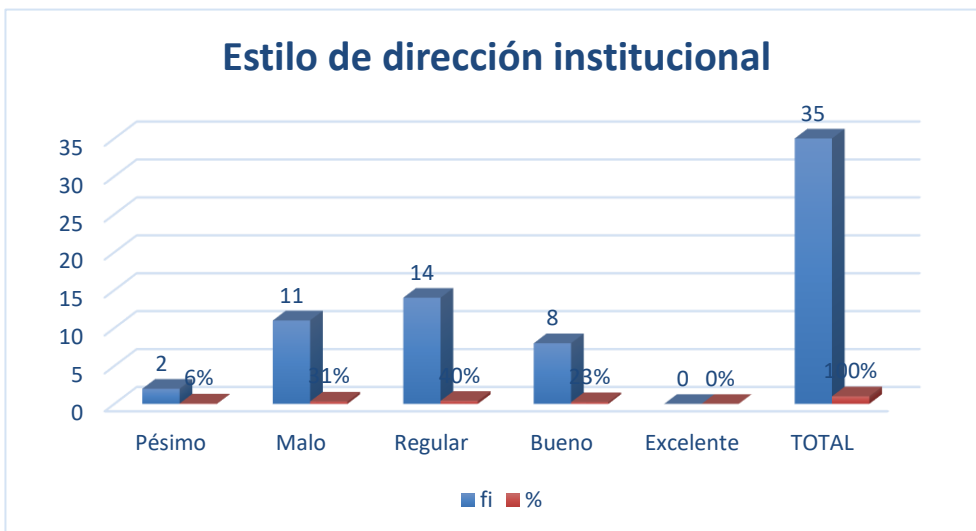
Estilo de dirección institucional

Dimensión:									
Estilo de dirección institucional	El comportamiento		Delegación de funciones		Acercamiento consultivo		Gerencia directiva		
CRITERIO	S	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo		1	3%	2	6%	1	3%	8	23%
Malo		6	17%	6	17%	13	37%	17	49%
Regular		19	54%	19	53%	11	31%	6	17%
Bueno		9	26%	9	25%	10	29%	4	11%
Excelente		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		35	100%	36	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 3

Estilo de dirección institucional



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 4 y figura 3; el resultado promedio que resalta es 40%, siendo 14 personas afirmando que es Regular el Estilo de dirección institucional en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 6%, siendo 2 personas indicando

que es Pésimo el Estilo de dirección institucional en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 14 personas con el 40% afirman que el Estilo de dirección institucional es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Trabajo en equipo**

Tabla 5

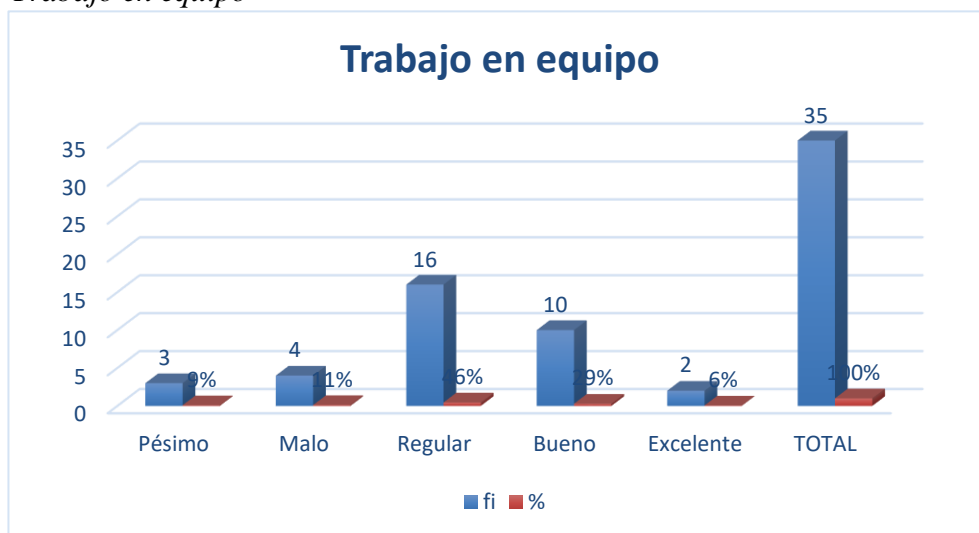
Trabajo en equipo

Dimensión: Trabajo en equipo	Trabajo en equipo		Coordinaciones previas		Coordinación		Solución de problemas	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	8	23%	2	6%	2	6%	2	6%
Malo	11	31%	1	3%	2	6%	1	3%
Regular	12	34%	11	31%	20	57%	22	63%
Bueno	4	11%	15	43%	11	31%	10	29%
Excelente	0	0%	6	17%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 4

Trabajo en equipo



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 5 y figura 4; el resultado promedio que resalta es 46%, siendo 16 personas afirmando que es Regular el Trabajo en equipo en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani,

2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 9%, siendo 3 personas indicando que es Pésimo el Trabajo en equipo en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 16 personas con el 46% afirman que el Trabajo en equipo es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Procesos**

Tabla 6

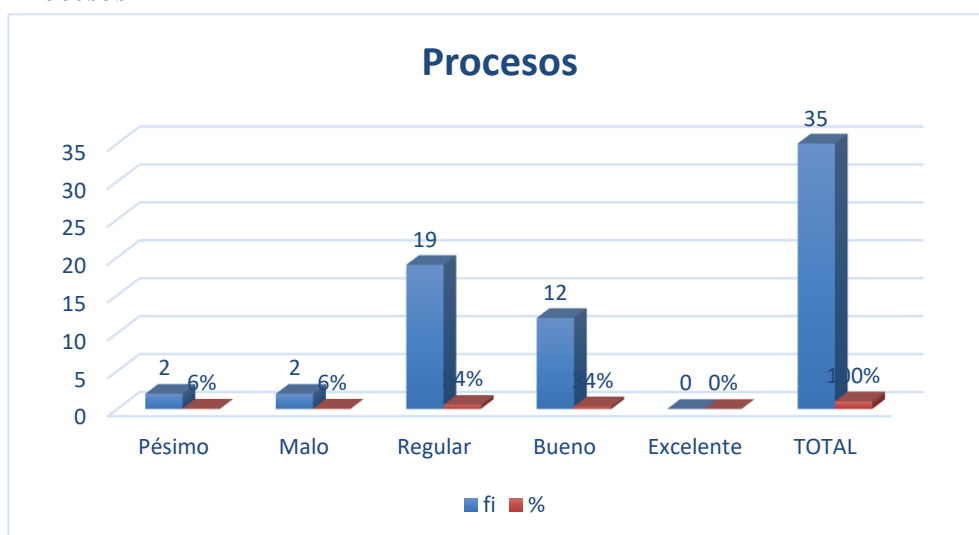
Procesos

Dimensión: Procesos	Procesos y procedimientos		Conducción de procesos		Procesos y procedimientos		Procesos de organización	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	1	3%	1	3%	2	6%	2	6%
Malo	2	6%	3	9%	3	9%	0	0%
Regular	18	51%	19	54%	17	49%	21	60%
Bueno	14	40%	12	34%	13	37%	12	34%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 5

Procesos



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 6 y figura 5; el resultado promedio que resalta es 54%, siendo 19 personas afirmando que es Regular los Procesos en el Clima organizacional de

la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 6%, siendo 2 personas indicando que es Pésimo los Procesos en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 19 personas con el 54% afirman que los Procesos son Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Variables personales**

Tabla 7

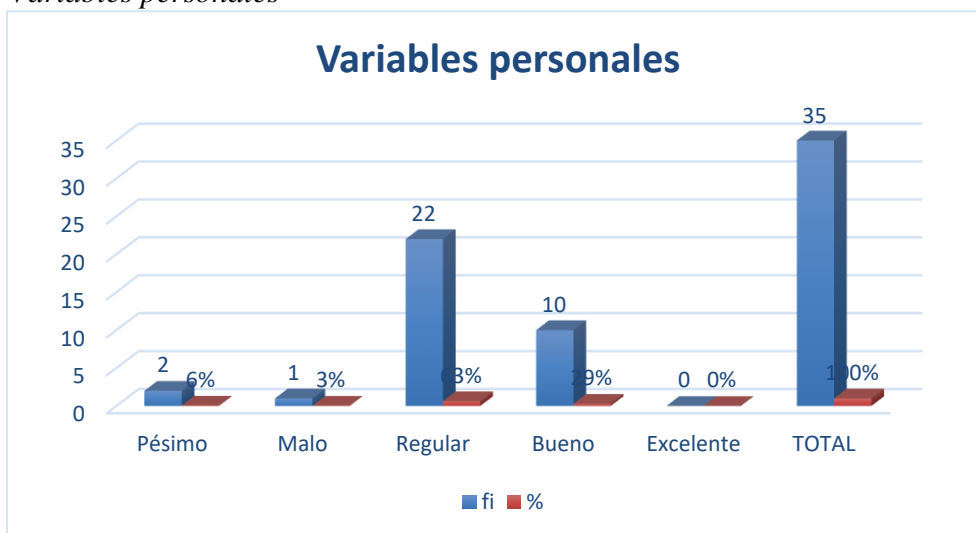
Variables personales

Dimensión: Variables personales	Relaciones sociales		Conflictos interpersonales	
	fi	%	fi	%
CRITERIOS				
Pésimo	2	6%	2	6%
Malo	1	3%	0	0%
Regular	21	60%	22	63%
Bueno	11	31%	11	31%
Excelente	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 6

Variables personales



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 7 y figura 6; el resultado promedio que resalta es 63%, siendo 22 personas afirmando que es Regular las Variables personales en el Clima



organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 6%, siendo 2 personas indicando que es Pésimo las Variables personales en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 22 personas con el 63% afirman que las Variables personales son Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Estilo de supervisión**

Tabla 8

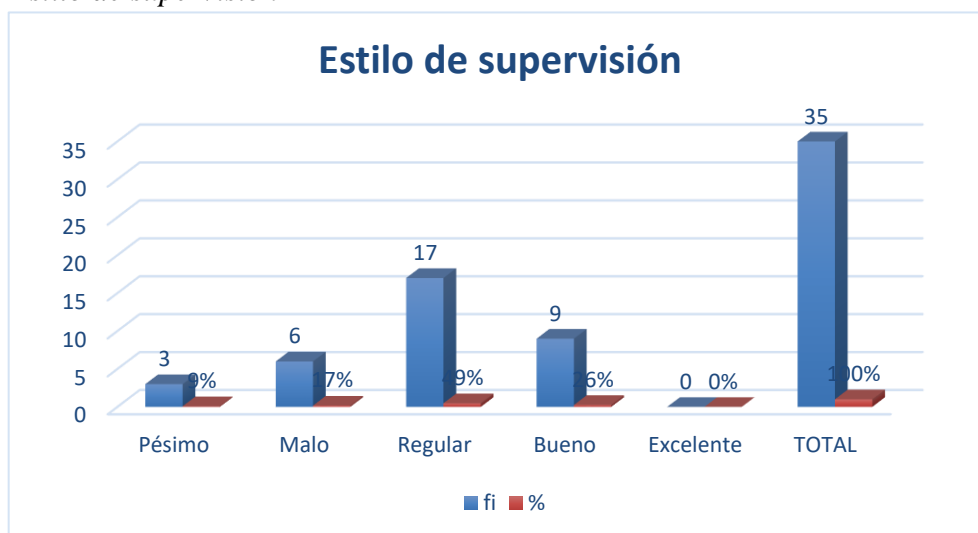
Estilo de supervisión

Dimensión: Estilo de supervisión	Estilo de supervisión		Supervisión de directivos		Mecanismos de control	
	fi	%	fi	%	fi	%
CRITERIOS						
Pésimo	6	17%	2	6%	2	6%
Malo	11	31%	3	9%	3	9%
Regular	11	31%	22	63%	17	49%
Bueno	7	20%	8	23%	13	37%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 7

Estilo de supervisión



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 8 y figura 7; el resultado promedio que resalta es 49%, siendo 17 personas afirmando que es Regular el Estilo de supervisión en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 9%, siendo 3 personas indicando que es Pésimo el Estilo de supervisión en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 17 personas con el 49% afirman que el

Estilo de supervisión es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Motivación**

Tabla 9

Motivación

Dimensión: Motivación	Desarrollo del servicio		Actitudes personales		Sentimiento del personal		Desempeño jerárquico	
CRITERIOS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	1	3%	1	3%	1	3%	0	0%
Malo	8	23%	8	24%	4	11%	4	11%
Regular	23	66%	21	64%	21	55%	19	54%
Bueno	3	9%	3	9%	12	32%	12	34%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	33	100%	38	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 8

Motivación



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 9 y figura 8; el resultado promedio que resalta es 60%, siendo 21 personas afirmando que es Regular la Motivación en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 17%, siendo 6 personas indicando que es Mala la Motivación en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de

Sicuani, 2023. En general 21 personas con el 60% afirman que la Motivación es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Estabilidad laboral**

Tabla 10

Estabilidad laboral

Dimensión: Estabilidad laboral	Trato del personal		Estabilidad laboral		Oportunidades de desarrollo		Ambiente laboral o institucional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	1	3%	1	3%	2	6%	1	3%
Malo	2	6%	6	17%	7	20%	13	37%
Regular	17	49%	19	54%	17	49%	11	31%
Bueno	15	43%	9	26%	9	26%	10	29%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 9

Estabilidad laboral



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 10 y figura 9; el resultado promedio que resalta es 46%, siendo 16 personas afirmando que es Regular la Estabilidad laboral en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 1 persona indicando que es Pésima la Estabilidad laboral en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002

Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 16 personas con el 46% afirman que la Estabilidad laboral es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Objetivos**
Tabla 11

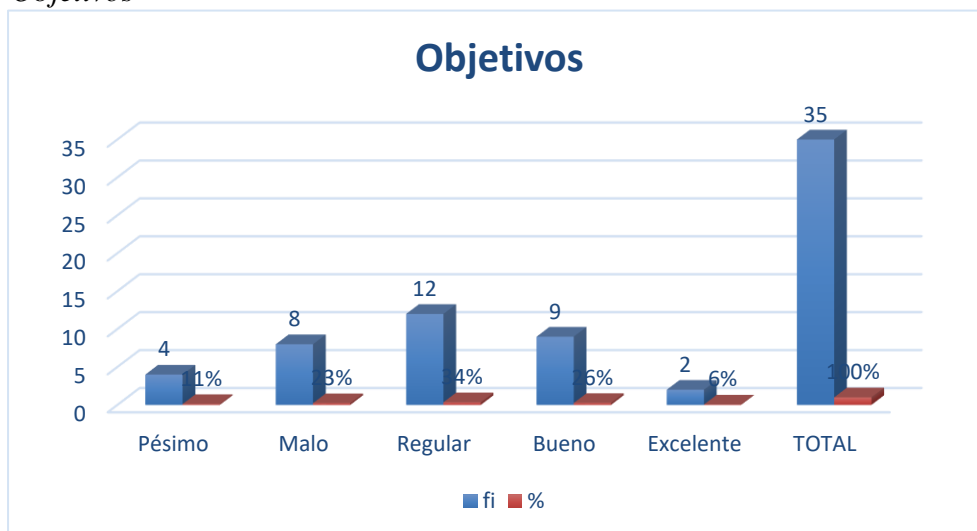
Objetivos

Dimensión: Objetivos	Ambiente laboral o institucional		Participación de representantes		Formación profesional		Metas anuales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	8	23%	8	23%	2	6%	2	6%
Malo	17	49%	11	31%	1	3%	2	6%
Regular	6	17%	12	34%	11	31%	20	57%
Bueno	4	11%	4	11%	15	43%	11	31%
Excelente	0	0%	0	0%	6	17%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 10

Objetivos



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 11 y figura 10; el resultado promedio que resalta es 34%, siendo 12 personas afirmando que es Regular la Estabilidad laboral en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 11%, siendo 4 personas indicando que es

Pésimo los Objetivos en el Clima organizacional de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 12 personas con el 34% afirman que los Objetivos es Regular en el Clima organizacional, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Preparación de la enseñanza**

Tabla 12

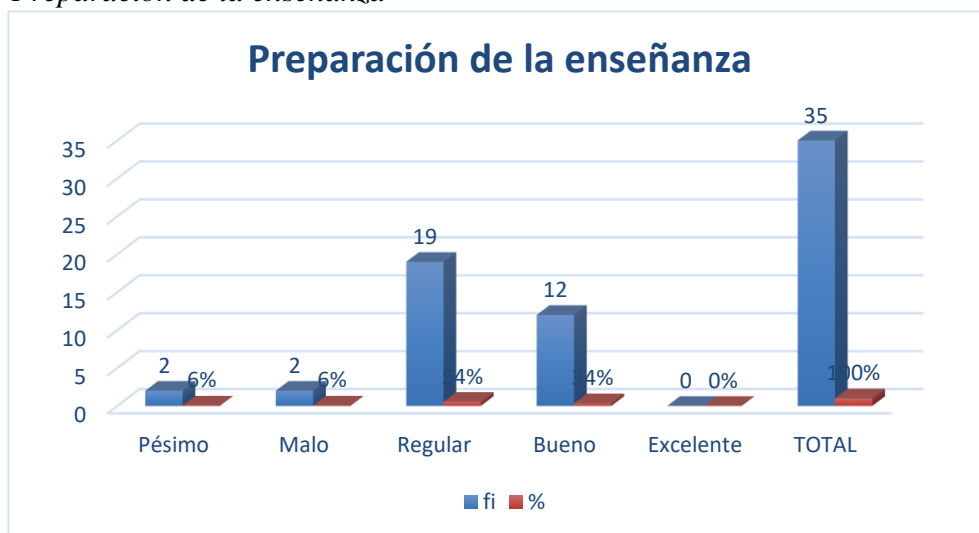
Preparación de la enseñanza

Dimensión: Preparación de la enseñanza CRITERIOS	Proceso de enseñanza		Actividades de enseñanza		Contenidos pedagógicos		Herramientas pedagógicas	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	2	6%	1	3%	1	3%	2	6%
Malo	1	3%	2	6%	3	9%	3	9%
Regular	22	63%	18	51%	19	54%	17	49%
Bueno	10	29%	14	40%	12	34%	13	37%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 11

Preparación de la enseñanza



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 12 y figura 11; el resultado promedio que resalta es 54%, siendo 19 personas afirmando que es Regular la Preparación de la enseñanza en el Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani,

2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 6%, siendo 2 personas indicando que es Pésima la Preparación de la enseñanza en el Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 19 personas con el 54% afirman que la Preparación de la enseñanza es Regular en el Desempeño docente, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Creación de ambientes favorables**

Tabla 13

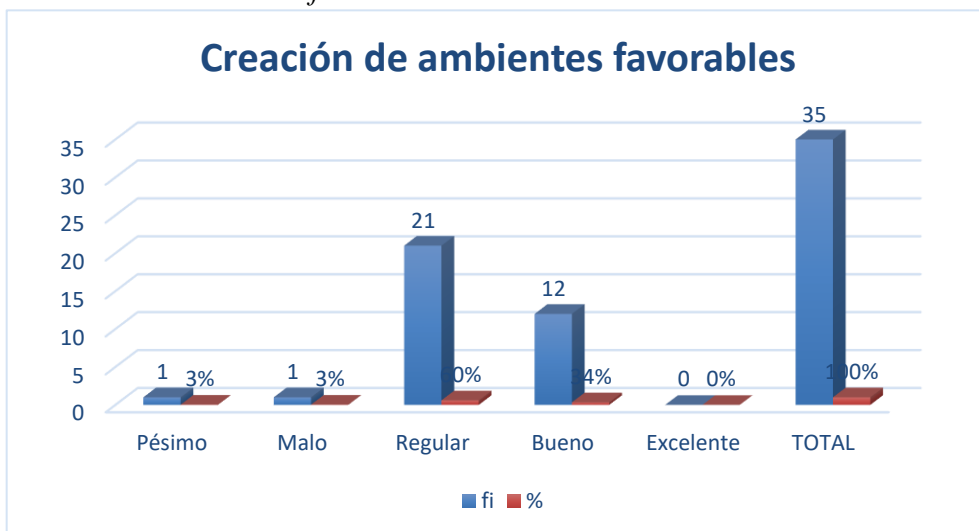
Creación de ambientes favorables

Dimensión: Creación de ambientes favorables	Ambiente adecuado		Ambiente de confianza	
	fi	%	fi	%
CRITERIOS				
Pésimo	2	6%	2	6%
Malo	0	0%	1	3%
Regular	21	60%	21	60%
Bueno	12	34%	11	31%
Excelente	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 12

Creación de ambientes favorables



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 13 y figura 12; el resultado promedio que resalta es 60%, siendo 21 personas afirmando que es Regular la Creación de ambientes favorables en el



Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 1 persona indicando que es Pésima la Creación de ambientes favorables en el Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 21 personas con el 60% afirman que la Creación de ambientes favorables es Regular en el Desempeño docente, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Enseñanza para el aprendizaje**

Tabla 14

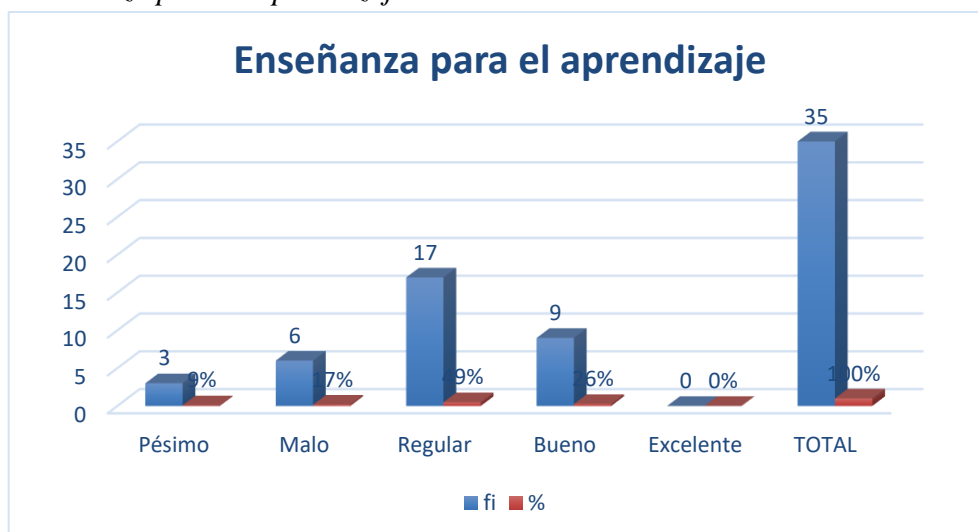
Enseñanza para el aprendizaje

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje	Procesos de aprendizaje		Autoevaluación	
CRITERIOS	fi	%	fi	%
Pésimo	2	6%	6	17%
Malo	0	0%	11	31%
Regular	22	63%	11	31%
Bueno	11	31%	7	20%
Excelente	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 13

Enseñanza para el aprendizaje



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 14 y figura 13; el resultado promedio que resalta es 49%, siendo 17 personas afirmando que es Regular la Enseñanza para el aprendizaje en el Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 9%, siendo 3 personas indicando que es Pésima la Enseñanza para el aprendizaje en el Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 17 personas con el 49%

afirman que la Enseñanza para el aprendizaje es Regular en el Desempeño docente, resaltando la importancia en la institución educativa.

- **Profesionalismo docente**

Tabla 15

Profesionalismo docente

Dimensión: Profesionalismo docente	Compromiso		Responsabilidad y profesionalismo	
	fi	%	fi	%
CRITERIOS				
Pésimo	2	6%	2	6%
Malo	3	9%	3	9%
Regular	22	63%	17	49%
Bueno	8	23%	13	37%
Excelente	0	0%	0	0%
TOTAL	35	100%	35	100%

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 14

Profesionalismo docente



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Como se puede observar en la tabla 15 y figura 14; el resultado promedio que resalta es 57%, siendo 20 personas afirmando que es Regular el Profesionalismo docente en el Desempeño docente de la Institución educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 1 persona indicando que es Pésima el Profesionalismo docente en el Desempeño docente de la Institución educativa N°



57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023. En general 20 personas con el 57% afirman que el Profesionalismo docente es Regular en el Desempeño docente, resaltando la importancia en la institución educativa.

4.1.2. Análisis correlacional

Tabla 16

Análisis correlacional

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Nota. Basado en Supo (2017)

- **Correlación general**

Tabla 17

Correlación general

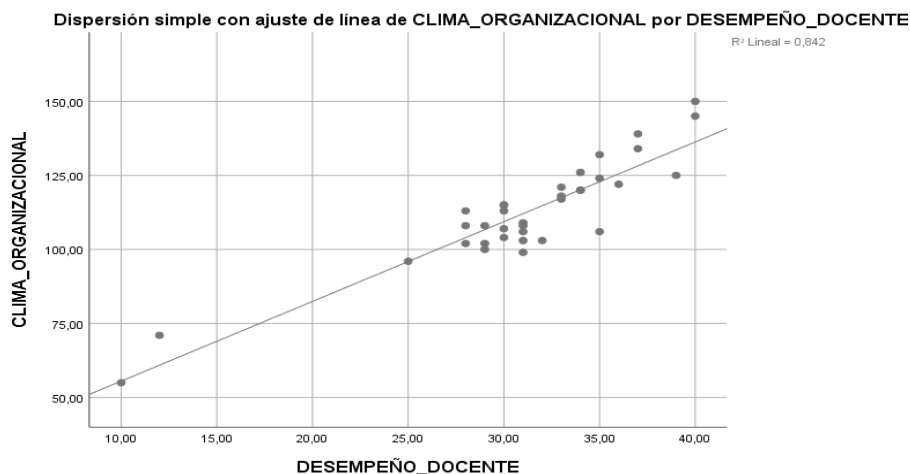
			Correlaciones	
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 15

Correlación general



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 17 y figura 15 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.818, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, considerablemente entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe

una correlación positiva muy fuerte considerablemente al 81.8% de confianza entre el Clima organizacional y Desempeño docente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

- **Correlación específica 1**
Tabla 18

Correlación específica 1

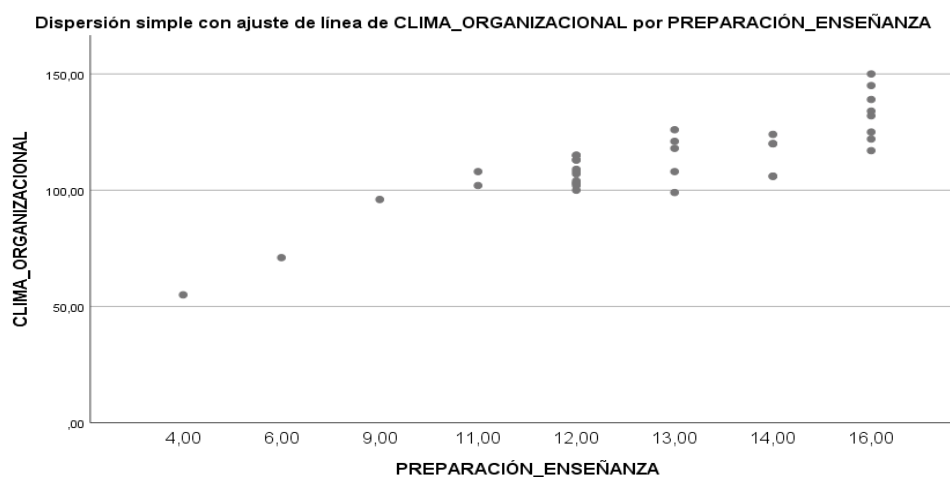
			Correlaciones	
			Clima organizacional	Preparación enseñanza
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Preparación enseñanza	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 16

Correlación específica 1



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 18 y figura 16 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.792, indicando claramente una correlación positiva considerable entre

ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva muy fuerte considerablemente al 79.2% de confianza entre el Clima organizacional y Preparación enseñanza en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

- Correlación específica 2
Tabla 19

Correlación específica 2

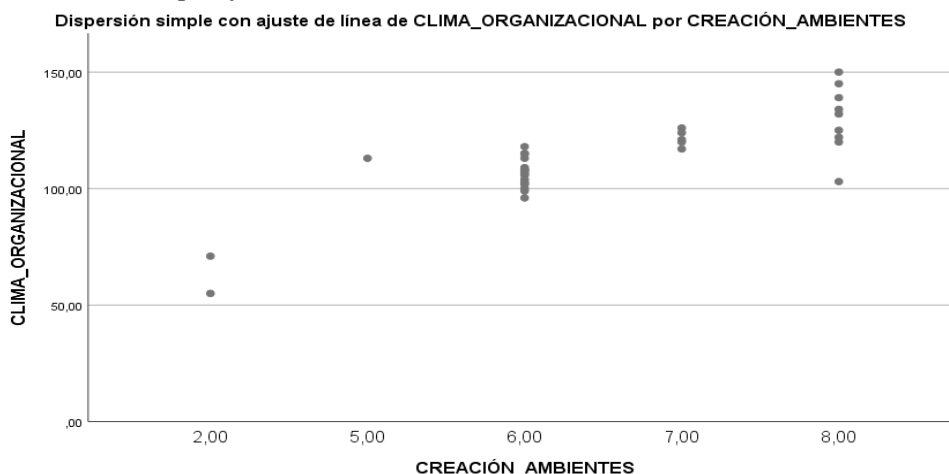
Correlaciones				
			Clima organizacional	Creación ambientes
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Creación ambientes	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 17

Correlación específica 2



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 19 y figura 17 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.770, indicando claramente una correlación positiva considerable entre

ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva muy fuerte considerablemente al 77% de confianza entre el Clima organizacional y Creación ambiente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

- Correlación específica 3
Tabla 20

Correlación específica 3

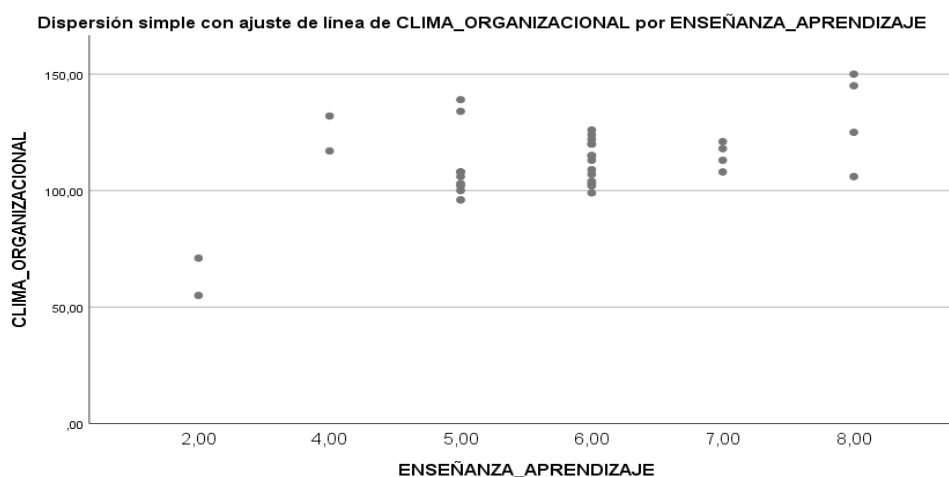
			Correlaciones	
			Clima organizacional	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,379*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	35	35
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,379*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 18

Correlación específica 3



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 20 y figura 18 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.379, indicando claramente una correlación positiva débil entre ambas

variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva débil al 37.9% de confianza entre el Clima organizacional y Enseñanza aprendizaje en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

- **Correlación específica 4**
Tabla 21

Correlación específica 4

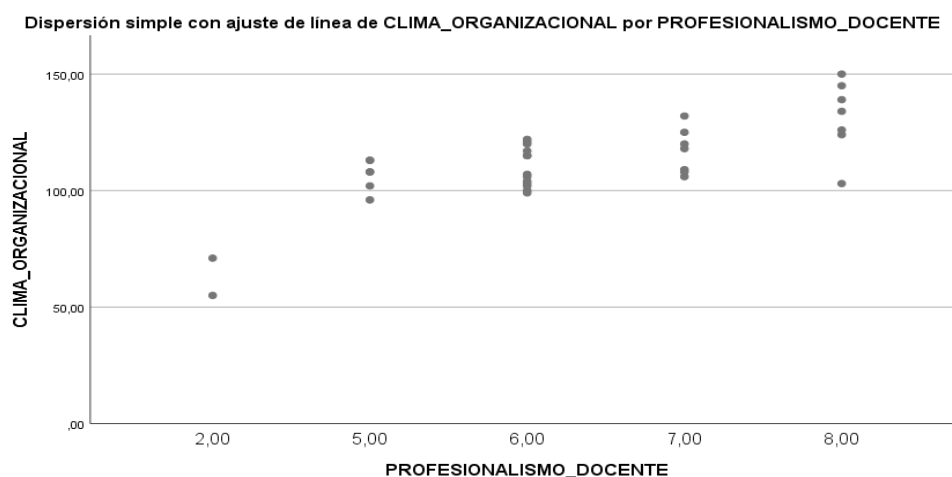
			Correlaciones	
			Clima organizacional	Profesionalismo docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Profesionalismo docente	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

Figura 19

Correlación específica 4



Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 21 y figura 19 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.658, indicando claramente una correlación positiva considerablemente

entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva considerablemente al 65.8% de confianza entre el Clima organizacional y Profesionalismo docente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

4.2. Contratación de hipótesis

Para validar la hipótesis del investigador, el primer paso consiste en generar los datos y determinar si están distribuidos de forma equitativa o desigual. Para ello, si el tamaño de la muestra es superior a cincuenta, se emplea la prueba de Kolmogorov-Smirnov; si es inferior a cincuenta, se recurre a la prueba de Shapiro Wilk (Galindo-Dom).

El tamaño de la muestra en este estudio es de 35 profesores de la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023, por lo que se utilizó la prueba de Shapiro Wilk (Galindo-Dom) porque el tamaño de la muestra es inferior a 50.

Tabla 22

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,143	35	,069	,928	35	,024
Desempeño docente	,219	35	,000	,811	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

4.2.1. Hipótesis general

a. Plantear la hipótesis

Hipótesis Nula H0: El clima organizacional no se relaciona positivamente con el desempeño docente de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023.

Hipótesis Alterna H1: El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño docente de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023.

b. Prueba estadística

De acuerdo con el exhaustivo análisis de normalidad llevado a cabo, se ha llegado a la conclusión de que los datos no siguen una distribución normal en absoluto. Por consiguiente, se tomó la decisión de utilizar el test estadístico no paramétrico Tau b de Kendall para realizar la evaluación de los datos recopilados en el estudio.

c. Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) \geq 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

d. Decisión y conclusión estadística

Tabla 23

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 23 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.

4.2.2. Hipótesis específica 1

a. Plantear la hipótesis

Hipótesis Nula H0: El clima organizacional no se relaciona positivamente con la preparación de la enseñanza de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

Hipótesis Alternativa H1: El clima organizacional se relaciona positivamente con la preparación de la enseñanza de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

b. Prueba estadística

De acuerdo con el exhaustivo análisis de normalidad llevado a cabo, se ha llegado a la conclusión de que los datos no siguen una distribución normal en absoluto. Por consiguiente, se tomó la decisión de utilizar el test estadístico no paramétrico Tau b de Kendall para realizar la evaluación de los datos recopilados en el estudio.

c. Criterio de decisión

Si $p\text{-valor (Sig.)} < 0.05$ se rechaza la H_0 .

Si $p\text{-valor (Sig.)} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

d. Decisión y conclusión estadística

Tabla 24

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Clima organizacional	Preparación enseñanza
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Preparación enseñanza	Coefficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 24 el $p\text{-valor (Sig.)}$ es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 con un margen de error del 5%.

4.2.3. Hipótesis específica 2

a. Plantear la hipótesis

Hipótesis Nula H0: El clima organizacional no se relaciona positivamente con la creación de ambientes favorables de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

Hipótesis Alterna H1: El clima organizacional se relaciona positivamente con la creación de ambientes favorables de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

b. Prueba estadística

De acuerdo con el exhaustivo análisis de normalidad llevado a cabo, se ha llegado a la conclusión de que los datos no siguen una distribución normal en absoluto. Por consiguiente, se tomó la decisión de utilizar el test estadístico no paramétrico Tau b de Kendall para realizar la evaluación de los datos recopilados en el estudio.

c. Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

d. Decisión y conclusión estadística

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Clima organizacional	Creación ambientes
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Creación ambientes	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 25 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.

4.2.4. Hipótesis específica 3

a. Plantear la hipótesis

Hipótesis Nula H0: El clima organizacional no se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

Hipótesis Alterna H1: El clima organizacional se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

b. Prueba estadística

De acuerdo con el exhaustivo análisis de normalidad llevado a cabo, se ha llegado a la conclusión de que los datos no siguen una distribución normal en absoluto. Por consiguiente, se tomó la decisión de utilizar el test estadístico no paramétrico Tau b de Kendall para realizar la evaluación de los datos recopilados en el estudio.

c. Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

d. Decisión y conclusión estadística

Tabla 26

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Clima organizacional	Enseñanza aprendizaje
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,306*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	35	35
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,306*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	35	35

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

Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 26 el p-valor (Sig.) es de 0.019, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.019 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 con un margen de error del 5%.

4.2.5. Hipótesis específica 4

a. Plantear la hipótesis

Hipótesis Nula H_0 : El clima organizacional no se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

Hipótesis Alterna H_1 : El clima organizacional se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.

b. Prueba estadística

De acuerdo con el exhaustivo análisis de normalidad llevado a cabo, se ha llegado a la conclusión de que los datos no siguen una distribución normal en absoluto. Por consiguiente, se tomó la decisión de utilizar el test estadístico no paramétrico Tau b de Kendall para realizar la evaluación de los datos recopilados en el estudio.

c. Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la H_0 .

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

d. Decisión y conclusión estadística

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 4

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Profesionalismo docente
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Profesionalismo docente	Coeficiente de correlación	,546**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	

N	35	35
---	----	----

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota. Elaborado por la autora desde el procesamiento estadístico

En la tabla 27 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 con un margen de error del 5%.

4.3. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como primordial objetivo determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023; para una mejor comprensión se planteó objetivos específicos en referencia a la relación del clima organizacional con: la preparación de la enseñanza, la creación de ambientes favorables, la enseñanza para el aprendizaje, y el profesionalismo docente.

Es así que después de un arduo análisis del procesamiento de datos, se ha denotado en los resultados que según la correlación de Rho de Spearman se constata que existe una correlación positiva muy fuerte considerablemente al 81.8% de confianza entre el Clima organizacional y Desempeño docente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023.

Este resultado está respaldado por Alvarado y Concha (2020) quienes investigaron la relación de ambas variables aplicado a una institución educativa de Ecuador; analizando los datos llegaron a identificar una relación mayor al 50% por tanto se puede afirmar que el clima organizacional y el desempeño docente se relacionan significativamente por ello, eso puede procurar mejoras en los conflictos o pequeños desacuerdos.

Asimismo, Medina (2017) ha estudiado la relación de ambas variables en una institución particular de nivel internacional, con el objetivo conocer si el desempeño docente está influenciado por el clima organizacional, para ello se empleó un El estudio fue de tipo



descriptivo y se empleó la correlación de Pearson confirmando un correlación positiva y significativa entre ambas variables y por ende se debe tomar la importancia debida para generar mejoras de gestión en la institución educativa.

Del mismo modo, Moreno (2020) estudió las universidades públicas de Ecuador y realizó un trabajo investigación transversal, analítico, exploratorio con la finalidad de analizar la cultura organizacional en el desempeño docente; los resultados demostraron índices altos de correlación entre ambas variables afirmando existe una tendencia entre la cultura organizativa y el rendimiento laboral de los profesores universitarios; el estudio permitió poner en marcha procedimientos que produzcan prácticas docentes que fortalezcan su reputación institucional y produzcan el calibre de profesionales que la sociedad ecuatoriana demanda.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general se concluye que es Regular el Clima organizacional y Desempeño docente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.818, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 . También se concluye que el 55% de personas encuestadas representadas por 19 personas, afirman que el Clima organizacional es Regular en el Desempeño docente.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico se concluye que es regular el Clima organizacional y la Preparación enseñanza en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.792, indicando claramente una correlación positiva considerable, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 . También se concluye que el 53% de personas encuestadas representadas por 18 personas, afirman que el Clima organizacional son Regulares en la Preparación de enseñanza.

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico se concluye que es regular el Clima organizacional y la Creación de ambientes favorables en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.770, indicando claramente una correlación positiva considerable, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 . También se concluye que



el 60% de personas encuestadas representadas por 21 personas, afirman que el Clima organizacional son Regulares en la Creación de ambientes favorables.

CUARTA: Respecto al tercer objetivo específico se concluye que es regular el Clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.379, indicando claramente una correlación positiva débil, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.019, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.019 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 . También se concluye que el 50% de personas encuestadas representadas por 17 personas, afirman que el Clima organizacional son Regulares en la Enseñanza para el aprendizaje.

QUINTA: Respecto al cuarto objetivo específico se concluye que es regular el Clima organizacional y el Profesionalismo docente en la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.658, indicando claramente una correlación positiva considerable, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 . También se concluye que el 54% de personas encuestadas representadas por 19 personas, afirman que el Clima organizacional son Regulares en el Profesionalismo docente.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: En cuanto al objetivo general, se recomienda que los profesores de la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023, tengan en un mayor compromiso, dedicación y perseverancia para que se dirijan a la mejora continua del clima organizacional para que posteriormente exista también mejoras en el desempeño docente ya que si la institución se encamina de una manera correcta y buena, todos los alumnos podrán adquirir mayores conocimientos en su logro de aprendizaje. También se recomienda que las autoridades de la institución educativa estén en constante seguimiento con los profesores para observar, corregir y mejorar su metodología.

SEGUNDA: En cuanto al primer objetivo específico, se recomienda que los profesores de la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023, tengan una mejor metodología de enseñanza para sus alumnos, inclusive un mejor desempeño y explicación de temas con una mayor relevancia al aprendizaje para mejorar la preparación enseñanza previamente a sus clases y posteriormente el mejoramiento del clima organizacional de la institución. Desde luego también se recomienda los docentes se autoayuden personalmente con temas de pedagogías

TERCERA: En cuanto al segundo objetivo específico, se recomienda que los profesores de la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023, posean ambientes favorables para la enseñanza y aplicación de la metodología correcta lo que se quiere es que exista un cambio de inmediato en donde las aulas, las áreas verdes y toda la institución ayuden al aprendizaje del alumno como también el profesor y autoridades se ingenien a continuar con la enseñanza buena. También se recomienda que el rendimiento y la felicidad de los docentes de la institución educativa están muy influidos por el entorno organizativo, desarrollando un enfoque adecuado para el entorno de trabajo es crucial. El entusiasmo y



la motivación de los docentes aumentan en un entorno laboral favorable, y esto puede mejorar el rendimiento de la organización.

CUARTA: En cuanto al tercer objetivo específico, se recomienda que los profesores de la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023, posean técnicas de enseñanzas para los alumnos y ellos logren aprender de acuerdo con la planificación que sus profesores piensan en dar sus clases ya que la enseñanza es fundamental para todo infante en la institución educativa. También se recomienda poner en práctica varias tácticas que ayuden a crear un entorno de aprendizaje positivo para los niños es crucial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en una escuela. Es fundamental empezar a ofrecer sugerencias a los alumnos en los primeros cursos de los ciclos de educación para que puedan alcanzar los objetivos de aprendizaje marcados en la planificación y tengan una comprensión significativa del material que se está estudiando. Para que los alumnos se sientan cómodos en su entorno de aprendizaje y éste sea mucho más eficaz, es imprescindible que las aulas tengan un ambiente de aprendizaje saludable. Un buen ambiente escolar abarca varios elementos, como aulas bien mantenidas, mejores planteamientos pedagógicos y didácticos, uso adecuado de la tecnología en los centros de estudio, áreas de socialización y mediación escolar.

QUINTA: En cuanto al cuarto objetivo específico, se recomienda que los profesores de la institución educativa N° 57002 Dos de mayo Sicuani 2023, posean el profesionalismo de cada docente, junto a ello el desenvolvimiento correspondiente para existir un buen clima organizacional, desde las autoridades, hasta los docentes. También se recomienda que es crucial que los profesores evalúen continuamente su trabajo, poniendo de relieve tanto sus puntos fuertes como las áreas que necesitan desarrollo. Esto incluye la necesidad de un desarrollo profesional continuo de los profesores para mejorar su rendimiento laboral y su



repercusión en los logros académicos de los alumnos. Para dejar atrás los paradigmas convencionales de enseñanza y adaptarse a los avances de la ciencia, la tecnología y la educación de los alumnos, la profesionalización de los profesores implica el desarrollo de nuevas habilidades.

**REFERENCIAS**

- Ahmad, K. Z. B., Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter?. *Management Decision*, 56(2), 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Alvarado, D. A. G., & Concha, A. R. C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil-Ecuador, 2019. *Ciencia y Educación*, 1(1), 36-43. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>
- Aroquipa Durán, Y. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia de Sandia-Puno, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44070>
- Belbin, R. M., & Brown, V. (2022). *Team roles at work*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003163152/team-roles-work-victoria-brown-meredith-belbin>
- Boukis, A., Koritos, C., Daunt, K. L., & Papastathopoulos, A. (2020). Effects of customer incivility on frontline employees and the moderating role of supervisor leadership style. *Tourism Management*, 77, 103997. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.103997>
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Y6ilDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT30&dq=organizational+structure&ots=dCRh1eOcie&sig=RJ4cQgYQG1wIqWtYyTu6Db s8Zpc#v=onepage&q=organizational%20structure&f=false>
- Cahuapaza, J. E. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun-Revista de*



- Investigación Científica, 2(2). [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10459>
- Coronel Coronel, O. R. (2022). Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín 2020. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10459>
- Cruz Candia, A. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa 70029 "María Auxiliadora" distrito de Puno 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102167>
- Cruz Rojas, J. J. (2022). Clima organizacional y desempeño docente en la IE N° 89506 del distrito de Coishco, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102167>
- Darling-Hammond, L., & Oakes, J. (2021). Preparing teachers for deeper learning. Harvard Education Press. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IhIeEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Preparation+and+development+of+teaching&ots=3oKjw4ngA4&sig=9k8R9wMrDmMpI7-aNgtbOjPwIjw#v=onepage&q=Preparation%20and%20development%20of%20teaching&f=false>
- De Groot, J. I. (2019). Environmental psychology: An introduction. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kCGEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=Environment&ots=gzuWA5Wb66&sig=XiwUMmaS3yGmfpismcKE15LigA8#v=onepage&q=Environment&f=false>



- de las Heras, M., Yubero, S., Navarro, R., & Larrañaga, E. (2022). The Relationship between Personal Variables and Perceived Appropriateness of Coping Strategies against Cybervictimisation among Pre-Service Teachers. *Sustainability* (2071-1050), 14(9), 5575. <https://doi.org/10.3390/su14095575>
- Echevarri, D. C., & Zambrano, R. (2015). Revisión de Instrumentos de Evaluación de Clima Organizacional. *Estudios Gerenciales*, 188. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S012359231400117X?token=ABD74BD144C2145DCF6DE09A6D8B4968F1A191ADA2868FED4230DD8CD9BC1E9FFDB4B113CDE5778AA03540E2797FFDF9>
- Flynn, S. I. (2021). *Organizational Environment*. Salem Press Encyclopedia. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89185615&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Fuentes Macedo, M. (2018). El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 193 "Club de Leones" de Puno. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6806>
- Gido, J., Clements, J., & Baker, R. (2018). *Successful project management*. Cengage Learning. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/10328>
- Giroux, H. (2020). *Critical pedagogy* (pp. 1-16). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-31395-1_19-1
- Grobys, K., Junttila, J., Kolari, J. W., & Sapkota, N. (2021). On the stability of stablecoins. *Journal of Empirical Finance*, 64, 207-223. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2021.09.002>



- Gustafson, B. M., Pomirleanu, N., & John-Mariadoss, B. (2018). A review of climate and culture research in selling and sales management. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 38(1), 144-167. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1426992>
- Hitlin, P., & Shutava, N. (2022). Trust in government. Partnership for Public Service and Freedman Consulting. <https://ourpublicservice.org/wp-content/uploads/2022/03/Trust-in-Government.pdf>
- Jarosch, G. (2023). Searching for job security and the consequences of job loss. *Econometrica*, 91(3), 903-942. <https://doi.org/10.3982/ECTA14008>
- Jilapa, C., & Patricia, L. Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno en el año 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano de Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10478>
- Kamps, I., & Schetter, D. (2018). Performance marketing. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30912-1>
- Kretchmar, J. (2021). Motivation. Salem Press Encyclopedia. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89164327&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement,



and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257-282.

<https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>

Leinhardt, G. (2019). On teaching. In *Advances in instructional psychology* (pp. 1-54).

Routledge. [https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315864341-](https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315864341-1/teaching-gaea-leinhardt)

[1/teaching-gaea-leinhardt](https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315864341-1/teaching-gaea-leinhardt)

Liu, J., Gao, T., Liang, S., Chen, K., Zeng, J., Jing, F., & Zhou, J. (2023). Data-Driven

Discriminable Factors Analytics of Teaching Performance Ratings for College

Teachers. *2023 IEEE 12th International Conference on Educational and Information*

Technology (ICEIT), Educational and Information Technology (ICEIT), 2023 IEEE

12th International Conference On, 223–227.

<https://doi.org/10.1109/ICEIT57125.2023.10107897>

Málaga Caparó, A. (2020). El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral

del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés

Avelino Cáceres Puno–2018. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres

Velázquez]. Repositorio Institucional Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4670>

Marín Narváez, G. A. (2019). Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño

autopercebido de los docentes de los colegios adventistas de la Unión Sur de Colombia.

[Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional

Universidad de Montemorelos. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10459>

Medina Montesdeoca A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente

de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito [Tesis de

Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad

Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/5611>



Meltzer, D. (2018). The psychoanalytical process. *The Psychoanalytical Process*, 1-144.

<https://www.torrossa.com/en/resources/an/5263879>

Michael, M., Groothoff, J. W., Shasha-Lavsky, H., Lieske, J. C., Frishberg, Y., Simkova, E., ... & Magen, D. (2023). Lumasiran for advanced primary hyperoxaluria type 1: phase 3

ILLUMINATE-C trial. *American Journal of Kidney Diseases*, 81(2), 145-155.

<https://doi.org/10.1053/j.ajkd.2022.05.012>

Morante Rojas, V. E. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio

Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106175>

Moreno Bastidas, G. R. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador. [Tesis de Doctorado,

Universidad Nacional de la Plata]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de

la Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914>

Myers, S. (2023). Teacher Competency Requirements. Salem Press Encyclopedia.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN>

[=89164488&lang=es&site=eds-live&scope=site](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN)

Nachman, B. R. (2022). Preparing Future Faculty to More Inclusively Teach Autistic College

Students: Examining an Inclusive Teaching Professional Development Course.

International Journal of Teaching and Learning in Higher Education, 33(3), 306–318.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN>

[=EJ1366181&lang=es&site=eds-live&scope=site](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN)

Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla.

<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>



- Olavarria-Benavides L., H., Ronald Ventura-Suclupe, P., Elizabeth de Jesus Jimenez-Tavara, V., & Cordova-Buiza, F. (2023). Organizational Climate and the Achievement of Objectives in a Governmental Tourism Management Institution. Proceedings of the International Conference on Tourism Research (ICTR), 226–232. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=edb&AN=164666572&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Pastrana Falcón, V. Glenn. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/3012>
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305>
- Saunders, A., Cornett, M. M., & Erhemjamts, O. (2021). Financial institutions management: A risk management approach. McGraw-Hill. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/12867>
- Schaaf, S., Liljequist, L., Wilson, R., & Hart, S. B. (2023). Perception of Supervisory Styles. *Seminars in Speech & Language*, 44(4), 240–250. <https://doi.org/10.1055/s-0043-1771509>
- Vargas Niño, R. R. (2023). Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fernando Belaúnde Terry - Sullana - Piura 2020. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/12149>



Wienclaw, R. A. (2021). Teams and Team Building. Salem Press Encyclopedia.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=95607433&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Williams, P. G., Lerner, M. A., Sells, J., Alderman, S. L., Hashikawa, A., Mendelsohn, A., ...

& Weiss-Harrison, A. (2019). School readiness. Pediatrics, 144(2).
<https://doi.org/10.1542/peds.2019-1766>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la preparación en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la creación de ambientes favorables en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el profesionalismo docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación del clima organizacional con la preparación de la enseñanza en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani. Analizar la relación del clima organizacional con la creación de ambientes favorables en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani. Analizar la relación del clima organizacional con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani. Analizar la relación del clima organizacional con el profesionalismo docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño docente de la I.E. N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani, 2023</p> <p>Hipótesis específico El clima organizacional se relaciona positivamente con la preparación de la enseñanza en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani. El clima organizacional se relaciona positivamente con la creación de ambientes favorables en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani. El clima organizacional se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani. El clima organizacional se relaciona positivamente con el profesionalismo docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de la ciudad de Sicuani.</p>	<p>-V1: Clima organizacional</p> <p>Medio ambiente físico</p> <p>Estructura organizativa</p> <p>Estilo de dirección institucional</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Procesos</p> <p>Variables personales</p> <p>Estilo de supervisión</p> <p>Motivación</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Objetivos</p> <p>-V2: Desempeño docente</p> <p>Preparación de la enseñanza</p> <p>Creación de ambientes favorables</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje</p> <p>Profesionalismo docente</p>	<p>amplitud</p> <p>Mobiliario y equipamiento de la institución</p> <p>ambientes especializados</p> <p>iluminación y ventilación</p> <p>Funciones</p> <p>autorrealización</p> <p>La estructura</p> <p>confianza y la coordinación</p> <p>El comportamiento</p> <p>Delegación de funciones al personal</p> <p>Acercamiento consultivo</p> <p>Gerencia directiva</p> <p>Trabajo en equipo en su institución</p> <p>Coordinaciones previas en su entorno</p> <p>Cordinación se da entre los estamentos</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Procesos y procedimientos correspondientes al área</p> <p>Conducción de procesos</p> <p>Procesos y procedimientos que maneja</p> <p>Procesos de organización</p> <p>Relaciones sociales del personal</p> <p>Conflictos interpersonales</p> <p>Estilo de supervisión que se conduce</p> <p>La supervisión de directivos</p> <p>Mecanismos de control</p> <p>Desarrollo del servicio</p> <p>Actitudes personales</p> <p>Sentimiento del personal</p> <p>Desempeño jerárquico</p> <p>Trato del personal</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Oportunidades de desarrollo</p> <p>Ambiente laboral o institucional</p> <p>Ambiente laboral o institucional</p> <p>Participación de representantes de todos los estamentos</p> <p>Centrado en la formación profesional”</p> <p>Metas anuales de la unidad educativa</p>



				proceso de enseñanza actividades de enseñanza contenidos pedagógicos herramientas pedagógicas ambiente adecuado para el aprendizaje ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto procesos de aprendizaje Autoevaluación Compromiso
--	--	--	--	--



Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO

Sírvase leer detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

ESCALA DE VALORACIÓN

Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo
5	4	3	2	1

N°	Preguntas					
		5	4	3	2	1
1	Las condiciones de amplitud y organización del ambiente físico					
2	Mobiliario y equipamiento de la institución					
3	El instituto cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias					
4	Los ambientes de la institución cuentan con adecuada iluminación y ventilación					
5	Sientes que tu función es importante dentro de la institución					
6	La institución posibilita tu autorrealización personal y profesional					
7	La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato					
8	La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva"					
9	El comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto					
10	Oportunidades por delegación de funciones al personal					
11	Acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos					
12	Directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar					
13	Trabajo en equipo en su institución					
14	Coordinaciones previas en su entorno					
15	Grado de coordinación se da entre los estamentos					
16	El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas					
17	Procesos y procedimientos correspondientes al área					
18	Información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos					
19	Procesos y procedimientos que maneja					
20	Procesos utilizados en el desarrollo de la organización					



21	Relaciones sociales del personal								
22	Conflictos interpersonales								
23	Estilo de supervisión que se conduce								
24	La supervisión centrada en los directivos y jerárquicos								
25	Supervisión como en mecanismos de control								
26	Desarrollo del servicio								
27	Actitudes personales								
28	Sentimiento del personal								
29	Desempeño jerárquico								
30	Trato del personal								
31	Estabilidad laboral								
32	Oportunidades de desarrollo								
33	Ambiente laboral o institucional								
34	Ambiente laboral o institucional								
35	Participación de representantes de todos los estamentos								
36	Centrado en la formación profesional"								
37	Metas anuales de la unidad educativa								
38	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje								
39	Prepara y diseña las actividades de enseñanza								
40	Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos								
41	Uso adecuado de las herramientas pedagógicas								
42	Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje								
43	Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto								
44	Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje								
45	Se autoevalúa								
46	Se compromete con la educación de sus alumnos								
47	Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol								



Anexo 4: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO :

1.2. ESPECIALIDAD :

1.3. CARGO ACTUAL :

1.4. GRADO ACADÉMICO:.....

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

TEST DE LIKERT DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN I.E. N° 57002

DOS DE MAYO - SICUANI - 2023

1.1. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: ROXANA ROQUE RODRIGUEZ

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96	
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																					
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																					

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

II. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

2.1. Se acepta () 3.2. Se modifica () 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
			Juliaca,/...../.....



Anexo 5: Evidencia de recojo de información

Cuestionario docente sobre desempeño docente y clima organizacional

B I U ∞ ∑

Estimado(a) profesor(a) las orientamos cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio Teniendo en cuenta que:

1. = Totalmente en desacuerdo
2. = En desacuerdo
3. = De acuerdo
4. = Totalmente de acuerdo

La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los alumnos. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hace uso de los medios de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje. *

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se dirige en forma autoritaria a los alumnos. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución. *	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Los conocimientos que tiene los alumnos se toman en cuenta. *	1	2	3	4	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



181				
Los conocimientos que tren los alumnos se toman en cuenta como *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Permite reflexionar alumno sobre sus propios aprendizajes. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Evalúa los resultados alcanzados. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Las oportunidades que brinda la región Cusco son positivas para tu desempeño docente. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



101				
Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Cumple con eficacia la normatividad. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Se involucra en la toma de decisiones de su institución. *				
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [checked]

Fecha de entrega: 23 de Agosto 2024

1. Datos del autor (es):

Form fields for author information: Nombres y Apellidos: Roxana Roque Rodriguez; Dirección: Jr Pumacahua 523; DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45395818; Teléfono: 958671693; email: roquerodriguezroxana@gmail.com; Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación; Escuela Profesional o Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa; Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN; Asesor: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma; Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones: Trabajo de Investigación [unchecked] Tesis [checked] Trabajo de Suficiencia Profesional [unchecked] Trabajo Académico [unchecked]; Título: Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo de Sicuani 2023.

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima Organizacional, Desempeño Docente...

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

2

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
- Titulo
- 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: Gestión de la Educación- P34

Firma de Autor



huella digital

23 de Agosto 2024

Fecha