



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ
DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

ROGER NARCISO PURACA SONCCO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

JULIACA - PERÚ

2024



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ
DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

ROGER NARCISO PURACA SONCCO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

APROBADA POR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. ARNALDO YANA TORRES

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS


: _____
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 554-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 17 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-014494 presentado por el (a) Bachiller, **ROGER NARCISO PURACA SONCCO**, quien solicita nominación de jurados y Fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller. **ROGER NARCISO PURACA SONCCO**, con número de DNI. **0** y con número de matrícula **26117095**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

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

Que, mediante Resolución N° 1517-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 2038-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**;

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

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 00057 de fecha 17 de diciembre del 2024 se nomina jurados.

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe final de la investigación (**BORRADOR DE TESIS**), del (la) Bach: **ROGER NARCISO PURACA SONCCO**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

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

Fecha	: Viernes 20 de diciembre del 2024
Hora	: 09:00 a.m.
Lugar	: Aula N° 309 EPG-UANCV-JULIACA

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADODr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02038-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-013140 de fecha 25 de octubre de 2024, el (la) Bach. **ROGER NARCISO PURACA SONCCO**, con DNI N° 01556829, código de matrícula N° 26117095, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00918-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 15 de noviembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

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

Que, con Expediente N°2024-013140 el (la) Bach. **ROGER NARCISO PURACA SONCCO**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00918-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024** presentado por el (la) Bach. **ROGER NARCISO PURACA SONCCO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Mgtr. **PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. **Venceslao Condori Curi**
DIRECTOR (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01517-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 23 de Setiembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-010988 de fecha 04 de setiembre de 2024, el (la) Bach. ROGER NARCISO PURACA SONCCO, con DNI N° 01556829, código de matrícula N° 26117095, quien solicita Revisión de propuesta de investigación; INFORME N° 00523-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 13 de setiembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

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

Que, con Expediente N° 2024-010988 el (la) Bach. ROGER NARCISO PURACA SONCCO, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN con mención en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

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

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

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

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00523-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024 presentado por el (la) Bach. ROGER NARCISO PURACA SONCCO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA.

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

Regístrase, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO Dr. Leopoldo Wenceslao Conkari Cari DIRECTOR (d)



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

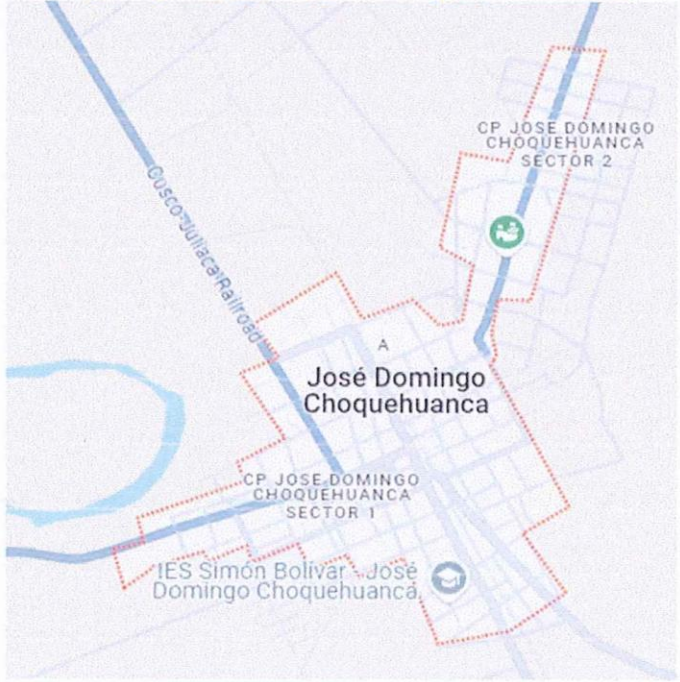
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%



TITULO	
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROGER NARCISO PURACA SONCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01556829
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-4996-6581
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 CONDORI 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	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024



Miembro del jurado 2

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
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33
Grupo de investigación	NO APLICA.
Agencia de financiamiento	SIN FINANCIAMIENTO.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: AZANGARO Distrito: JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA -15.03051, -70.33740 https://maps.app.goo.gl/XxdXaqmgC937SLiz6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2024 – DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD VICENTE CAJERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Ramiro Amílcar Bolaños Calderón
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROGER NARCISO PURACA SONCCO, identificado con DNI
Nro. 01556829 en mi condición de egresado de:

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

INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR,

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

“ INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024 ”

Asesorado por: Mgr. 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 07 de ABRIL del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Con todo cariño a mí querida esposa:
Zoila, quien en todo momento me apoyó
y alentó para que siga mis estudios y
llegue a obtener mi grado.



AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a mis queridos padres Elías y Lucrecia, ya que ellos a lo largo de sus vidas me ha inculcado trabajo y estudio, su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una persona con educación al servicio de la sociedad.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, bastión de formación de profesionales del desarrollo y competitividad de la región de Puno y Sur del país del Perú profundo.

ÍNDICE GENERAL



DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvii
RESUMEN.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
INTRODUCCION.....	xx

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	4
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.6.1. Limitaciones de la investigación.....	6
1.6.2. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.7. HIPÓTESIS.....	7
1.7.1. Hipótesis general.....	7
1.7.2. Hipótesis específicas.....	7



1.8. VARIABLES E INDICADORES	8
1.8.1. Conceptualización de variables.....	8
1.8.2. Operacionalización de variables.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	11
2.1.1. A nivel internacional.....	11
2.1.2. A nivel Nacional	15
2.1.3. A nivel Regional o local	19
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. Clima organizacional	21
2.2.1.1. Características del clima organizacional	23
2.2.1.2. Organización de la educación básica regular.....	24
2.2.1.3. Comunicación	25
2.2.1.4. Proceso de motivación.....	26
2.2.1.5. La confianza como conducta y como actitud.....	27
2.2.1.6. Concepto y tipos de participación.....	28
2.2.2. Desempeño docente.....	30
2.2.2.1. Marco del buen desempeño docente	31
2.2.2.2. Relaciones interpersonales en las instituciones educativas	31
2.2.2.3. Capacidades pedagógicas.....	32
2.2.2.4. Aspecto emocional.....	33
2.3. MARCO CONCEPTUAL	36
2.3.1. Clima organizacional	36
2.3.2. Comunicación	36



2.3.3.	Motivación.....	36
2.3.4.	Confianza.....	37
2.3.5.	Participación	37
2.3.6.	Desempeño docente.....	37
2.3.7.	Relaciones interpersonales	37
2.3.8.	Capacidades pedagógicas	38
2.3.9.	Emocionalidad	38
2.3.10.	Responsabilidad en el desempeño sus funciones.....	38

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.2.	MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACION.....	40
3.5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.6.	POBLACION Y MUESTRA	41
3.6.1.	Población	41
3.6.2.	Muestra.....	41
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.7.1.	Técnica	42
3.7.2.	Instrumentos	43
3.8.	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	43
3.8.1.	Confiabilidad	43
3.8.2.	Validez	44
3.9.	PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	44



3.10. DISEÑO DE CONTRASTACION DE HIPÓTESIS 45

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS .. 47

4.1.1. Análisis descriptivo del clima organizacional con el desempeño docente.....

..... 47

4.1.2. Análisis descriptivo de la comunicación con las relaciones interpersonales..... 48

4.1.3. Análisis descriptivo de la motivación con las capacidades pedagógicas 48

4.1.4. Análisis descriptivo de la confianza con el aspecto emocional..... 50

4.1.5. Análisis descriptivo de la participación con la responsabilidad en el desempeño de las funciones 51

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS..... 52

4.2.1. Prueba de normalidad de datos recopilados..... 52

4.2.1.1. Planteamiento de la hipótesis 52

4.2.1.2. Nivel de significancia 52

4.2.1.3. Estadístico de prueba 52

4.2.1.4. Resultados 52

4.2.1.5. Decisión 52

4.2.2. Verificación de la hipótesis general..... 53

4.2.2.1 Planteamiento de la hipótesis 53

4.2.2.2. Nivel de Confianza..... 53

4.2.2.3. Estadístico de Prueba..... 53



4.2.2.4.	Resultado	53
4.2.2.5.	Toma de decisión.....	54
4.2.3.	Verificación de la primera hipótesis específica	55
4.2.3.1.	Planteamiento de la hipótesis	55
4.2.3.2.	Nivel de Confianza.....	55
4.2.3.3.	Estadístico de Prueba.....	55
4.2.3.4.	Resultado	55
4.2.3.5.	Toma de decisión.....	55
4.2.4.	Verificación de la segunda hipótesis específica.....	56
4.2.4.1.	Planteamiento de la hipótesis	56
4.2.4.2.	Nivel de Confianza	57
4.2.4.3.	Estadístico de Prueba.....	57
4.2.4.4.	Resultado	57
4.2.4.5.	Toma de decisión.....	57
4.2.5.	Verificación de la tercera hipótesis específica	58
4.2.5.1.	Planteamiento de la hipótesis	58
4.2.5.2.	Nivel de Confianza.....	59
4.2.5.3.	Estadístico de Prueba.....	59
4.2.5.4.	Resultado	59
4.2.5.5.	Toma de decisión.....	59
4.2.6.	Verificación de la cuarta hipótesis específica.....	60
4.2.6.1.	Planteamiento de la hipótesis	60
4.2.6.2.	Nivel de Confianza	61
4.2.6.3.	Estadístico de Prueba.....	61
4.2.6.4.	Resultado	61



4.2.6.5. Toma de decisión.....	61
4.3. DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	62
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
ANEXOS.....	70
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	72
BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL....	74
BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE.....	77
CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL A LOS PROFESORES....	80
CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE A LOS PROFESORES.....	82
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OPINION DEL EXPERTO.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	10
--	----



Tabla 2 Relación del clima organizacional con el desempeño docente	47
Tabla 3 Relación de la comunicación con las relaciones interpersonales	48
Tabla 4 Relación de la motivación con las capacidades pedagógicas.....	49
Tabla 5 Relación de la confianza con el aspecto emocional.....	50
Tabla 6 Relación de la participación con la responsabilidad en el desempeño de las funciones.....	51
Tabla 7 Prueba de normalidad para establecer KOLMOGOROV-SMIRNOV ...	52
Tabla 8 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente	53
Tabla 9 Correlación entre la comunicación y las relaciones interpersonales....	55
Tabla 10 Correlación entre la motivación y las capacidades pedagógicas	57
Tabla 11 Correlación entre la confianza y el aspecto emocional	59
Tabla 12 Correlación entre la participación y la responsabilidad en el desempeño de las funciones	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Función lineal del diagrama de dispersión de clima organizacional y desempeño



docente	54
Figura 2 Función lineal del diagrama de dispersión de la comunicación y las relaciones interpersonales.....	56
Figura 3 Función lineal del diagrama de dispersión de la motivación y las capacidades pedagógicas.....	58
Figura 4 Función lineal del diagrama de dispersión de la confianza y el aspecto emocional.....	60
Figura 5 Correlación entre la participación y la responsabilidad en el desempeño de las funciones.....	62

RESUMEN

En la exploración se plantea como principal **objetivo**: Determinar la influencia



del clima organizacional en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024. **Metodología:** El trabajo corresponde al enfoque cuantitativo, también se aplicó el método cuantitativo, es de tipo descriptivo – aplicativo, nivel correlacional, diseño no – experimental correlacional y transversal, población de 105 y muestra 83 profesores, técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, estos últimos son validadas y confiables. Según la prueba de normalidad se emplea la prueba no paramétrica Rho de Spearman. **Resultados:** La comunicación institucional influye significativamente (90%) en las relaciones interpersonales de docentes, también la motivación frente a los actores educativos influye significativamente (97%) en las capacidades pedagógicas, la confianza con el entorno influye significativamente (90%) en el aspecto emocional de los docentes, y la participación plena influye significativamente (97%) en el cumplimiento de la responsabilidad en el desempeño de las funciones inherentes a su labor. **Conclusión:** Para responder al objetivo planteado, el clima organizacional influye muy significativamente (97%) en el desempeño docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente.

ABSTRACT

The main objective of the exploration is: Determine the influence of the



organizational climate on teaching performance in regular basic education in the district of José Domingo Choquehuanca, province of Azángaro in the year 2024.

Methodology: The work corresponds to the quantitative approach, it is also The quantitative method was applied, it is descriptive - application, correlational level, non-experimental correlational and transversal design, population of 105 and sample 83 teachers, survey technique and questionnaire instrument, the latter are validated and reliable. According to the normality test, Spearman's non-parametric Rho test is used. **Results:** Institutional communication significantly influences (90%) the interpersonal relationships of teachers, motivation towards educational actors also significantly influences (97%) pedagogical capabilities, trust with the environment significantly influences (90%) the emotional aspect of teachers, and full participation significantly influences (97%) the fulfillment of responsibility in the performance of the functions inherent to their work. **Conclusion:** To respond to the stated objective, the organizational climate influences very significantly (97%) the teaching performance in EBR in the district of José Domingo Choquehuanca.

Keywords: Organizational climate and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación bajo el título: **INFLUENCIA DEL CLIMA**



ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024, se formula la problemática en si, de la siguiente forma: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024?, y se concretó el trabajo estructuralmente.

El planteamiento del problema, la justificación de la exploración, los objetivos, la significación y alcance de la exploración, las limitaciones y delimitaciones de la exploración, las hipótesis y las variables de exploración se abordan en el Capítulo I, que inicia con la formulación del problema y expone la situación real del contexto en varios niveles.

El marco teórico, que se centra en las variables de exploración como los climas organizacionales y los desempeños docentes, se describe en el capítulo II. Incluye el contexto de la investigación a nivel mundial, nacional, regional o local, así como los fundamentos teóricos, mejora la base conceptual de este capítulo.

El Capítulo III describen los procesos metodológicos de la exploración, comenzando por la estrategia, método, tipo, nivel y diseño del estudio. La muestra se conformó por 83 educadores, mientras que la población se conformó por 105 docentes. El método de encuesta y estos componentes demuestran validez y confiabilidad utilizando el cuestionario, seguido del diseño del examen de hipótesis y el proceso de manejo de datos.

Los resultados se presentan, analizan e interpretan en el capítulo IV. También se incluye el análisis descriptivo de los desempeños docentes y los



entornos organizacionales, así como el procedimiento de prueba de hipótesis. Las hipótesis generales y específicas se comparan mediante el examen no paramétrico de la coeficiencia vinculante Rho de Spearman. Luego se discuten los hallazgos y por último se documentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A nivel internacional, el tema en cuestión fue los desempeños docentes en las I.E. del Ecuador, país vecino. Se trataba de una preocupación persistente por mejorar la calidad de la educación, pero, lamentablemente, una serie de circunstancias dificultaron su trabajo.

Finalmente, dentro de un contexto diferente a nivel global, hechos que merecen investigación, donde la gestión educativa es una categoría temática del proceso educativo. Los climas organizacionales en las I.E. a nivel latinoamericano siempre han sido analizado de formas especiales porque no ha sido desarrollado en su totalidad.

En las actuales coyunturas políticas, económicas y sociales que atraviesan la sociedad en su conjunto en el país entero, emergen una serie de problemas de diferente índole, donde la educación juega un rol importantísimo bajo el esquema del binomio enseñanza aprendizaje, que es el pilar fundamental del proceso educativo realizados por sus actores.

Se discuten los elementos clave del entorno organizacional de los centros educativos, comenzando con los siguientes: comunicación inadecuada, falta de flujo de información, transferencia de conocimientos, aceptación de propuestas



y funcionamiento deficiente de las reglas institucionales. También es importante señalar que la motivación se compone del nivel de felicidad, reconocimiento y desprecio por el estatus y reconocimiento profesional del docente.

Más concretamente en nuestro medio, se observa también la falta de confianza de sí mismo en los docentes, que se manifiestan con el trato de compañerismo, la sinceridad, respeto entre los integrantes y el trato amical. Respecto a la participación, no hay cooperación entre docentes, toma de decisiones nada corporativa, formación de comisiones que el trabajo requiera.

En el tema de desempeño docente, las relaciones interpersonales en los centros educacionales adolecen de ciertas cuestiones, en muchas ocasiones se desmerece las ideas estudiantiles, también no hay ambientes adecuados, relaciones humanas poco cálidas y la falta de cordialidad y respeto. En tanto las capacidades pedagógicas, tal vez haya descuido, y este aspecto involucra la carencia de dominio de materia, no se interesan por instar ideas y reflexiones, las evaluaciones realizadas a los estudiantes son un tanto subjetivas y no reflejan en su real dimensión.

Otro de las características primordiales en el desempeño del docente es el aspecto emocional, conformado por la frecuencia de lo aprendido y lo compartido, interés por el autoaprendizaje, la información adicional de su especialidad y la promoción de valores. Es necesario añadir las responsabilidades en los desempeños de sus funciones, empezando por el cumplimiento del horario de trabajo, el logro de objetivos, el cumplimiento de la programación anual del curso y el diseño de las sesiones de aprendizaje.

En síntesis, la exploración busca los grados de influencias de los entornos organizacionales en los desenvolvimientos docentes, en los diferentes niveles



de EBR, sean estas en nivel, primario y secundario de José Domingo Choquehuanca.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Díaz et al. (2016). El número llama la atención sobre el enfoque temático particular de la investigación y orienta los intentos de brindar una respuesta más precisa. Preguntar "cómo", "por qué" o "hasta qué punto" no es lo mismo. La investigación es una forma de encontrar la respuesta a esa cuestión y llenar los vacíos de conocimiento en un campo determinado. (pág. 19)

Los problemas se formulan a través de interrogantes según recomiendan los autores.

1.2.1. *Problema general*

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024?

1.2.2. *Problemas específicos*

PE1. ¿Cómo es la influencia de la comunicación en las relaciones interpersonales de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro?.

PE2. ¿Cuál es la influencia de la motivación en las capacidades pedagógicas de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro?

PE3. ¿Cómo es la influencia de la confianza en el aspecto emocional de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro?

PE4. ¿Cuál es la influencia de la participación en la responsabilidad en el



desempeño de las funciones de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro?

1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Carrasco (2005). Cualquier esfuerzo laboral o de investigación debe estar siempre justificado, es decir, debe dar una explicación de su ejecución. El fundamento del estudio investigativo consiste básicamente en dar respuesta a la pregunta de por qué se estudia. En respuesta a esta indagación, descubrimos que existen varios argumentos racionales a favor de realizar el estudio. (págs. 117-118)

Justificación teórica

Los educadores desempeñan un papel fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado de los distintos niveles educacionales en el contexto laboral de los actores educativos de las distintas instituciones de EBR José Domingo Choquehuanca. Es en estas instituciones donde el clima organizacional o laboral se presenta y tiene correlación directa con el desempeño docente. Como parte del lado lógico del impacto en el área de estudio, este hecho debe ser examinado y mostrado en términos de cómo el ambiente organizacional afecta el desempeño educativo.

Justificación práctica

La realidad fáctica de los actores educativos en las I.E. en los distintos niveles requiere escenarios que permitan que los procesos de enseñanzas-aprendizajes del alumnado produzcan mejores resultados. Para maximizar el trabajo del profesor con sus alumnos, es vital observar cómo los entornos organizativos de las I.E. afecta la eficacia de las enseñanzas.



Justificación metodológica

La labor investigativa seguirá de una metodología específica, ceñida al método científico, las técnicas de las encuestas, siendo los instrumentos los cuestionarios diseñados para captar los datos; se enfatiza que los instrumentos serán validados y confiables, para mostrar la eficacia de la labor investigativa.

1.4. OBJETIVOS

Arias F. (2012). Un objetivo es lo mismo que una meta, que es lo que se quiere lograr. En este caso, la palabra "meta" se refiere a la información que el investigador espera adquirir. Para poner los conceptos en esta secuencia, el objetivo de una investigación es una declaración que explica lo que se desea aprender y explorar para abordar una situación determinada. (pág. 43)

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1. Identificar la influencia de la comunicación en las relaciones interpersonales de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

OE2. Estimar la influencia de la motivación en las capacidades pedagógicas de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

OE3. Establecer la influencia de la confianza en el aspecto emocional de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.



OE4. Determinar la influencia de la participación en la responsabilidad en el desempeño de las funciones de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Importancia de la investigación

Es importante la exploración, en razón de que se va generar conocimiento sobre la vinculación que hay entre los climas organizacionales y los desempeños docentes de los profesores de EBR, en el distrito de José Domingo Choquehuanca de Azángaro. Es decir, la magnitud de vinculación entre las variables de exploración emerge de un contexto real y producto de un escenario educativo.

Alcance de la investigación

Según la literatura que se revisó de la temática de la exploración científica, nuestro problema de exploración se encuentra enmarcado en el alcance correlacional, o sea, el resultado de la exploración pone de manifiesto el grado de vinculación recíproca entre los climas organizacionales y desempeño docente en el ámbito de estudio.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Limitaciones de la investigación

Las limitantes durante el desarrollo de la presente exploración fue principalmente la falta de recursos económicos, pues no hubo ninguna entidad que pueda apoyar este tipo de trabajo. El otro aspecto fue la carencia de recursos metodológicos de la investigación por la baja formación en maestría.



1.6.2. Delimitaciones de la investigación

Delimitación espacial

El ámbito territorial de exploración constituye el distrito de José Domingo Choquehuanca, jurisdicción de la provincia de Azángaro, educacionalmente corresponde a I Unidad de Gestión Local del mismo nombre.

Delimitación temporal

Respecto a la delimitación temporal la exploración se llevó a cabo en el año del 2024, pues en el lapso de tiempo se aplica el instrumento de investigación a los docentes.

Delimitación poblacional

La investigación se realizó con los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, en el que se aplicó los instrumentos de investigación.

1.7. HIPÓTESIS

Bermúdez & Rodríguez (2015). Una hipótesis es una afirmación que ofrece una solución provisional a la pregunta del problema de investigación. Como el vínculo sugerido entre las variables debe verificarse empíricamente, es inherentemente provisional. Debido a esta validación empírica, la hipótesis sirve como guía para elegir el diseño de investigación, así como para recopilar y evaluar datos con el fin de determinar si debe aceptarse o rechazarse. (pág. 97)

1.7.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. La comunicación influye significativamente en las relaciones



interpersonales de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

HE2. La motivación influye significativamente en las capacidades pedagógicas de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

HE3. La confianza influye significativamente en el aspecto emocional de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

HE4. La participación influye significativamente en la responsabilidad en el desempeño de las funciones de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Useche et al. (2019). Puede cuantificarse y observarse en estudio; es un elemento, rasgo, atributo o característica de una realidad o fenómeno que tiene el potencial de cambiar con el tiempo. (pág. 16)

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable independiente:

CLIMA LABORAL

El entorno físico y humano en el que los docentes y otros miembros del personal de las instituciones educativas, así como quienes trabajan con las autoridades del sector educativo, realizan sus tareas cotidianas se denomina entorno de trabajo.

Variable dependiente:

DESEMPEÑO DOCENTE

Cuando un docente conduce el proceso de enseñanzas-aprendizajes en un



contexto educacional, está desarrollando su desempeño docente. Este trabajo se realiza bajo escenarios pedagógicos y sociales específicos en el aula.

1.8.2. Operacionalización de variables

Arias (2020). Establecerse que las operacionalizaciones de las variables son procesos que va de lo general a lo específico y permitirá comprenderse la variable de exploración es el primer paso para comprender una variable. Este proceso es ordenado, comenzando por la variable y pasando a las dimensiones e indicadores; es comprensible porque ilustran la vinculación entre estos tres elementos y, en últimas instancias, es necesario medirse los fenómenos que se investigan. (pág. 36)



Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE S	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	PESO
Variable independiente: (X) CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	-Fluidez de información	a) Nunca	1
		-Traslado de información	b) Casi nunca	2
		-Aceptación de propuestas	c) Casi siempre	3
			d) Siempre	4
	Motivación	-Grado de satisfacción	a) Nunca	1
		-Grado de reconocimiento	b) Casi nunca	2
		-Prestigio profesional	c) Casi siempre	3
		-Sentimiento de alago	d) Siempre	4
	Confianza	-Grado de compañerismo	a) Nunca	1
		-Nivel de sinceridad	b) Casi nunca	2
		-Respeto entre integrantes	c) Casi siempre	3
		-Trato amical	d) Siempre	4
	Participación	-Cooperación de docentes	a) Nunca	1
		-Toma de decisiones	b) Casi nunca	2
		-Formación de comisiones	c) Casi siempre	3
		-Comisiones de actividades	d) Siempre	4
Variable dependiente: (Y) DESEMPEÑO DOCENTE	Relaciones interpersonales	-Ideas de estudiantes	a) Nunca	1
		-Ambiente adecuado	b) Casi nunca	2
		-Relaciones humanas	c) Casi siempre	3
		-Cordialidad y respeto	d) Siempre	4
	Capacidades pedagógicas	-Dominio de materia	a) Nunca	1
		-Ideas y reflexiones	b) Casi nunca	2
		-Tipos de evaluación	c) Casi siempre	3
		-Formas de evaluación	d) Siempre	4
	Aspecto emocional	-Aprende y comparte	a) Nunca	1
		-Autoaprendizaje	b) Casi nunca	2
		-Información adicional	c) Casi siempre	3
		-Promueve valores	d) Siempre	4
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	-Cumplimiento del horario	a) Nunca	1
		-Logro de objetivos	b) Casi nunca	2
		-Programación anual	c) Casi siempre	3
		-Sesiones de aprendizaje	d) Siempre	4

Nota. Elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Valderrama (2015). Se refiere a exploraciones adicionales que han sido realizadas en el pasado por otros autores y que están conectadas de alguna manera con el tema de nuestra exploración. Estos se pueden encontrar en monografías, tesis, publicaciones científicas, revistas, periódicos, informes científicos y en las bibliotecas de universidades, pueblos, sociedades profesionales y en la Biblioteca Nacional del Perú. (pág. 143)

2.1.1. A nivel internacional

Jiménez et al. (2024). En Ecuador los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación siempre se han centrado en el desempeño docente en las I.E.; sin embargo, una serie de factores restringen y mejoran su función. Por ello, analizar los elementos internos y externos que afectan su desempeño es fundamental. Este examen parte de una mirada cualitativa y se sustenta en un análisis documental bibliográfico y descriptivo. Para recolectar los datos se utilizó información del MINEDUC y otras fuentes de consulta, así como sitios indexados como Scielo, Science Direct, Ciencia Latina, Dialnet y Scopus. La capacitación inicial y permanente, las estabildades laborales, las infraestructuras y materiales de apoyos a las instrucciones, el hacinamiento estudiantil, el desarrollo



profesional, los climas laborales y las gestiones de líderes son los principales elementos que restringen sus actividades, según la información consultada, instructivo. De lo anterior se puede inferir que el Estado debe asumir la responsabilidad política de todas las facetas de la educación, en particular de la profesión docente. Sin embargo, para asegurar que las evaluaciones sean una herramienta que fortalezca las falencias profesionales y que exista apoyo y acompañamiento institucional continuo, se debe enfatizar los incentivos para los docentes que se desempeñan excepcionalmente bien.

Vera et al. (2021). Debido a su reciente desarrollo en un contexto diferente a escala global, el tema de la gestión y los climas organizacionales en las I.E. a nivel latinoamericano siempre ha sido analizado de manera singular. Como resultado, se pueden generar investigaciones donde las gestiones educativas, como categoría temática, puede engañarnos si no nos posicionamos claramente frente a ella y a la realidad actual. Este estudio examina el desarrollo del ambiente organizacional y las gestiones en I.E. en países latinoamericanos, incluidos Brasil, Chile, Perú y Colombia. Para ello se han usado los siguientes recursos: Excel, Word, Mendeley y otras bases de datos como Scielo, Dialnet y Google Scholar han permitido realizar diversas consultas sobre artículos que han sido examinados entre 2001 y 2020, lo que ha permitido permitió identificar contribuciones, desafíos y vacíos que pueden llenarse con investigaciones adicionales. Para lograr una verdadera educación de calidad, el estudio destaca las necesidades de implementar nuevas políticas educacionales y buscar tácticas dinámicas, creativas y participativas que estimulen la sugerencia de nuevas actividades.

Alfaro (2022). En 2019, se pidió a un grupo de docentes de 11 escuelas



adventistas de El Salvador que exploraran el vínculo entre su autopercepción de su desempeño docente y su entorno laboral. La exploración es un componente de un examen cuantitativo, de campo, descriptivo correlacional y no experimental. Un total de 121 docentes conformaron la muestra ya que los sujetos que brindaron la información provenían de diversas instituciones educativas de El Salvador. Se usó tanto una Escala de Desempeño Laboral como una Escala de Clima Laboral. Se demostró que el ambiente de trabajo y el desempeño eran relativamente relevantes y tenían un vínculo positivo sustancial ($r = 0,564$, $p = 0,000$). Esto implica que los desempeños de un docente mejorarán cuando perciba un ambiente de trabajo positivo, y viceversa. Un lugar de trabajo satisfactorio donde los compañeros de trabajo mantengan relaciones sociales amorosas es necesario para un desempeño laboral eficaz, según los hallazgos de la exploración sobre la relación entre los desempeños y las percepciones de los maestros sobre sus entornos laborales en I.E. adventistas en El Salvador.

Ruíz (2020). La exploración tuvo por finalidad establecer el grado de correlación entre los climas organizacionales institucionales y los desempeños docentes en la I.E. Emblemática "Genaro Herrera" distrito de Contamana, Loreto. Es una exploración descriptiva con un diseño no experimental y de nivel correlacional. Se utilizó el método de encuesta, junto con un cuestionario que fue probado por expertos y tenía índices de confiabilidad de .870, lo que significa que se consideró confiable según el Alfa de Cronbach. Dado que la población era de tres directores y 100 instructores, la muestra se basa en la teoría de la probabilidad estratificada. Si bien se considerarán el muestreo y el teorema del límite central, debe mencionarse que en este caso tenemos una población en lugar de una muestra de investigación. de investigación, que se creará en la



Emblemática I.E. "Genaro Herrera" de Contamana. Según los resultados, la cultura organizacional en la Emblemática I.E. "Genaro Herrera" representa el 36.48% del desempeño docente, el cual está determinado por el coeficiente de determinación (r^2), el cual resulta ser $r=0.604$. En consecuencia, la Hipótesis Alternativa es aprobada por Contamana (2017). Encontrar una conexión entre la eficacia de la instrucción y la cultura organizacional institucional.

Quintanilla et al. (2022). La colaboración de muchas personas con diferentes aptitudes, competencias, antecedentes y personalidades es el atributo principal de toda corporación, incluidos los establecimientos educativos. En este sentido, es fundamental considerar que el lugar de trabajo es un componente crítico para el buen funcionamiento de la entidad y, en consecuencia, para el cumplimiento de las metas declaradas.

La exploración tuvo por finalidad establecer la conexión que hay entre los climas organizacionales percibidos por los educadores de la carrera en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE y los desempeños de sus funciones laborales. La premisa subyacente de todo esto es que el docente es el principal colaborador que comunica la filosofía, valores y principios de la institución tanto de forma oral como a través de su desempeño profesional. El profesor también tiene una relación directa con el alumno y es responsable de transmitirle el aprendizaje necesario. Este último aspecto, que va mucho más allá de la experiencia del docente en su campo, se refiere a la satisfacción que obtiene al trabajar para una empresa que lo hace sentir bien en general y lo inspira a producir resultados docentes cada vez mejores. (2022)

Un total de 84 docentes participaron íntegramente en la aplicación de una encuesta de percepciones de Climas Laborales, que considera los elementos de



cooperación, comunicación y organización, entre otros. También cabe mencionar la planificación y ejecución de una entrevista a expertos que arrojó conocimientos profundos sobre el tema de exploración. La investigación se basó en una metodología mixta que combinó metodologías descriptivas y correlacionales, así como metodologías de clases hipotético-deductivas e inductivas-deductivas. (2022)

2.1.2. A nivel Nacional

Yllesca et al. (2024). La exploración tuvo por finalidad determinarse las influencias de los entornos organizacionales y los desempeños docentes en una UGEL de Lima Metropolitana. En esta investigación se utiliza un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La medida de clima organizacional, que tiene una escala tipo Likert, fue modificada a partir de la exploración de Hanco (2021). También se realizaron pruebas de validez y confiabilidad del instrumento de desempeño docente, el cual fue modificado a partir del estudio de Aguirre (2021). La muestra estuvo compuesta por 250 instructores y para realizar el estudio de correlación se utilizó IBM-SPSS vs. 27. Con un valor de $p = 0,000 < 0,05$, que muestra una correlación moderada de 0,686, altamente significativa, llegó a la conclusión de que hay una vinculación sustancial entre los desempeños docentes y los entornos organizacionales.

Gómez & Romero (2021). La exploración tuvo por finalidad determinarse si hay vinculación entre los desempeños docentes y los entornos organizacionales en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz de un Centro de Formación Profesional de Huancayo. En el estudio fundamental se incluyó a 42 docentes de tres disciplinas antes mencionadas, el cual utilizó un enfoque cuantitativo,



metodología deductiva, nivel correlacional y diseño no experimental. El enfoque utilizado fue la observación, y como instrumento se usó la hoja de observación elaborada por los autores, que tuvo en cuenta las habilidades educativas, la autonomía y la estructura. Se cumplieron los criterios de los jueces, que incluían definir cada dimensión y calificar la relevancia del ítem para cada una, para garantizar la validez del contenido. El 100% de las personas estuvieron de acuerdo o aceptaron el instrumento. Se usó la coeficiencia Alfa de Cronbach para medirse la confiabilidad; el resultado global fue de 0,8, que correspondió a las siguientes especialidades: mecánicos de mantenimientos (0,814), electricidades industriales (0,81) y mecánicos automotrices (0,811). Los hallazgos indican que, en las tres disciplinas, existe una relación de confiabilidad del 80% entre los desempeños laborales y los entornos organizacionales.

Palomino (2020). La exploración tuvo por finalidad determinarse la vinculación entre los entornos organizacionales y los desempeños de los docentes en las I.E. de nivel secundario de la UGEL de Huánuco, en el año 2017. Con 86 instructores elegidos mediante selección probabilística aleatoria simple, la investigación utilizó un método cuantitativo, aplicado, descriptivo y correlacional. Los docentes respondieron dos escalas (una que miden los entornos organizacionales y la otra que mide los desempeños docentes) que habían sido previamente validadas y habían demostrado ser precisas. Se implementaron las preocupaciones éticas de la exploración. Para $p < 0,05$ se usó la prueba Rho de Spearman en el análisis inferencial. Se encontró que el ambiente de enseñanza, los manejos de conflictos, los liderazgos, las relaciones sociales y los equilibrios emocionales tienen una relación moderadamente fuerte, positiva y significativa con el desempeño docente ($r_s = 0,45$, $r_s = 0,45$, $r_s = 0,44$,



$r_s = 0,42$ y $r_s = 0,42$, respectivamente) ($p < 0,05$). Las hipótesis nulas se sustentaron en una conexión débilmente positiva, directa y significativa entre los desempeños docentes y las siguientes dimensiones: estilo de gestión y nivel de comunicación ($r_s = 0,35$ y $0,33$ con $p < 0,05$). Los climas organizacionales y los desempeños docentes en las I.E. de la UGEL Huánuco en 2017 tienen una asociación moderadamente fuerte, directa y favorable ($r_s = 0.44$ y $p < 0.05$). De ello se deduce que a medida que mejoran los entornos organizacionales, se espera que también mejore el desempeño de los instructores.

Villalobos (2020). La exploración tuvo por finalidad determinarse la vinculación que hay entre los Climas organizacionales y los Desempeños Docentes, según las percepciones del personal docente de la I.E. N° 80829 "José Olaya Balandra" La teoría de Likers, frecuentemente conocidas como teorías organizacionales o climas organizacionales, sirve de base a La Esperanza 2019. Según Covarrubia y Mendoza, también se fundamenta en la teoría de la autoeficacia, la cual ha sido modificada para adaptarse a los postulados de las enseñanzas, desempeño en la estructura del sistema educacional. Afirma que la conducta está sujeta a las voluntades y órdenes de otros individuos, en este caso la conducta administrativa. Con enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño correlacional no experimental y nivel relacional transversal, se empleó el método deductivo hipotético. La muestra se ha compuesto por 33 docentes. Para la recaudación de información se usó la técnica de encuesta, y como herramientas de medición se utilizaron dos cuestionarios: el cuestionario de Desempeños Docentes, que contó con 45 ítems, y el cuestionario de entornos organizacionales, que contó con 30 ítems, según Alva (2018). Las pruebas resultaron válidas y confiables luego de ser



sometidas a validación por juicio de especialistas y análisis de confiabilidad utilizando la estadística alfa de Cronbach, que mostró una confiabilidad de 0,909 para los entornos organizacionales y una confiabilidad de 0,971 para los desempeños docentes. La vinculante Rho de Spearman entre entornos organizacionales y desempeños docentes es de 0.759, según los hallazgos de la investigación, que muestran que los entornos organizacionales tienen niveles altos de valoraciones del 79.49% y los desempeños docentes alcanzaron percepciones de niveles altos de valoraciones del 100%. La positividad y una puntuación alta indican una fuerte correlación directa. El desempeño docente también será bueno si el puntaje del clima organizacional es alto. (pág. ix)

Morante (2023). La exploración tuvo por finalidad determinarse la vinculación entre climas institucionales y desempeños docentes en una I.E. de Pucará. Son 25 docentes los que conformaron la población de la exploración, la cual se basó en un enfoque cuantitativo utilizando una técnica correlacional, transversal y un diseño correlacional no experimental. La confiabilidad de las dos encuestas, que fueron validadas por expertos y cuya confiabilidad fue confirmada por el valor alfa de Cronbach, fue de 0,969 para la variable ambiente institucional y de 0,918 para los desempeños docentes. Según los hallazgos, el 68% de los educadores afirmó que el ambiente institucional es regular, mientras que el 20% afirmó que es deficiente. Asimismo, el 68% de los docentes afirmó que la comunicación, la motivación, la implicación y la confianza son habituales. Por el contrario, el desempeño docente es deficiente, con un 8% y un 48% en un nivel típico, respectivamente, determinando que existe un 95% de posibilidades de que las dos variables estén relacionadas. Utilizando la coeficiencia de Spearman se concluye que hay una asociación moderadamente positiva ($r =$



0,548).

2.1.3. A nivel Regional o local

Acuña et al. (2023). La exploración tuvo por finalidad determinarse el grado de vinculación entre los entornos organizacionales y los desempeños docentes en las I.E. del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021. En esta investigación se aplicó el cuestionario de entornos organizacionales y desempeños a 180 instructores de I.E. de la zona de Santa Ana del Cusco, Perú. Los hallazgos indican un vínculo positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,05$) con una correlación de Spearman de 0,860. En relación a su desempeño, el 74,60% de los educadores considera que los entornos organizacionales son regulares, el 10,5% excelente y el 14,9% pésimo. De ellos, el 17,80% considera que el clima es "óptimo", el 11,10% "terrible" y el 71,10% "moderado". Los desempeños de los educadores están influenciados por los entornos organizacionales ($P < 0,05$).

Florez & Sardón (2020). La exploración tuvo por finalidad determinarse el nivel de desempeños docentes de las I.E. primarias de la Red Educativa Rural Maranura. Esto sugiere que los directores tienen una impactación tanto en la eficacia de la instrucción como en el ambiente de la institución. Desde una perspectiva teórica, abordar las cuestiones del desempeño docente y el entorno institucional es esencial para elevar el nivel de la educación. Desde una perspectiva metodológica, las herramientas y técnicas empleadas pueden proporcionar información para futuras investigaciones. Desde una perspectiva práctica, ante el tema del bajo desempeño docente y los hallazgos del estudio, se ha sugerido que reciban capacitación continua y puedan continuar realizando su trabajo productivo. Además, permitirá al director y educadores de las I.E. primaria de la Red Educativa Rural de Maranura evaluar el desempeño docente



y el ambiente institucional. Además, al adoptar nuevos puntos de vista educativos, el esfuerzo investigativo contribuye a futuros estudios sobre los elementos teóricos y prácticos de la mejora de los desempeños laborales en las I.E.

Aragón (2021). La exploración tuvo por finalidad determinarse las influencias de las gestiones educativas en los climas organizacionales en una I.E. de Cusco, 2021. Participó una muestra de 102 educadores de una I.E. del Cuzco; fueron seleccionados mediante muestreo aleatorio simple y el método cuantitativo, exploración aplicada, diseño no experimental, los cuales se produjeron a nivel explicativo. La encuesta sirvió como método para evaluar las variables, y como herramientas se usaron dos cuestionarios válidos y confiables. La confiabilidad de la variable gestiones educativas fue de 0,852, mientras que la variable climas organizacionales tuvo un alfa de Cronbach de 0,960. Los climas organizacionales en una I.E. de Pomacanchi, Cusco, 2021, demostró estar altamente influenciado por la gestión educativa (sig. =0.000 y Nagelkerke 0.463).

Chambi & Zela (2021). La exploración tuvo por finalidad determinarse los desempeños docentes en tiempos de pandemia en educadores del nivel Inicial de los ámbitos de la UGEL Puno. La exploración usó un diseño no experimental y fue de naturaleza descriptivo transversal. La población de exploración estuvo conformada por un total de 180 educadores de nivel inicial de la UGEL región Puno. Con base en el porcentaje de estadísticas descriptivas, se lograron los siguientes hallazgos utilizando el enfoque de encuesta y un cuestionario compartido de Google como instrumento: Durante las pandemias, el 65,56% de los educadores ordinarios de educación básica funcionan normalmente, el



25,56% mal y el 8,89% bien. Con un 76,67%, el desempeño regular lidera las prácticas de comunicación institucional. Lo mismo ocurre con el 72,22% de las llamadas telefónicas, el 68,33% de las interacciones virtuales directas, el 77,78% de las hojas de trabajo enviadas, el 74,44% del dominio del aula, el 87,78% de las comprensiones didácticas con envío de vídeo y el 65,56% de los ejercicios compartidos vía WhatsApp. Con base en los hallazgos se puede decir que los instructores de nivel Inicial se desempeñan consistentemente tanto en general como en cada una de sus categorías.

2.2. BASES TEÓRICAS

Vara (2008). Por tanto, un componente fundamental de las tesis de maestría es la fundamentación teórica. El desarrollo del marco teórico comienza con los primeros conceptos y continúa hasta el día en que deseas reforzar tu argumento. Tienes más de dos años para buscar y evaluar material, escribir y reescribir una síntesis teórica sobre el tema que estás estudiando, etc. Su marco teórico se mejora, amplía, perfecciona y perfecciona a lo largo de los meses. (pág. 150)

2.2.1. *Clima organizacional*

Méndez (2006). La sociología es donde se originó el concepto de climas organizacionales. Las formas en que los individuos crean procesos de interacción social determinan el entorno organizacional. Se ve impactado por el entorno, así como por un conjunto de valores, actitudes y creencias. Las percepciones sobre el ambiente actual de una empresa se forman a través de interacciones interpersonales. En última instancia, estas opiniones influyen en las actitudes y las conductas de los individuos. Sin embargo, los entornos sociales y psicológicos son donde se origina el entorno organizacional. Los



individuos crean procedimientos de interacciones sociales en el entorno sociológico y, en los contextos psicológicos, se forman una serie de perspectivas sobre la creación y el mantenimiento de conexiones entre personas dentro de una organización. Como resultado, el clima de la organización es una característica, una construcción de la realidad e influenciada por procesos psicológicos.

Viñas (2007). Una medida de excelencia en las instituciones educativas es el ambiente organizacional. Por tanto, los directivos deben esforzarse por mejorar el ambiente en colaboración con todos los empleados. En instituciones educativas con un ambiente organizacional positivo, el alumnado se siente cómodo, los maestros, administradores y personal de servicio están contentos y los padres encuentran suficientes incentivos y razones para inscribir a sus hijos. La convivencia pacífica y armoniosa de todos los agentes es el elemento primordial que conduce a la solución de potenciales conflictos dentro de una institución educativa. Una cultura de mediación y resolución rápida y amistosa de conflictos es esencial para la convivencia proactiva de todos los miembros en las instituciones educativas.

Moreno (2020). La variable del clima organizacional es una medida del calibre de la administración escolar y debe examinarse para ver cómo afectan las productividades de las fuerzas laborales. Comprender sus rasgos y las formas en que afectan a los empleados nos permite definir objetivos estratégicos institucionales y potenciar elementos como la convivencia pacífica. (pág. 21)

De manera similar, se puede decir que los entornos de una organización es un tema muy amplio que involucra cómo los miembros de una comunidad educativa ven e interpretan la realidad; estas formas son cruciales para toda la



organización educacional de ver y realizar tareas o actividades, conectar y ejecutar otras experiencias; como resultado, las características corporativas e institucionales se reflejarán en el entorno organizacional. (pág. 21)

2.2.1.1. Características del clima organizacional

Brunet (2011) Explica las características de la idea climática. Los entornos organizacionales son configuraciones de las características de organizaciones, de la misma manera que las características personales de un individuo pueden influir en su personalidad. No hace falta decir que el entorno organizacional tiene un impacto en el comportamiento de las personas en el trabajo, del mismo modo que su comportamiento puede estar influenciado por el entorno climático. Al igual que el clima climático, el clima organizacional es una combinación compleja de factores. Las estructuras organizativas, el tamaño, los canales de comunicación, el estilo de gestión y otros factores pueden utilizarse para descomponer el entorno de una organización.

El autor, sin embargo, utiliza los rasgos enumerados por Taguiri, R. (1968).

- Un conjunto específico de factores situacionales se denomina clima.
- Los entornos podrían seguir siendo los mismos, pero sus componentes podrían cambiar.
- Los entornos pueden alterarse después de una intervención específica ya que tienen percepciones de continuidades, pero no son permanentes como las culturas.
- Las realidades sociales y culturales de las organizaciones, así como los rasgos, actitudes, habilidades y expectativas de los demás, dominan la atmósfera.
- La persona, por otra parte, puede ver el entorno como un agente que



moldea su carácter.

- El trabajo y el entorno son lo suficientemente variados como para que las personas que realizan la misma actividad puedan exhibir climas distintos.
- Las cualidades del mundo exterior tal como las ve el actor o espectador proporcionan la base del clima.
- Aunque sus efectos son obvios, puede resultar difícil expresarlos con palabras.
- Debido a que afecta las actitudes y expectativas, que son determinantes directos de las conductas, tiene un impacto en los comportamientos y es un determinante directo del comportamiento. (pág. 13)

2.2.1.2. Organización de la educación básica regular

a) Nivel de educación inicial

MINEDU (2005). Los niños y niñas menores de seis años reciben educación inicial, la cual se desarrolla tanto dentro como fuera de las aulas. Fomenta las participaciones de la familia y las comunidades en las técnicas de crianza y apoya los desarrollos integrales de los infantes, que incluyen su desarrollo social, emocional y cognitivo, su capacidad para expresarse oral y artísticamente, sus habilidades psicomotoras y sus derechos. A través de la intervención intersectorial, el Estado asumiría los compromisos y deber de satisfacer sus necesidades nutricionales y de salud. (pág. 6)

b) Nivel de educación Primaria

La educación primaria es el segundo nivel de la educación básica normal y tiene una duración de seis años. Al igual que los niveles anteriores, su objetivo



es proporcionar a niños y niñas una educación integral. Fomenta la evolución de los razonamientos racionales, las creatividades, las gestiones de conocimientos operativos y desarrollos creativos, vocacionales, físicos, emocionales, sociales y espirituales, así como las adquisiciones de destrezas necesarias para que el estudiante alcance su máximo potencial y comprenda los hechos relacionados a sus entornos naturales y sociales. (pág. 7)

c) Nivel de educación secundaria

La tercera etapa de la EBR es la educación secundaria, la cual tiene una duración de cinco años. A través de instrucción técnica, humanística y científica, brinda a los alumnos una educación integral. Mejora tu identidad social y personal. Potencia los conocimientos adquiridos en el nivel de educación primaria. Su objetivo es proporcionar las habilidades necesarias para que los alumnos accedan a información científica, técnica y humanística en constante evolución. Prepararse para la educación superior, la fuerza laboral, la cooperación democrática, el compromiso cívico y la vida. Considera los rasgos, necesidades y derechos de los niños y adolescentes en sus años de pubertad. Incorpora la formación relacionada con el trabajo, que forma parte de la educación básica de cada estudiante y se desarrolla en la escuela o, previa autorización, en centros de formación técnico-productiva, empresas y otros entornos educativos que apoyen el desarrollo de carreras especializadas y adaptables. Educación en el trabajo vinculada al desarrollo de cada comunidad. (pág. 7)

2.2.1.3. Comunicación

Real Academia Española (2001) citado por **García & Segura (2014)**. Se denomina comunicación al trato o correspondencia entre dos o más individuos



que interactúan en el mismo entorno al mismo tiempo. Cuando un remitente y un destinatario intercambian mensajes para participar socialmente, se produce una comunicación interpersonal. La comunicación eficaz requiere que el mensaje del remitente sea adecuado para el destinatario, entregado en el momento adecuado y a través del medio adecuado. (pág. 36)

Aldape (2008). La comunicación es crucial y juega un papel importante en la educación. El instructor mantiene comunicación constante con el alumnado, padres de familia, demás educadores, directivos y personal administrativo, de servicios y jerárquico. La información debe solicitarse y proporcionarse de manera efectiva. Para crear relaciones de comunicación productivas, el instructor debe tener conocimientos y ser experto en el uso de todo tipo de comunicación escrita y hablada. Debe poder expresar lo que es relevante, esencial, preciso y apropiado en los momentos adecuados. Necesita poder controlar sus emociones y hacer un esfuerzo por comprender las de los demás. Es necesario ser comprensivo, tolerante y atento en todo momento. Dado que los niños, los padres e incluso sus compañeros lo ven como un modelo a seguir, el maestro debe, ante todo, ser un excelente comunicador.

2.2.1.4. Proceso de motivación

Lussier & Achua (2011). Las personas pasan por las etapas de necesidad, motivación, conducta, consecuencias, satisfacción y descontento. Tienes el deseo (motivación) de tomar algo porque tienes sed (necesidad). Lo consumes (comportamiento) hasta satisfacer tu sed (consecuencia y placer). Sin embargo, no estarás contento si no puedes conseguir una bebida o la bebida que realmente deseas. En general, la satisfacción dura poco. Estaba feliz de tomar esa bebida, pero eventualmente necesitaría otra. Por ello, el



procedimiento de motivación es un circuito de retroalimentación. Recompensar el logro de los objetivos organizacionales conduce a un mayor desempeño y felicidad. (pág. 79)

2.2.1.5. La confianza como conducta y como actitud

Fernández (2023). Son particularmente notables las contribuciones de Deutsch (1958) y Zand (1971) al concepto de confianza como comportamiento. Los escritos de Morton Deutsch deben ubicarse en un contexto histórico específico que se caracterizó por la esperanza predominante de que la ciencia pudiera resolver el problema y la creciente desconfianza provocada por la Guerra Fría en las décadas de 1950 y 1960. En este contexto, Deutsch comenzó a realizar estudios experimentales de laboratorio sobre la confianza y la colaboración con individuos que eran totalmente desconocidos entre sí utilizando juegos de motivos mixtos (Tabla 1.2). Según su definición conductual, la confianza está presente cuando un jugador realiza una acción cooperativa en la que la posibilidad de perder más dinero si un oponente aprovecha la conducta cooperativa es mayor que la posible ganancia si ambos jugadores colaboran. (pág. 31)

Pocos años más tarde, Zand (1971), según la teoría de Deutsch, la confianza se compone de actos que hacen que una parte (A) sea más vulnerable en una circunstancia en la que A podría resultar perjudicado porque A no tiene control sobre la conducta de A. Fernández García Agudo, G. I. El capítulo 1 explica la definición y naturaleza de la confianza. Si la otra parte (B) lo hace mal, el riesgo para A es mayor que la ganancia que A podría obtener si B no lo hace. (págs. 31 - 32)

Por su parte, otros escritores consideraban la confianza menos como un

comportamiento y más como una actitud o juicio. Esta es la situación de Simpson y Maughan, así como de Rotter y Frost. Rotter (1967), preocupado por el desencanto de los jóvenes estadounidenses con las instituciones y la autoridad en la década de 1960, definió la confianza como la creencia de que uno puede confiar en la palabra, promesa, declaración escrita o declaración hablada de otra persona o grupo. Aunque reconoció que las circunstancias situacionales y personales también serían relevantes para determinar el grado de confianza y sospecha de los individuos en un entorno determinado, estaba particularmente interesado en analizar la confianza como una característica genérica que resulta de interacciones previas con personas significativas. (pág. 32)

2.2.1.6. Concepto y tipos de participación

Albalate (1992). La palabra "participar" denota "acción de tomar parte en algo", según su etimología. Es un desafío definir conceptos como "democratizar el trabajo", "participar en unas organizaciones o empresas" y otras expresiones más o menos equivalentes porque pueden adquirir diversos significados y connotaciones según los objetivos e intereses de cada individuo o agente interviniente. Por este motivo, la mayoría de definiciones y clasificaciones de este concepto tienden a ser ambiguas. (Albalate, 1992, pág. 33)

La idea de participación tiene inherentemente un componente político, ya que está indisolublemente ligada a cuestiones de legitimidad, autoridad, poder y control. Como resultado, cuando se intenta implementarlo, implica una variedad de puntos de vista opuestos, ya que influye en las percepciones sociales. y políticas sostenidas por los distintos interlocutores sobre, por ejemplo, la distribución del poder en la administración de la empresa y la regulación de la participación en la propiedad. (pág. 33)



Dado que la definición de democratización del trabajo sigue siendo ideal y aún no se ha definido lo suficiente como para permitir cierto grado de precisión, es difícil definirla. Además, los métodos que se han utilizado se crearon utilizando modelos y dimensiones de alcance bastante distintos. (página 33)

La democratización de las empresas permite varios tipos de participación de los empleados en las empresas, dependiendo de una serie de cuestiones en las que se centra cada autor. Como resultado, mientras Quintanilla cree que la participación ocurre estableciendo metas, eligiendo cómo resolver problemas o cambiando una organización (Quintanilla, 1988, 113), Tezanos considera la democratización del trabajo como un proceso complejo que puede estar sujeto a varias especificaciones dependiendo sobre la medida en que los empleados tienen acceso a participar en las empresas. (págs. 33-34)

Como resultado, este autor discute dos aspectos fundamentales que están implícitos en la idea de democratizar el trabajo en la organización: la propiedad y el control gerencial. Las organizaciones empresariales se pueden dividir en cuatro categorías con base en estas dos amplias áreas abiertas a la participación: "tradicionales", "capitalistas modernas", "colectivizadas" y "cooperativas y autogestionadas" (Tezanos, 1987, 27). Estas categorías se basan en el grado en que los empleados de cada uno de estos tipos de organizaciones pueden obtener los controles y las propiedades de las empresas, que van de menos a más. (pág. 34)

Desde el mismo punto de vista que antes. A pesar de algunas tendencias opuestas sobre la verdadera amplitud del control de gestión de la empresa, Finkel separa la participación en ese control en dos subáreas: resultados y estructura interna de trabajo (Finkel, 1996, 352). Las participaciones de los



empleados en las entidades pueden afectarse tres áreas principales: (pág. 34)

- a) a) La que se refiera a la implicación de los empleados en las propiedades de los capitales de la entidad, con la que se comprometen a compartir la facultad de decisión con el consejo de administración de dicha organización. (pág. 34)
- b) Esto se refiere a las participaciones en los hallazgos de la entidad, y su expresión más común es recibir una compensación excepcional por la productividad, beneficios u otras formas de salario o compensación en especie. (pág. 34)
- c) Todo lo relacionado con la participación de la dirección, es decir, cómo planificar las operaciones rutinarias de la empresa, que incluye desde la decisión de los objetivos a alcanzar hasta los métodos de asignación y organización de puestos de trabajo y deberes. Dado que afecta los derechos fundamentales de los empresarios con respecto a los tipos de conexiones formadas en los procesos de producciones, este tipo de participación ha producido la mayor cantidad de literatura. (págs. 34-35)

2.2.2. Desempeño docente

Real Academia Española (2001) citado por **García & Segura (2014)**. Realizar es realizar los deberes propios de un empleo, oficio o profesión. Las actividades que realiza un docente en el aula se denominan desempeño o práctica docente. Estas actividades incluyen gestionar relaciones positivas con los estudiantes, organizar la instrucción, gestionar el ambiente del aula, cultivar relaciones positivas con los padres y prestarse atenciones a las diversidades entre varios grupos de estudiantes. Evidentemente, para que un docente tenga un buen desempeño debe recibir la debida motivación por parte de los órganos jerárquicos correspondientes. (pág. 37)



2.2.2.1. Marco del buen desempeño docente

MINEDU (s/f.). El gran Marco de Desempeño Docente define ahora las áreas, competencias y desempeños que conforman la gran enseñanza y que se exigen a todos los docentes de educación básica de la nación. El Estado, los educadores y la sociedad en general han llegado a un acuerdo técnico y social sobre las habilidades que deben desarrollar los docentes del país durante su carrera profesional para garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes. Sirve como herramienta táctica en un plan más amplio para el desarrollo docente. (pág. 24)

Dominio se define como un tema o materia de enseñanza que combina una serie de actuaciones de especialistas que impactan de forma positiva los aprendizajes del alumnado. Todas las áreas se basan en el aspecto ético de las enseñanzas, que se centra en las prestaciones de servicios públicos y los desarrollos integrales del alumnado. (pág. 24)

2.2.2.2. Relaciones interpersonales en las instituciones educativas

Pérez et al. (2001). Al sugerir un método de operación, las interacciones interpersonales son una consideración crucial. Dado que los empleados se comprometerán fácilmente con sus responsabilidades como miembros del grupo, el trabajo cooperativo es más sencillo de iniciar y fomentar en empresas con conexiones positivas. Sin duda tienen una actitud cooperativa y respetuosa unos con otros.

García & Segura (2014). Dado que todos los empleados de las instituciones educativas tratan directamente con los estudiantes a diario, es esencial que las conexiones interpersonales se lleven a cabo en un ambiente de respeto mutuo y cooperación. Las actitudes y acciones de supervisores,



instructores, personal administrativo y personal de servicios son percibidas por los estudiantes. A través de ellos pueden pasar tanto acciones agresivas como buenas. Documentan conflictos o desafíos entre los empleados de la institución. La creación de interacciones interpersonales positivas, cooperativas y proactivas dentro de la organización es responsabilidad de los directores. (pág. 32)

2.2.2.3. Capacidades pedagógicas

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En el contexto de un enfoque inclusivo y multicultural, implica organizar la actividad pedagógica a través de la creación del currículo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. Incluye dominar la información disciplinaria y pedagógica, elegir recursos educativos, métodos de enseñanza y evaluar el aprendizaje de los estudiantes, así como tener una comprensión profunda de los principales rasgos sociales, culturales y cognitivos de sus alumnos. (pág. 25)

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Implicaría llevar a cabo el proceso educacional de una manera que honre las diversidades y las inclusiones en todas sus manifestaciones. Explica cómo el docente utiliza la mediación pedagógica para crear un ambiente de aprendizaje positivo, vigilar los materiales, garantizarse las motivaciones continuas de sus alumnos, crear una variedad de estrategias metodológicas y de evaluación y utilizar materiales didácticos pertinentes y útiles. Implica identificar áreas en las que es necesario mejorar la instrucción, así como usar una variedad de estándares y métodos que faciliten la identificación de dificultades y logros de aprendizajes. (pág. 25)

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la



comunidad

Para establecer la comunidad de aprendizaje, se requiere una participación democrática en la administración de la escuela o red de escuelas. Alude a la dedicación al desarrollo, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como a las comunicaciones efectivas con los distintos miembros de las comunidades educacionales y la promoción de ambientes institucionales favorables. Incluye tanto las responsabilidades compartidas de las familias por los resultados como el respeto y el afecto por la comunidad y sus características educativas. (pág. 26)

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Abarca los procedimientos y métodos que definen las comunidades profesionales de crecimiento y formación docente. Hace referencia a sus participaciones en actividades de desarrollos profesionales, trabajo en grupo, cooperación entre pares y su reflexión metódica sobre sus propias prácticas docentes y las de sus colegas incluir las rendiciones de cuentas sobre los resultados y procesos de aprendizajes, así como la gestión de la información sobre la creación y aplicación de la política educativa nacional y regional. (pág. 26)

2.2.2.4. Aspecto emocional

Puente (2007). Dado que las emociones son fenómenos multicausales, definir las es muy desafiante y complejo. Estos están vinculados a respuestas emocionales que se desarrollan repentinamente, son intensas, temporales y van acompañadas de cambios físicos notables. Invariablemente ocurren en respuesta a una emergencia o a estímulos inesperados o intensos. Se manifiestan de diferentes maneras ya que están relacionados con



requerimientos biológicos y controlados por estructuras subcorticales (Bustamante, 1968, citado en Martínez, 2009), formas y lleva a cabo ciertas tareas, produciendo diversos resultados.

Casassus (2006). Como valoración primaria, las emociones llevan a los individuos a respuestas organizadas (Bisquerra, 2001); dado que las emociones son involuntarias y las acciones son producto de las elecciones de un individuo, la educación emocional puede ayudar a controlar esta reacción. Implica tener control sobre la conducta mostrada pero no sobre el sentimiento en sí.

Santrock (2002). En consecuencia, las emociones son sucesos o fenómenos de base biológica y cognitiva que tienen significado en contextos sociales. (Casassus, 2006) Se podrían catalogar como neutrales cuando no van acompañadas de ningún sentimiento, como esperanza y sorpresa; negativos cuando van acompañados de sentimientos desagradables y la situación se percibe como amenazas, como miedos, ansiedades, iras, hostilidades, tristezas y ascos; y positivos cuando van acompañados de sentimientos agradables e indican que las situaciones son beneficiosas, como la felicidad y el amor. Además, las emociones se clasifican como fuertes o de baja energía según la reacción del sujeto. Por último, pero no menos importante, es importante destacar que pueden aparecer muchas emociones simultáneamente.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Consignamos los factores más connotados.

Calidad de Trabajo

Manuel F. R. (1999) citado por **López (2021)**. El grado de satisfacciones personales y profesionales con el desempeño laboral y el ambiente laboral se conoce como calidad del trabajo. Esto está determinado por una serie de



factores, incluido el estilo de gestión, las condiciones de trabajo y la remuneración, el nivel de autodesarrollo individual y grupal alcanzado, y la atracción e interés en las actividades realizadas. (pág. 10)

Responsabilidad

López (2021). Es una tarea o serie de tareas que perfilan el objetivo principal o las justificaciones para las existencias de puestos de trabajos. (Manuel F.-R., 1999, p. 785). En su mayor parte, estas obligaciones son parte de su trabajo; un colaborador debe ser consciente de su responsabilidad por el resultado de su trabajo cuando se le asigna. (pág. 10)

Compromiso organizacional

Manuel F. R. (1999) citado por **López (2021)**. Es el grado en que una persona, tanto profesional como psicológicamente, se identifica y se involucra activamente con la cultura, los valores, el propósito, los objetivos y la estrategia de la organización. El empleado dedicado participa activamente en la creación y potenciación del propósito y proyecto de la empresa, asumiendo, defendiendo y potenciando sus creencias, valores, metas y objetivos. Para las personas potenciales y devotas, los subsistemas humanos y de gestión desempeñan un papel crucial. (pág. 11)

Liderazgo y trabajo en equipo

Manuel F. R. (1999) citado por **López (2021)**. La habilidad o práctica de persuadir a otros para que contribuyan voluntaria y apasionadamente al logro de las metas del grupo se conoce como liderazgo como impacto positivo (Harold, Heinz, & Mark, 2012, p. 413). El objetivo del liderazgo de equipo es liderar a todo el grupo de empleados que están dedicados a su trabajo para lograr las metas



departamentales, no solo a un individuo. (pág. 11)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Valderrama (2015). Implica identificar una colección de palabras nuevas (términos básicos) o las ideas, frases o variables clave que forman parte del tema que se ha creado. Su finalidad principal es proporcionar a la nueva terminología significados precisos que sean apropiados para la situación. Para extraer estos nuevos términos se deben utilizar las variables de investigación y el marco teórico, además se deben ordenar alfabéticamente. (pág. 148)

2.3.1. *Clima organizacional*

Son los comportamientos humanos y las características físicas del lugar de trabajo de una organización. Un factor que puede tener un impacto favorable o negativo en los comportamientos y desempeños de los miembros de organizaciones es el ambiente organizacional.

2.3.2. *Comunicación*

Método por el cual 31 trabajadores obtienen información de la dirección y viceversa. Uno de los principales componentes de la convivencia y requisito previo para la socialización en las organizaciones es la vinculación entre los miembros de las comunidades u organizaciones, que conlleva procesos de envío y recepciones de mensajes entre dos o más interlocutores de maneras recíprocas, generalmente.

2.3.3. *Motivación*

La motivación es el deseo, bajo la situación potencial de satisfacer alguna necesidad, de hacer el esfuerzo suficiente para lograr las finalidades de las organizaciones o instituciones.



2.3.4. Confianza

Es la manera en la que uno se siente seguro y cree firmemente en la honestidad e integridad del otro. Esto nos permite expresar nuestros deseos y aspiraciones con un significado cada vez mayor. En estas circunstancias, las personas se esfuerzan por alcanzar objetivos compartidos.

2.3.5. Participación

En este punto, los miembros de una organización educativa (los profesores en particular) se involucran en la administración corporativa de las operaciones. También se refiere a cómo se incentiva las participaciones de todas las comunidades educacionales y cómo actúa a la hora de planificar y desarrollar las actividades institucionales.

2.3.6. Desempeño docente

El eje que impulsa el proceso de formaciones integrales del alumnado dentro del sistema educacional formal es el desenvolvimiento de educadores. También puede verse como el acto de llevar a cabo los deberes propios del profesor, que están influenciados por la situación, el alumno y el instructor. Su desempeño docente está determinado tanto por sus acciones como por sus conocimientos y habilidades.

2.3.7. Relaciones interpersonales

Es la conexión entre dos o más individuos dentro de determinados períodos y entorno. Estas conexiones pueden basarse en sentimientos y emociones como el afecto, la lástima o el amor. Pueden estar inspirados en actividades sociales o profesionales compartidas, así como en intereses individuales o compartidos. Las relaciones entre el instructor y su alumnado a lo largo de los procesos de enseñanzas y aprendizajes, así como entre el docente y otros miembros de la



institución educativa, son cruciales en el entorno educativo.

2.3.8. Capacidades pedagógicas

En un sentido amplio, las capacidades son un conjunto de destrezas de pensamientos, comportamiento y relaciones interpersonales que los estudiantes deberían poder adquirir gradualmente a lo largo de su educación, ya que se cree que son importantes para manejar las circunstancias complicadas que surgen en el aprendizaje diario.

2.3.9. Emocionalidad

Las personas experimentan naturalmente emociones, estados de ánimo y sentimientos, que se reflejarían en los procedimientos emocionales que tienen lugar como una manifestación inmediata y directa de esas experiencias.

2.3.10. Responsabilidad en el desempeño sus funciones

Las posiciones de personas dentro de organizaciones se describen por sus funciones. Asignar responsabilidades les ayuda a comprender los deberes que se esperan de ellos según su puesto. La responsabilidad individual analiza cómo la dedicación de cada empleado a la empresa afecta los objetivos y resultados del grupo.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La exploración corresponde al enfoque cuantitativo.

Cabezas et al. (2018). El proceso de exploración de medidas numéricas le sirve como centro de apoyo. Se basa y hace uso de la observación del proceso en forma de recopilación de datos, que luego se analiza para proporcionar respuestas a las preguntas iniciales de la investigación supervisa la recopilación, medición y adquisición de datos sobre la población que se estudia para probar las teorías presentadas en los primeros capítulos del estudio. Este método hace uso de herramientas de análisis estadístico, establece el concepto de estudio, formula los objetivos, deriva las hipótesis, selecciona las variables del proceso y compara las hipótesis mediante una serie de cálculos. Por sus métodos y naturaleza, este tipo de estudio puede medirse o cuantificarse. (pág. 66)

3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Particularmente en esta labor investigativa se aplicó el método cuantitativo.

Cabezas et al. (2018). Método cuantitativo; utilizar la recopilación de datos para probar ideas e identificar patrones de comportamiento basados en análisis estadístico y medición numérica. (pág. 19)



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Realizando la pesquisa bibliográfica, nuestro trabajo se enmarca dentro del tipo de exploración descriptiva – aplicada.

Cabezas et al. (2018). Según el autor, la investigación descriptiva se elabora de acuerdo con la realidad de un evento, y su característica principal es presentar un resultado que sea una interpretación certera, correctamente preparada de forma clara y precisa para que el lector la lea en el momento. de análisis. (pág. 41)

3.4. NIVEL DE INVESTIGACION

Esta exploración es de nivel o alcance explicativo.

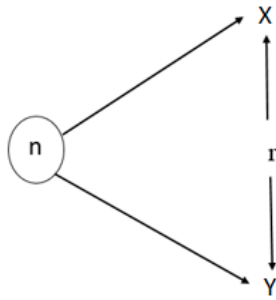
Arias & Covinos (2021). A diferencia de alcances anteriores, este es más profundo y tiene una estructura distinta, y tiene la capacidad de construir causa y efecto entre sus variables. Las hipótesis pueden expresarse de una forma que pruebe la causalidad, y existen variables independientes (causas) y variables dependientes (efectos). (pág. 78)

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo correspondería al diseño no experimental correlacional transversal

Arias & Covinos (2021). No existen entornos o estímulos experimentales a los que estén expuestas las variables de investigación en este diseño; en cambio, las variables del estudio no se modifican y los participantes del estudio son evaluados en su entorno natural. Existen dos variantes de este diseño: longitudinal y transversal. La distinción entre los dos es el plazo en el que se ejecutan. (pág. 72)

Esquema de respuestas correlacionadas



Donde

n = muestra

X = clima organizacional

Y = desempeño docente

r = correlación

3.6. POBLACION Y MUESTRA

3.6.1. Población

Mejía (2005). Acorde la definición desarrollada en el estudio, el investigador define la población como la suma de los componentes del estudio. Dado que la población y el universo comparten muchos rasgos, a la población se le puede llamar universo o, en el caso contrario, universo de población.

La población de exploración está conformada por 105 profesores de las I.E. de los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria.

3.6.2. Muestra

Garcés (2000). Es una región del universo que contiene los componentes de cada estrato, grupo requerido para realizar el estudio sugerido. (pág. 89)

La muestra es de tipo aleatorio de al azar simple sin repetición, conformado por 83 colaboradores del ámbito de estudio.

Fórmula estadística para estimarse la muestra de exploración.

$$n = \frac{N Z^2}{4N\varepsilon^2 + Z^2}$$

n = muestra

N = población (105)

Z = nivel de confianza (1,96)

ε = error permisible (0,05)

Reemplazando los valores, se tiene.

$$n = \frac{(105) (1,96)^2}{4(105)(0,05)^2 + (1,96)^2}$$

n = 83 profesores

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnica

La técnica empleada en la investigación es la encuesta

Acorde López-Roldan y Fachelli (2015) citado por **Arias & Covinos (2021)**.

Una herramienta para recaudar información sobre las actitudes, comportamientos y creencias de las personas es la encuesta. Para ello se usa una herramienta llamada cuestionario. Los hallazgos de la encuesta pueden ser cuantitativos o cualitativos y se concentra en preguntas reformuladas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. La mayoría de los datos son numéricos. Es un método que se utiliza a menudo en las ciencias sociales y que gradualmente se ha extendido los ámbitos de la exploración científica. Hoy en día, se considera una actividad que todo el mundo ha realizado o planea realizar al menos una vez en la vida. (pág. 81)

3.7.2. Instrumentos

El instrumento empleado es el cuestionario estructurado.

Vara (2015). Una herramienta cuantitativa para medir o documentar diferentes circunstancias y entornos es el cuestionario estructurado. Debido a que existen posibilidades predeterminadas para las alternativas de respuesta de cada pregunta, el cuestionario está organizado. Esto simplifica enormemente el análisis estadístico. (pág. 321)

3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Confiabilidad

Useche et al. (2019). El grado en que la aplicación del instrumento a los mismos agentes informantes en las mismas circunstancias arroja hallazgos similares cada vez se conoce como confiabilidad del instrumento. Esto significa que el instrumento no se ve afectado por variaciones en la variable (entre observadores o evaluadores). (pág. 61)

La confiabilidad de los instrumentos se determina por la técnica de la coeficiencia alfa de Cronbach.

Según Ruiz Bolívar (2002) las valoraciones del coeficiente alfa de Cronbach son:

- i) 0,41 a 0,60 Moderadas
- ii) 0,61 a 0,80 Altas
- iii) 0,81 a 1,00 Muy altas

El cuestionario sobre entornos organizacionales aplicados a los profesores de EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca, 2024, siendo la coeficiencia alfa de Cronbach es muy alta ($\alpha = 0,887$).

El cuestionario sobre los desempeños docentes aplicados a los profesores de EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca, 2024, siendo la coeficiencia

alfa de Cronbach es muy alta ($\alpha = 0,870$).

Los valores arriba mencionados indican que ambos cuestionarios son altamente confiables, y, por tanto, los datos recopilados son consistentes.

3.8.2. Validez

Paragua et al. (2022). La capacidad de una prueba para lograr el propósito previsto se conoce como validez. Cuando una prueba o herramienta de recopilación de datos se considera válida, significa que realmente mide lo que queremos medir. (pág. 119)

La validación de los instrumentos se estima por la técnica de los juicios de especialistas.

$$CV = \frac{PT}{50} \times 100$$

CV = coeficiencias de validaciones

PT = Puntajes totales propuestos para instrumentos
Diseños de aprobaciones

ÍNDICE CALIFICATIVOS	
CV \geq 75%	Declarados válidas
CV < 75%	No son válidos

Nota: Fichas de valoraciones de expertos

3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Diaz et al. (2016). Esta actividad explica y organiza todos los datos que se recogieron de múltiples fuentes y utilizando diversas herramientas (clasifica las unidades de información en función de criterios cualitativos y/o cuantitativos y los orienta a realizar una lectura y análisis objetivo de los mismos). (pág. 41)

i) Organización. Una vez establecida el cuadro de operacionalización de variables, cuyas componentes son trasladados en forma de proposiciones al

cuestionario, según las dimensiones e indicadores, bajo una escala de respuestas en forma ordinal.

- ii) **Sistematización:** Después de aplicar los instrumentos de investigación al trabajo de campo, se somete al software de estadística SPSS, previas elaboraciones de base de datos, en el que se realizan los cálculos estadísticos conforme al diseño estadístico propuesto, y se obtiene los resultados cuantitativos del trabajo.

3.10. DISEÑO DE CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

DISTRIBUCIÓN NORMAL

Platas (2021). Tanto en la teoría de la probabilidad como en la estadística, la distribución normal, también conocida como distribución gaussiana o distribución gaussiana, es una distribución de probabilidades típicas de una variable continua. (pág. 2)

Definición axiomática de la probabilidad

$$0 \leq P(A) \leq 1$$

Galindo (2020). Aunque las pruebas paramétricas son mucho más robustas y potentes, tienen el inconveniente de que requieren que se cumplan ciertos requisitos. Estos requisitos a menudo incluyen que la muestra tenga homogeneidad de varianzas (homocedasticidad) y una distribución normal. En caso contrario, es necesario utilizar pruebas no paramétricas. (pág. 36)

Realizaremos una prueba estadística para determinar si nuestra muestra continúa siguiendo la distribución normal. Tenemos que decidir si utilizamos las pruebas de Shapiro-Wilk o Kolmogórov-Smirnov.

Emplearemos a Shapiro-Wilk si el tamaño de nuestra muestra es realmente pequeño (menos de 50 casos). Por el contrario, si el tamaño de la muestra



excedería cincuenta casos, Kolmogórov-Smirnov.

COEFICIENTE DE ASOCIACIÓN DE SPEARMAN

Encontrar una vinculación lineal entre dos variables a nivel ordinal y confirmar que el vínculo es estadísticamente significativo (es decir, no producto aleatorio) son las finalidades de la vinculante de Spearman. Además, Spearman se usa cuando una de las variables es de intervalo y la otra es ordinal.

Rango Relación entre la interpretación de la coeficiencia Rho de Spearman.

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| i) $\rho = 0$ | no hay vinculación |
| ii) 0,01. a 0,20 | vinculación casi nula |
| iii) 0,26 a 0,50 | vinculación débil/baja |
| iv) 0,51 a 0,70 | vinculación fuerte/buena |
| v) 0,71 a 0,99 | vinculación muy fuerte/muy buena |
| vi) $\rho = 1$ | vinculación perfecta |

Para encontrar la expresión porcentual se utiliza la coeficiencia de determinación mediante la siguiente vinculación matemática:

$$\rho^2 100$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

4.1.1. *Análisis descriptivo del clima organizacional con el desempeño docente*

Tabla 2

Relación del clima organizacional con el desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CLIM	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	Casi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORG	nunca										
ANIZ	Casi	0	0	1	1	21	25	1	1	23	28
ACIO	siempre										
NAL	Siempre	0	0	0	0	1	1	59	71	600	72
	Total	0	0	1	1	22	27	50	72	83	100

Nota: Cuestionarios procesados por software estadístico SPSS

Interpretación

En la tabulación 2 se expone: el 25% de los educadores de educación básica regular, casi siempre cultivan favorables climas organizacionales y

adecuados desempeños docentes; asimismo, el 71% docentes siempre cultivan favorables climas organizacionales y adecuados desempeños docentes, en las I.E. Básica Regular de José Domingo Choquehuanca,

4.1.2. Análisis descriptivo de la comunicación con las relaciones interpersonales

Tabla 3

Relación de la comunicación con las relaciones interpersonales

		RELACIONES INTERPERSONALES									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
COMU	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICAC IÓN	Casi nunca	0	0	24	29	2	2	0	0	26	31
	Casi siempre	0	0	3	4	34	41	0	0	37	45
	Siempre	0	0	0	0	1	1	19	23	20	24
	Total	0	0	27	33	37	45	19	23	83	100

Nota: Cuestionarios procesados por software estadístico SPSS

Interpretación

En la tabulación 3 se expone: el 41% de los educadores de educación básica regular, casi siempre practican una comunicación fluida y relaciones interpersonales adecuadas; el 23% de docentes siempre practican una comunicación fluida y relaciones interpersonales adecuadas y a su vez, en las I.E. Básica Regular de José Domingo Choquehuanca,

4.1.3. Análisis descriptivo de la motivación con las capacidades pedagógicas

Tabla 4*Relación de la motivación con las capacidades pedagógicas*

		CAPACIDADES PEDAGÓGICAS									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MOTIVACIÓN	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VACÍO	Casi nunca	0	0	14	17	0	0	0	0	14	17
N	Casi siempre	0	0	0	0	59	71	0	0	59	71
	Siempre	0	0	0	0	1	1	9	11	10	12
	Total	0	0	14	17	60	72	9	11	83	100

Nota: Cuestionarios procesados por el software estadístico SPSS**Interpretación**

En la tabulación 4 se expone: El 17% de los docentes casi nunca motivan institucionalmente, ni tampoco muestran capacidades pedagógicas, el 71% de los docentes de educación básica regular, casi siempre motivan institucionalmente y ponen de manifiesto sus capacidades pedagógicas en el desarrollo de sus materias; por último, apenas el 11 % de docentes siempre motivan y muestran sus capacidades pedagógicas a su vez, en las I.E. Básica Regular de José Domingo Choquehuanca,

4.1.4. Análisis descriptivo de la confianza con el aspecto emocional**Tabla 5***Relación de la confianza con el aspecto emocional*

		ASPECTO EMOCIONAL									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CONF	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IANZA	Casi nunca	0	0	14	17	0	0	0	0	14	17
	Casi siempre	0	0	0	0	29	35	0	0	29	35
	Siempre	0	0	0	0	3	4	37	45	40	48
	Total	0	0	14	17	32	39	37	45	83	100

Nota: Cuestionarios procesados por el software estadístico SPSS**Interpretación**

En la tabulación 5 se expone: El 17% de los educadores casi nunca confían, ni tampoco comparten sus emociones, el 35% de los educadores de EBR, casi siempre se confían y muestran relucir sus emociones; por último, el 45 % de docentes siempre practican la confianza en sus centros y muestran su aspecto emocional a su vez, en las I.E. Básica Regular de José Domingo Choquehuanca,

4.1.5. Análisis descriptivo de la participación con la responsabilidad en el desempeño de las funciones

Tabla 6

Relación de la participación con la responsabilidad en el desempeño de las funciones

		RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
PARTI	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CIPACI ÓN	Casi nunca	0	0	26	31	0	0	0	0	26	31
	Casi siempre	0	0	0	0	37	45	0	0	37	45
	Siempre	0	0	0	0	2	2	18	22	20	24
	Total	0	0	26	31	39	47	18	22	83	100

Nota: Cuestionarios procesados por el software estadístico SPSS

Interpretación

En la tabulación 6 se expone: El 31% de los educadores casi nunca participan, ni tampoco asumen sus responsabilidades como tal, el 45% de los educadores de EBR, casi siempre participan y asumen sus responsabilidades, y, por último, el 22% de docentes siempre participan en sus centros y asumen sus responsabilidades en los desempeños de las funciones, en las I.E. Básica Regular de José Domingo Choquehuanca.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de normalidad de datos recopilados

4.2.1.1. Planteamiento de la hipótesis

Ho. Los datos recopilados para las variables climas organizacionales y desempeños docentes **no** muestran distribuciones normales.

Ha. Los datos recopilados para las variables climas organizacionales y desempeños docentes **muestran** distribuciones normales.

4.2.1.2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

4.2.1.3. Estadístico de prueba

KOLMOGÓROV-SMIRNOV ($n > 50$)

Tabla 7

Prueba de normalidad para establecer KOLMOGOROV-SMIRNOV

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑOS DOCENTES
	N	83	83
Parámetros normales ^{a, b}	<i>Medias</i>	46,45	46,17
	<i>Desv.</i>	7,786	7,579
<i>Desviaciones</i>			
Máximas diferencias extremas	<i>Absolutos</i>	,167	,146
	<i>Positivos</i>	,079	,079
	<i>Negativos</i>	-,167	-,146
Estadísticos de pruebas		,167	,146
Sig. asintóticas(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

4.2.1.4. Resultados

El examen de estadística KOLMOGÓROV-SMIRNOV ($n > 50$) revela un umbral significativo $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Evidencia, distribuciones no regulares de las distribuciones de datos.

4.2.1.5. Decisión

Rechazaríamos la H_a y aceptaríamos la H_o ; como consecuencias, se

trabajaría con el examen no paramétrico del vinculante por rangos de Spearman.

4.2.2. Verificación de la hipótesis general

4.2.2.1 Planteamiento de la hipótesis

Ho: El clima organizacional **no** influye en los desempeños docentes en EBR de José Domingo Choquehuanca,

Ha: El clima organizacional influye en los desempeños docentes en EBR de José Domingo Choquehuanca.

4.2.2.2. Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,01$$

4.2.2.3. Estadístico de Prueba

Rho DE SPEARMAN

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente

Correlaciones				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiencia vinculante	1,000	,984**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	DESEMPEÑOS DOCENTES	Coeficiencia vinculante	,984**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

4.2.2.4. Resultado

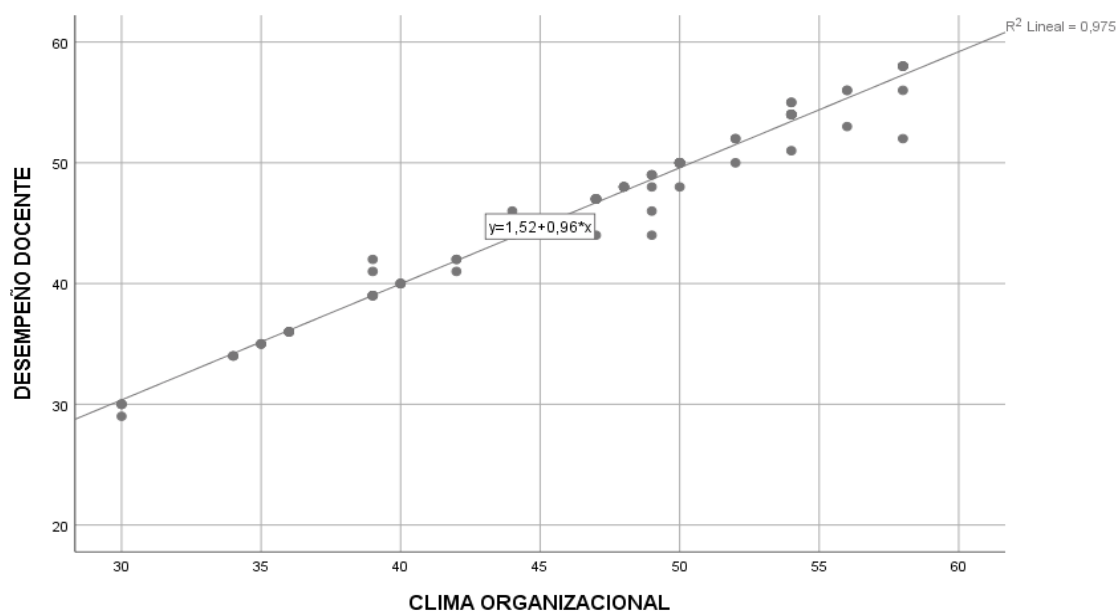
La tabla anterior pone en evidencia estadística el valor de la coeficiencia Rho Spearman $\rho = 0,984$ con umbral significativo de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$. La coeficiencia de determinación $(0,984)^2 = 0,9683$

4.2.2.5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a . Los climas organizacionales influyen muy significativamente (97%) en los desempeños docentes en EBR de José Domingo Choquehuanca.

Figura 1

Función lineal del diagrama de dispersión de climas organizacionales y desempeños docentes



Nota. Formularios procesados por el software de estadística SPSS

La figura 1 muestra la función lineal $y = 0,98x + 1,62$ del diagrama de dispersión de puntos (x,y) de los climas organizacionales y desempeños docentes. En el que la pendiente $m = 0,98$ ($m > 0$) representa una función creciente, en términos de investigación científica permite visualizar la influencia (relación directa) de los climas organizacionales en los desempeños docentes.

4.2.3. Verificación de la primera hipótesis específica

4.2.3.1. Planteamiento de la hipótesis

Ho: Las comunicaciones **no** influyen en las relaciones interpersonales de los educadores en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.

Ha: Las comunicaciones influyen en las relaciones interpersonales de los educadores en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.

4.2.3.2. Nivel de Confianza

$\alpha = 0,01$

4.2.3.3. Estadístico de Prueba

Rho DE SPEARMAN

Tabla 9

Correlación entre las comunicaciones y las relaciones interpersonales

		Correlaciones		
			COMUNICACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiencia vinculante	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiencia vinculante	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

4.2.3.4. Resultado

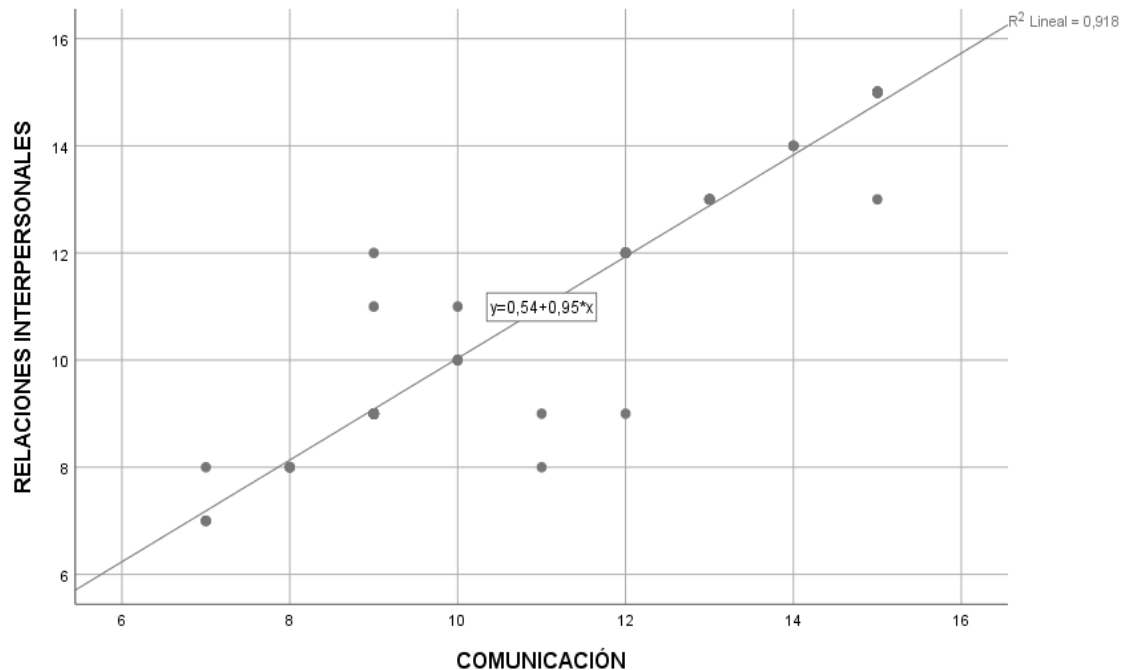
La tabla anterior pone en evidencia estadística el valor de la coeficiencia Rho Spearman $\rho = 0,948$ con umbral significativo de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$. El coeficiente de determinación $(0,948)^2 = 0,8987$

4.2.3.5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la Ho y aceptaríamos la Ha. Las comunicaciones influyen muy significativamente (90%) en las relaciones interpersonales de los educadores de EBR de José Domingo Choquehuanca.

Figura 2

Función lineal del diagrama de dispersión de las comunicaciones y las relaciones interpersonales



Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

La figura 2 muestra la función lineal $y = 0,95x + 0,54$ del diagrama de dispersión de puntos (x,y) de las comunicaciones y las relaciones interpersonales. En el que la pendiente $m = 0,95$ ($m > 0$) representa una función creciente, en términos de investigación científica permite visualizar la influencia (relación directa) de los climas organizacionales en los desempeños docentes.

4.2.4. Verificación de la segunda hipótesis específica

4.2.4.1. Planteamiento de la hipótesis

Ho: La motivación no influye en las capacidades pedagógicas del docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca,

Ha: La motivación influye en las capacidades pedagógicas del docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.

4.2.4.2. Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,01$$

4.2.4.3. Estadístico de Prueba

Rho DE SPEARMAN

Tabla 10

Correlación entre la motivación y las capacidades pedagógicas

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiencia vinculante	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Coeficiencia vinculante	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

4.2.4.4. Resultado

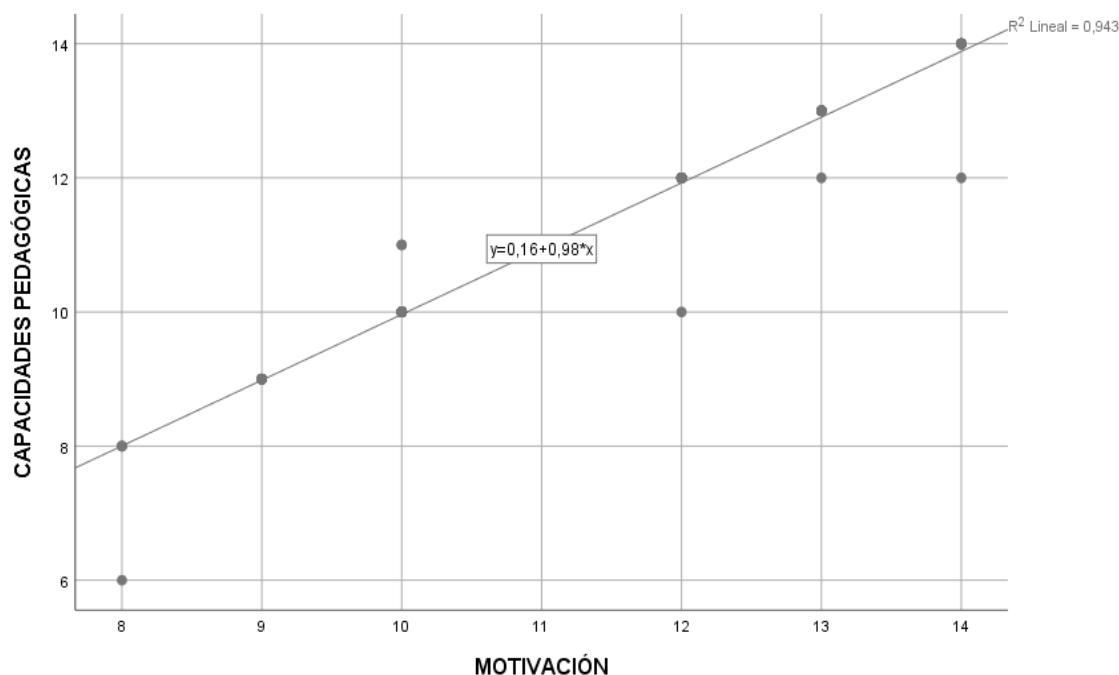
La tabla anterior pone en evidencia estadística el valor de la coeficiencia Rho Spearman $\rho = 0,978$ con umbral significativo de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$. El coeficiente de determinación $(0,978)^2 = 0,9565$

4.2.4.5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a . Las motivaciones influyen muy significativamente (97%) en las capacidades pedagógicas del docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.

Figura 3

Función lineal del diagrama de dispersión de la motivación y las capacidades pedagógicas



Nota: Formularios procesados por el software de estadista SPSS

La figura 3 muestra la función lineal $y = 0,98x + 0,54$ del diagrama de dispersión de puntos (x,y) de las motivaciones y las destrezas pedagógicas del docente. En el que la pendiente $m = 0,98$ ($m > 0$) representa una función creciente, en términos de investigación científica permite visualizar la influencia (relación directa) de la motivación en las capacidades pedagógicas del docente.

4.2.5. Verificación de la tercera hipótesis específica

4.2.5.1. Planteamiento de la hipótesis

Ho: La confianza no influye en el aspecto emocional del docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca,

Ha: La confianza influye en el aspecto emocional del docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.



4.2.5.2. Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,01$$

4.2.5.3. Estadístico de Prueba

Rho DE SPEARMAN

Tabla 11

Correlación entre la confianza y el aspecto emocional

		Correlaciones		
			CONFIANZA	ASPECTO EMOCIONAL
Rho de Spearman	CONFIANZA	Coeficiencia vinculante	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
ASPECTO EMOCIONAL	ASPECTO EMOCIONAL	Coeficiencia vinculante	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

4.2.5.4. Resultado

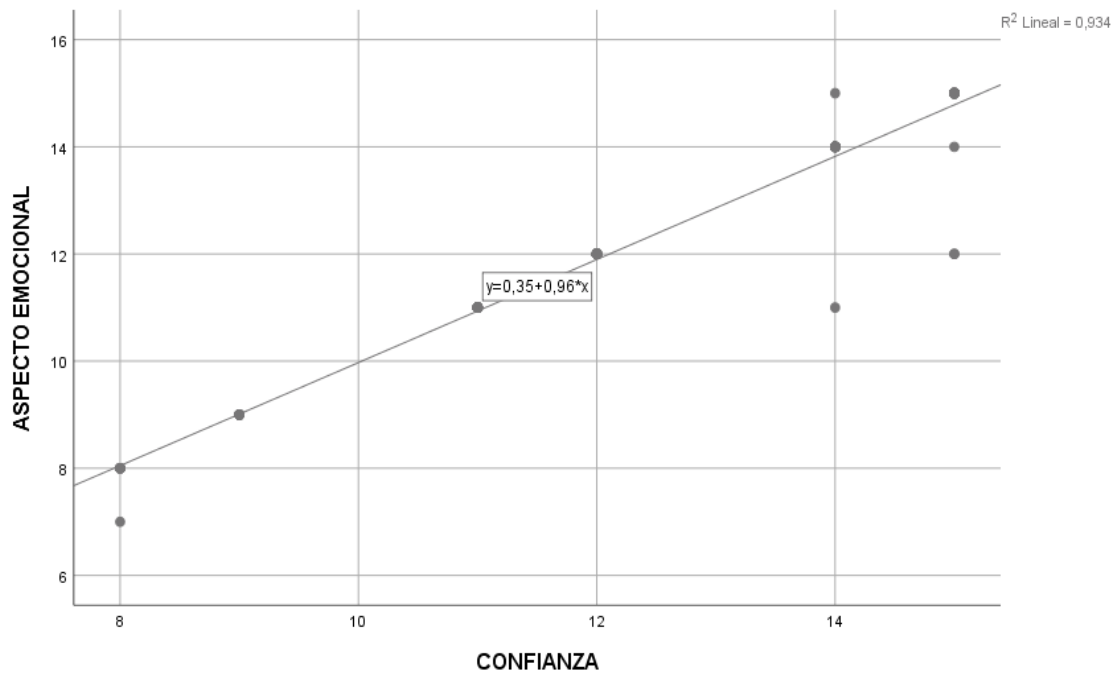
La tabla anterior pone en evidencia estadística el valor de la coeficiencia Rho Spearman $\rho = 0,949$ con umbral significativo de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$. El coeficiente de determinación $(0,949)^2 = 0,9006$

4.2.5.5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a . La confianza influye muy significativamente (90%) en aspecto emocional del docente en EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca.

Figura 4

Función lineal del diagrama de dispersión de la confianza y el aspecto emocional



Nota: Formularios procesados por el software de estadista SPSS

La figura 4 muestra la función lineal $y = 0,96x + 0,96$ del diagrama de dispersión de puntos (x,y) de la confianza y el aspecto emocional del docente. En el que la pendiente $m = 0,96$ ($m > 0$) representa una función creciente, en términos de investigación científica, permite visualizar la influencia (relación directa) de la confianza en el aspecto emocional del docente.

4.2.6. Verificación de la cuarta hipótesis específica

4.2.6.1. Planteamiento de la hipótesis

Ho: La participación no influye en las responsabilidades en los desempeños de las funciones del docente en EBR de José Domingo Choquehuanca,

Ha: La participación influye en las responsabilidades en los desempeños de las funciones del docente en EBR de José Domingo Choquehuanca.

4.2.6.2. Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,01$$

4.2.6.3. Estadístico de Prueba

Rho DE SPEARMAN

Tabla 12

Correlación entre la participación y las responsabilidades en los desempeños de las funciones

		Correlaciones		
			PARTICIPACIÓN	RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN	Coefficiencia vinculante	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES	Coefficiencia vinculante	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: Formularios procesados por el software de estadística SPSS

4.2.6.4. Resultado

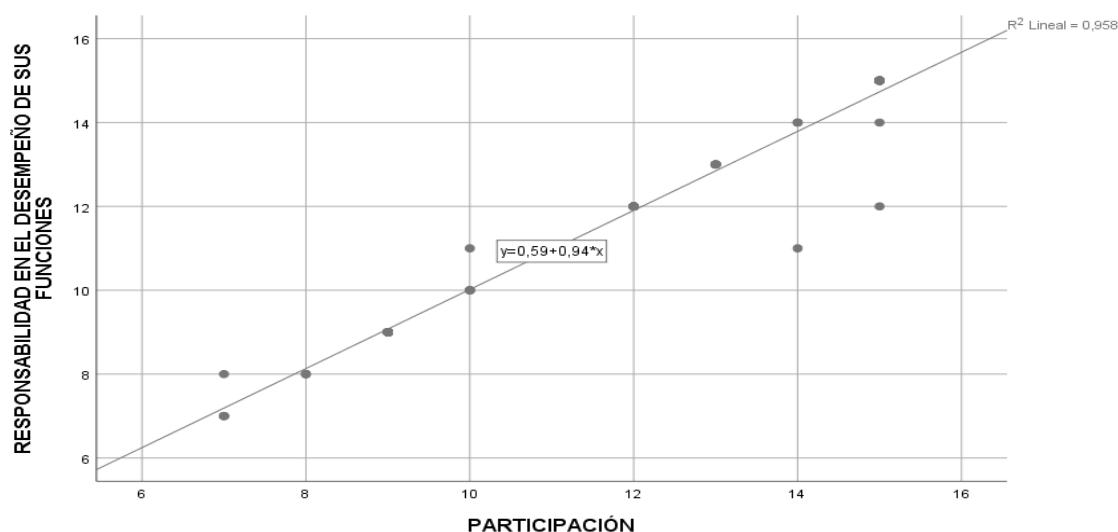
La tabla anterior pone en evidencia estadística el valor de la coeficiencia Rho Spearman $\rho = 0,985$ con umbral significativo de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$. El coeficiente de determinación $(0,985)^2 = 0,9702$

4.2.6.5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a . La participación influye muy significativamente (97%) en las responsabilidades en los desempeños de las funciones del docente en EBR de José Domingo Choquehuanca.

Figura 5

Correlación entre la participación y las responsabilidades en los desempeños de las funciones



Nota: Cuestionarios procesados por el software estadístico SPSS

La figura 2 muestra la función lineal $y = 0,94x + 0,58$ del diagrama de dispersión de puntos (x,y) de la participación y las responsabilidades en los desempeños de las funciones de los educadores.. En el que la pendiente $m = 0,94$ ($m > 0$) representa una función creciente, en términos de investigación científica permite visualizar la influencia (relación directa) de los entornos organizacionales en el desenvolvimiento de educadores.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La discusión se realiza en torno a los resultados obtenidos en esta investigación.

- i) El coeficiente de correlación lineal simple de Rho de Spearman $\rho = 0,984$; seguido del coeficiente de determinación 97% y la recta de regresión lineal $y = 0,98x + 1,62$ función creciente con pendiente $m = 0,98$. Establecen que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación básica regular del Distrito de José Domingo Choquehuanca, en el



año 2024.

- ii) El coeficiente de correlación lineal simple de Rho de Spearman $\rho = 0,948$; seguido del coeficiente de determinación 90% y la recta de regresión lineal y = $0,95x + 0,54$ función creciente con pendiente $m = 0,95$. Establecen que comunicación influye significativamente en las relaciones interpersonales en educación básica regular del Distrito de José Domingo Choquehuanca, en el año 2024.
- iii) El coeficiente de correlación lineal simple de Rho de Spearman $\rho = 0,978$; seguido del coeficiente de determinación 97% y la recta de regresión lineal y = $0,98x + 0,54$ función creciente con pendiente $m = 0,98$. Establecen que la motivación influye significativamente en las capacidades pedagógicas del docente en educación básica regular del Distrito de José Domingo Choquehuanca, en el año 2024.
- iv) El coeficiente de correlación lineal simple de Rho de Spearman $\rho = 0,949$; seguido del coeficiente de determinación 90% y la recta de regresión lineal y = $0,96x + 0,96$ función creciente con pendiente $m = 0,96$. Establecen que la confianza influye significativamente en el aspecto emocional del docente en educación básica regular del Distrito de José Domingo Choquehuanca, en el año 2024.
- v) El coeficiente de correlación lineal simple de Rho de Spearman $\rho = 0,985$; seguido del coeficiente de determinación 97% y la recta de regresión lineal y = $0,94x + 0,58$ función creciente con pendiente $m = 0,96$. Establecen que la participación influye significativamente en la responsabilidad del desempeño de la función docente del docente en educación básica regular del Distrito de José Domingo Choquehuanca, en el año 2024.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$ valida a la vinculante Rho Spearman $\rho = 0,984$. Por tanto, el coeficiente de determinación (0,9683) indica que los climas organizacionales influyen muy significativamente (97%) en los desempeños docentes de los profesores de EBR de José Domingo Choquehuanca (Tabla 8).

SEGUNDA: Estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$ valida a la vinculante Rho Spearman $\rho = 0,948$. Por tanto, el coeficiente de determinación (0,8987) indica que las comunicaciones en las entidades influyen muy significativamente (90%) en las relaciones interpersonales de los profesores de EBR de José Domingo Choquehuanca (Tabla 9).

TERCERA: Estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$ valida a la vinculante Rho Spearman $\rho = 0,978$. Por tanto, el coeficiente de determinación (0,9565) indica que las motivaciones institucionales en el centro educativo influyen muy significativamente (97%) en las capacidades pedagógicas de los profesores de EBR de José Domingo Choquehuanca (Tabla 10).

CUARTA: Estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$ valida a la vinculante Rho Spearman $\rho = 0,949$. Por tanto, el coeficiente de determinación (0,9006) indica que la confianza en el centro educativo influye muy significativamente (90%) en el aspecto emocional de los profesores de EBR de José Domingo Choquehuanca (Tabla 11).

QUINTA: Estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 inferior de $\alpha = 0,01$ valida a la vinculante Rho Spearman $\rho = 0,985$. Por tanto, a la vinculante (0,9702) indica que la participación en el centro educativo influye muy significativamente (97%) en las responsabilidades en los desempeños de las funciones de los profesores de EBR de José Domingo Choquehuanca (Tabla 12).



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Los directores de las I.E. de nivel inicial, primaria y secundaria debera implementar cursos de capacitacion, sobre la tematica de la trascendencia de los climas organizacionale y sus incidencias en los desempeños docentes.

SEGUNDA: Los educadores de EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca, deberan poner en práctica la comunicación fluída frente a los actores educativos, como soporte a las relaciones interpersonales requeridas en el centro educativo.

TERCERA: Los educadores de EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca, deberan poner en práctica la motivacion institucional, para afianzar y elevar las capacidaded pedagogicas en la labor cotidiana frente a los alumnos.

CUARTA: Los educadores de EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca, deberan poner en práctica la confianza frente al entorno, y cultivar el aspecto emocional para encontrar el equilibrio personal.

QUINTA: Los educadores de EBR del distrito de José Domingo Choquehuanca, deberan dinamizar su participacion en diferentes actividades del centro educativo, y responder con responsabilidad en los desempeños de las funciones inherentes al cargo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, J., Chui, H., Perez, K., Roque, E., & Roque, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes Revista de Investigación Ciencias de la Educación*, Vol. 7(No. 30). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
- Albalate, J. (2021). *Un enfoque sociocultural de la participacion en empresas del sector "auxiliar" del aumovil de Cataluña*. Tesis doctoral Universidad de Barcelona España.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. Libros en Red .
- Alfaro, S. (2022). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas*. Tesis Universidad de Montemorelos Facultad de Educacion .
- Aragón, H. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional en una institución educativa de Pomacanchi, Cusco, 2021*. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Libro electrónico disponible en: www.agogocursos.com.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Metodología de la investigación*. Editado por ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Bermudez, L., & Rodriguez, L. (2015). *Investigación en la gestion empresarial*. Eitorial MACRO ECOE Ediciones.
- Brunet, I. (2011). *Clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodologia de la investigación*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sangolqui Ecuador.
- Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos Lima.
- Casassus, J. (2006). *La educación del ser Emocional*. Ediciones Castillo. Instituto Tecnológico de Monterrey, México.



- Chambi, N., & Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Universidad Nacional del Altiplano Puno*, Vol. 5(No. 21).
- Díaz, C., Suárez, G., & Flores, E. (2016). *Guía de investigación en educación*. Editado en Pontificia Universidad Católica del Perú Vicerrectorado de investigación.
- Fernández, I. (2023). *La confianza organizacional como antecedente del compromiso organizacional*. Trabajo de investigación Universidad de Salamanca.
- Florez, A., & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura La Convención. *Revista de Ciencias Naturales Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Ciencias de la Educación*, No. 1(pag. 157 - 162), Vol. 2.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.A.
- Garcés, H. (2000). *Investigación científica*. Ediciones Abya - Yala Quito.
- García, G., & Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013*. Tesis Universidad Católica Sedes Sapientias Escuela de Posgrado.
- Gómez, M., & Romero, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo*. Tesis Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Jiménez, S., Morales, R., Cajahuishca, A., Jiménez, O., & Cobos, R. (2024). El Desempeño Docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Vol. 8(No. 2). [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11099](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11099)
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Editada en la Universidad SALESIANA .
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *LIDERAZGO: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. CENGAGE Learning Editores, S.A. de C.A.



- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Editada en Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC , un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario Colombia. .
- MINEDU. (2016). *DISEÑO CURRICULAR NACIONAL de Educación Básica Regular*. Impresión: Fimart S.A.C. Editores e Impresores.
- MINEDU. (s/f.). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Impreso por: Corporación Gráfica Navarrete Carretera Central 759 km. 2 Sta. Anita - Lima 43.
- Morante, V. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará* . Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional.
- Moreno, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz - 2019*. Tesis Universidad Señor de Sipán.
- Navarro, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio Emblemático Mateo Pumacahua de Sicuani*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco REPOSITORIO INSTITUCIONAL.
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica Revista de Gestión y Administración, Vol. 6*(No. 1). <https://doi.org/DOI> <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Paragua, M., Bustamante, N., Chávez, N., Paragua, M., & Paragua, C. (2022). *Investigación Científica Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis*. Editor PARAGUA MORALES, Melecio Huánuco.
- Pérez, M., Reyes, M., & Juando, J. (2001). *Afectos, emociones y relaciones en la escuela: análisis de cinco situaciones*. Editada en Barcelona: Graó.
- Platas, V. (2021). *Contrastes de normalidad*. UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA España.
- Puente, A. (2007). *Cognición y aprendizaje. Fundamentos Psicológicos*. Editorial Pirámide España.
- Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. *Dialnet, Vol. 7*(No. Extra 1-1), 116 - 135.



- Ruíz, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ecuador, Vol. 4*(No. 1).
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Editorial McGraw-Hill México.
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). *Técnicas e Instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de Guajira Impreso en Colombia.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Vara, A. (2008). *La tesis de maestría en educación*. Impresión: Universidad de San Martín de Porres.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Empresa Editora MACRO EIRL.
- Vera, J., Alanya, J., & Menacho, I. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina*. Publicado en EducationLAB Consulting.
- Villalobos, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza - La Libertad, 2019*. Tesis Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado.
- Viñas, J. (2007). *Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. (2da. edición) Barcelona: Grad.
- Yllesca, A., Códova, U., Espíritu, E., Buleje, N., & Gómez, Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes: Revista de investigación en Ciencias de la Educación, Vol. 8*(No. 33).



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA	PRUEBA ESTADÍSTICA
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cómo es la influencia de la comunicación en las relaciones interpersonales de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro? PE2. ¿Cuál es la influencia de la motivación en las capacidades pedagógicas de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro? PE3. ¿Cómo es la influencia de la confianza en el aspecto emocional de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro? PE4. ¿Cuál es la influencia de la participación en la responsabilidad en el desempeño de las funciones de los docentes de la educación</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Identificar la influencia de la comunicación en las relaciones interpersonales de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro. OE2. Estimar la influencia de la motivación en las capacidades pedagógicas de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro. OE3. Establecer la influencia de la confianza en el aspecto emocional de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro. OE4. Determinar la influencia de la participación en la responsabilidad en el desempeño de las funciones de los docentes de la educación</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro en el año 2024.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. La comunicación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro. HE2. La motivación influye significativamente en las capacidades pedagógicas de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro. HE3. La confianza influye significativamente en el aspecto emocional de los docentes de la educación básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro. HE4. La participación influye significativamente en la responsabilidad en el desempeño de las funciones de los docentes de la educación</p>	<p>Variable independiente CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensión COMUNICACIÓN Indicadores -Fluidez de información -Traslado de información -Aceptación de propuestas -Funcionalidad de normas Dimensión MOTIVACIÓN Indicadores -Grado de satisfacción -Grado de reconocimiento -Prestigio profesional -Sentimiento de alago Dimensión CONFIANZA Indicadores -Grado de compañerismo -Nivel de sinceridad -Respeto entre integrantes -Trato amical Dimensión PARTICIPACIÓN Indicadores -Cooperación de docentes -Toma de decisiones -Formación de comisiones -Comisiones de actividades Variable dependiente DESEMPEÑO DOCENTE Dimensión RELACIONES</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Método: científico Tipo: aplicativo Nivel: correlacional Diseño: no-experimental Correlacional transversal Población: 105 docentes Muestra: 83 docentes Técnica: encuesta: Instrumento: cuestionario Confiabilidad: alfa de Cronbach Validez: juicio de expertos</p>	<p>Prueba de normalidad Prueba de hipótesis por coeficiente de correlación de Spearman y Recta de regresión lineal.</p>



<p>básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro?</p>	<p>básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.</p>	<p>básica regular del distrito de José Domingo Choquehuanca, provincia de Azángaro.</p>	<p>INTERPERSONALES Indicadores -Ideas de estudiantes -Ambiente adecuado -Relaciones humanas -Cordialidad y respeto Dimensión CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Indicadores -Dominio de materia -Ideas y reflexiones -Tipos de evaluación -Formas de evaluación Dimensión ASPECTO EMOCIONAL Indicadores -Aprende y comparte -Autoaprendizaje -Información adicional -Promueve valores Dimensión RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Indicadores -Cumplimiento del horario -Logro de objetivos -Programación anual -Sesiones de aprendizaje</p>		
---	---	---	---	--	--



BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS PROFESORES DE EBR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4



3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1



2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2



BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO A LOS PROFESORES DE EBR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
1	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	1	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4



3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3
3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	2	4	1	1	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1



2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2



INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS PROFESORES DE EBR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

I. DATOS INFORMATIVOS

CÓDIGO..... FECHA.....

LUGAR PUNTAJE

II. INSTRUCCIONES:

Lea usted detenidamente y sírvase responder marcando con un aspa (X) en recuadro correspondiente.

III. ESCALA DE VALORACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	CN	CS	S
VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Nº.	VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL	N	CN	CS	S
Dimensión 1: Comunicación					
1	El nivel de la comunicación fluye la información en la Institución Educativa.				
2	Se realiza con rapidez el traslado de la información en la Institución Educativa.				
3	Existe nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa.				
4	¿La funcionalidad de las normas coadyuva con el desarrollo de la Institución Educativa?				
Dimensión 2: Motivación					
5	Se evalúa el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa.				
6	Se califica el reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa.				
7	El profesorado percibe y valora su prestigio profesional.				
8	En su opinión el profesorado se siente alagado en la Institución Educativa.				
Dimensión 3: Confianza					
9	Se observa la primacía de compañerismo que se vive en la Institución Educativa.				
10	Se aprecia el nivel de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa.				



11	Considera Ud. que existe respeto por los integrantes de la Institución.				
12	Es importante el trato amical entre los compañeros de trabajo.				
Dimensión 4: Participación					
13	Percibe Ud. la cooperación de los profesores en el Proyecto Educativo Institucional.				
14	Existe participación del profesorado en las deliberaciones y toma de decisiones en la comunidad educativa.				
15	Existe predisposición del profesorado para formar parte de diversas comisiones en la institución educativa.				
16	Los docentes colaboran en las comisiones para las actividades de la institución Educativa.				



CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO A LOS PROFESORES DE EBR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

I. DATOS INFORMATIVOS

CÓDIGO..... FECHA.....

LUGAR PUNTAJE

II. INSTRUCCIONES:

Lea usted detenidamente y sírvase responder marcando con un aspa (X) en recuadro correspondiente.

III. ESCALA DE VALORACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	CN	CS	S
VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Nº.	VARIABLE 2. DESEMPEÑO DOCENTE	N	CN	CS	S
Dimensión 1: Relaciones interpersonales					
1	Demuestras respeto por las ideas de sus estudiantes.				
2	Propicias un ambiente adecuado con sus estudiantes y tus colegas.				
3	Mantienes buenas relaciones humanas con los estudiantes y demás compañeros de trabajo.				
4	Tus ideas son bien recibidas y se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto.				
Dimensión 2: Capacidades pedagógicas					
5	Usted demuestra el dominio de la temática en su materia.				
6	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.				
7	Usted realiza los tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa.				
8	Utiliza diferentes formas de evaluación: autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.				
Dimensión 3: Aspecto emocional					
9	Todo lo aprendido lo comparte con sus alumnos.				
10	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje en forma constante.				
11	El tema que va a tratar les impulsa a los estudiantes a que busque información adicional.				



12	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.				
Dimensión 4: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13	Cumples con el horario de clase establecido en su totalidad.				
14	Contribuyes con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				
15	Planificas tu programación anual en forma colegiada y de acuerdo al contexto donde trabajas.				
16	Planificas tus sesiones de aprendizaje integradas en forma permanente.				



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROGER NARCISO PURACA SONCCO
- 1.2. Validado por: RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
- 1.3. Título de la investigación:
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACION BASICA REGULAR DEL DISTRITO JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024.
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APROBADO
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENA
- V. OBSERVACIONES: -
- LUGAR Y FECHA: JULIACA 12 DE DICIEMBRE DE 2024

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 07/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROGER NARCISO PURACA SONCCO

Dirección: JR. SAN ISIDRO MZ. C3 LT. 16 - A URB. SAN JOSE II ETAPA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01556829

Teléfono: 951176757 email: roynarci-27@outlook.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

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 Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

1,2

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 Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

07/04/2025

Fecha