



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



**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL  
DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**LENIN RODRIGUEZ CCASA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2023**



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL  
DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**LENIN RODRIGUEZ CCASA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO** :   
Dr. FÉLIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**MIEMBRO DL JURADO** :   
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 324-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 12 de diciembre del 2023

#### VISTOS:

El expediente N° 2023-010582, presentado por el (la) Bachiller **RODRIGUEZ CCASA LENIN**, con número de DNI. **43974805**, asignado (a) con código de matrícula **21328770**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Sicuani.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, el (a) Bach. **RODRIGUEZ CCASA LENIN**, con número de DNI. **43974805**, asignado (a) con código de matrícula **21328770**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**. y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de octubre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

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

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **RODRIGUEZ CCASA LENIN**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor de Tesis	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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

Fecha	:	Martes, 19 de diciembre del 2023
Hora	:	11:00 a.m.
Modalidad	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Venceslao Condori Ceri  
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Mg. PERCY BOZALO PUMA PUMA  
SECRETARIO ACADÉMICO

Ce/Archv: EPG (01)  
Interado (01)  
Carga (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCOHMMMA



#### RESOLUCION DIRECTORAL N° 0506-2022-USA-EPG/UANCV

13 de setiembre del 2022.

#### VISTOS:

El expediente N° 039325 de fecha 29 de agosto del 2022, presentado por el (la) Bachiller **RODRIGUEZ CCASA LENIN**, con DNI N° **43974805**, código de matrícula **21328770**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Sede Sicuani**.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0602-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 27 de junio del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	<b>Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO</b>
Primer miembro	:	<b>Dr. HUGO NEPTALY CAVERO AYBAR</b>
Segundo miembro	:	<b>Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS</b>

Que, con registro N° 3356 de fecha 27 de junio del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022**, presentado por el (la) Bachiller **RODRIGUEZ CCASA LENIN**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022**, presentado por el (la) Bachiller **RODRIGUEZ CCASA LENIN**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*Dra. María Amparo del Pilar Chambi Cataozza*  
DIRECTORA (e)



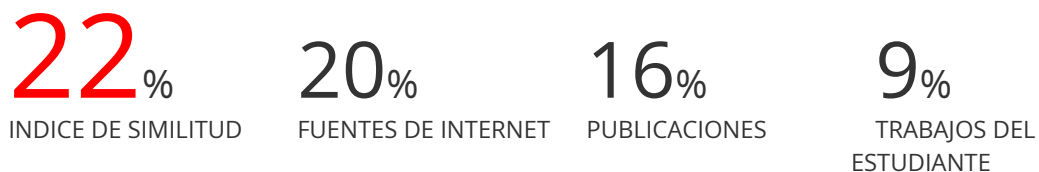
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*Dra. Graciela Bernal Salas*  
SECRETARIA ACADEMICA

c:/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2022 (01)  
INTERESADO (01)  
MACC/meyn



#### INFORME DE ORIGINALIDAD



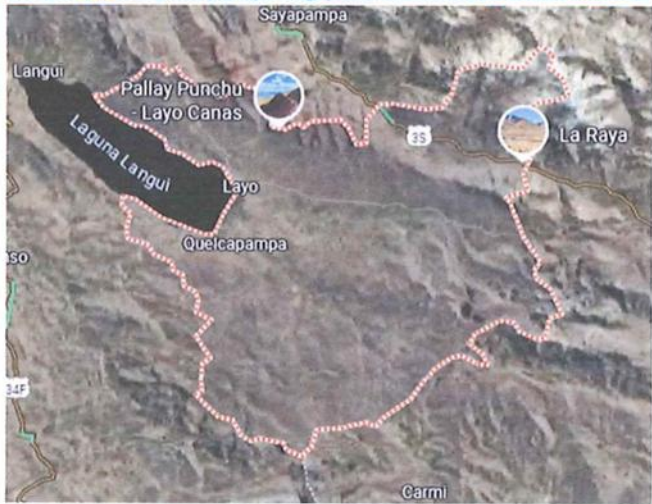
#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>pirhua.udep.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>tesis.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>Gómez Choquehuanca, Luisa Georgina.</b> "Relaciones humanas y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Dapu)	<b>&lt;1%</b>



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	LENIN RODRIGUEZ CCASA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43974805
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-7301-5361">https://orcid.org/0009-0002-7301-5361</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-9857-8231">https://orcid.org/0009-0006-9857-8231</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0655-8198">https://orcid.org/0000-0003-0655-8198</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2161-4514">https://orcid.org/0000-0003-2161-4514</a>

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9639-3926">https://orcid.org/0000-0001-9639-3926</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> DISTRITO DE LAYO  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> CUSCO  <b>Provincia:</b> CANAS  <b>Distrito:</b> LAYO            -14.45351, -71.20235  <a href="https://maps.app.goo.gl/HiEKNZLW7dtB9BR77">https://maps.app.goo.gl/HiEKNZLW7dtB9BR77</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2022 – DICIEMBRE 2023
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO

*Jesús Mamani Mamani*  
Dr. Jesús Mamani Mamani  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LENIN RODRIGUEZ CCASA, identificado con DNI Nro. 43974805 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 03 de Noviembre del 2025

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella



## DEDICATORIA

Se lo ofrezco al Todopoderoso, a mi querido cónyuge y a nuestros tres hijos; en concreto, se lo ofrezco al Todopoderoso, ya que es mi compañero y protector constante.

Gracias a mis seres queridos, que siempre han estado a mi lado pase lo que pase, y a mi trabajo, por ser el motor de mi éxito.



## AGRADECIMIENTO

Oh, Altísimo, me has bendecido con una familia e hijos, y por eso te estaré eternamente agradecido. Ellos son mi motivación para seguir adelante, y quiero demostrarles que pueden lograr cualquier cosa que se propongan.



INDICE

INDICE ..... iv

RESUMEN..... vi

ABSTRACT .....vii

INTRODUCCIÓN .....viii

CAPITULO I..... 2

EL PROBLEMA ..... 2

    1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA ..... 2

        1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 3

        1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 4

        1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 5

        1.4. HIPÓTESIS..... 6

        1.5. VARIABLE E INDICADORES..... 6

        1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 7

CAPITULO II..... 9

MARCO TEÓRICO..... 9

    2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 9

    2.2. BASES TEÓRICAS ..... 12

    2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 31

CAPÍTULO III..... 33

    3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ..... 33

        3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... 33

        3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 33

        3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 33

        3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 34

        3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN..... 35

        3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 35

CAPÍTULO IV ..... 37



4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1. Definición de contexto .....	37
4.2. Presentación del instrumento .....	37
4.3. Presentación de resultados .....	38
4.4. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS .....	74
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	78
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES .....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	87
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	88



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco 2022. Teniendo como metodología: cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, tipo no experimental, nivel básico, la población está constituida por docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022, y presenta una muestra no probabilística 53 docentes de las instituciones. Teniendo como instrumentos y técnicas, la encuesta y el cuestionario, para el procesamiento estadístico se aplicó el programa spss v.26. Para finalmente llegar a la conclusión de: Se demostró que en las escuelas primarias del distrito de Layo, Cusco, en el año 2022, un clima organizacional positivo impactó significativamente en la capacidad de los docentes para impartir conocimientos a sus alumnos. En este caso, existe una asociación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente; el resultado final de esta variable tiene una correlación de Spearman de 0,025. A la luz de estos resultados, la premisa central del estudio puede considerarse confirmada.

**Palabras clave:** Comunicación, clima organizacional, desempeño docente, Liderazgo, Motivación.



## ABSTRACT

The present research work entitled To determine the relationship between organizational climate and teacher performance in primary level educational institutions in the District of Layo, Cusco 2022. The methodology is quantitative, descriptive correlational design, non-experimental, basic level, the population is constituted by teachers of the primary level educational institutions of the District of Layo, Cusco, 2022, and presents a non-probabilistic sample of 53 teachers of the institutions. The instruments and techniques used were the survey and the questionnaire, and for the statistical processing the program spss v.26 was applied. To finally reach the conclusion of: It was determined that the Organizational Climate has a significant relationship with the Teaching Performance in the Educational Institutions of primary level of the District of Layo, Cusco, 2022. The Spearman correlation between the final result of the organizational climate variable with the teaching performance is equal to 0.025, which means that it is a considerable positive correlation. With this result, the general hypothesis proposed in the research is approved.

**Key words:** Communication, organizational climate, teacher performance, Leadership, Motivation.



## INTRODUCCIÓN

En este estudio, cuyo título de trabajo es "Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las escuelas de nivel primario del distrito de Layo, Cusco, 2022.2", participaron docentes de todas las edades, tanto del ámbito urbano como del rural, así como de ambos sexos. El enfoque utilizado fue consistente con una técnica cuantitativa, diseño correlacional, siendo el tema fundamental la relación significativa que se encuentra entre ambas variables.

En total, este estudio consta de cuatro secciones.

La revisión bibliográfica de la investigación se presenta en el primer capítulo, en el que se exponen los fundamentos teóricos y el contexto histórico del estudio.

El planteamiento del problema se expone en el capítulo 2. En esta sección, hablaremos de cómo se detectó el tema, cómo se enunció o formuló, qué motivó el estudio, cuáles fueron sus objetivos y qué hipótesis se plantearon.

En el capítulo 3 se detallan los métodos y recursos que se emplearon para crear esta investigación. En el protocolo se exponen el entorno del estudio, los datos demográficos y las estadísticas educativas de la región del Layo. La metodología de la investigación describe el diseño del estudio y los procedimientos de recogida de datos. Por último, se exponen los objetivos del estudio y los métodos para alcanzarlos.

Los datos del estudio se presentan en tablas y gráficos junto con explicaciones en el cuarto capítulo.

La última sección incluye el resumen del informe, recomendaciones, una lista de fuentes y cualquier material complementario. A partir de los resultados expuestos



en las conclusiones, podemos distinguir tres relaciones distintas: que no muestran ninguna correlación, alguna correlación, y dos que muestran una correlación muy significativa.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Por otro lado, como señala Mayor (2009), nuevos métodos de administración y gestión que dan prioridad a los objetivos, los resultados y la evaluación de los mismos para seguir su progreso a la luz de la velocidad cada vez mayor con la que avanzan la tecnología y la información, han creado un entorno muy inestable en el que se encuentran hoy las organizaciones, especialmente las educativas. Debido a la velocidad con la que nuestra sociedad, economía y gobierno están cambiando, las instituciones educativas se encuentran en una posición precaria. Canchón et al. (2013) señalan que debido a estos factores, la necesidad de estudiar Cada vez es más frecuente utilizar el contexto de una escuela como explicación de los procesos institucionales.

La mayoría de los miembros de las instituciones de la provincia de Canas de la región Cusco no se dedican a ello, mostrando indiferencia por el logro de las metas institucionales, y este tema del clima organizacional ha persistido por muchos años. Según Chiavenato (2005), existe una dependencia mutua entre los individuos y las instituciones en las que trabajan; los individuos confían en sus trabajadores que les permite la facilidad de lograr como profesionales, y se puede decir que los empleadores confían en las actitudes positivas de sus empleados y en su dedicación a la misión de la empresa para tener éxito.



Datos recientes del Censo de infraestructura escolar (2016), emitidos por los directores de instituciones educativas, dan como resultado que el 70% de las instituciones educativas, no cuentan con aulas bien equipadas y otros recursos educativos.

Tanto los maestros, como los padres de familia, los mandos y la colectividad en general, se encuentran comprometidos con la educación de sus alumnos, por lo que la efectividad de los docentes se ha convertido en un punto de escrutinio y expectativa. La gran mayoría de los educadores no alcanzan los niveles establecidos en el Marco para el Buen Desempeño Docente. Del mismo modo, la mayoría de los alumnos no desarrollan plenamente sus capacidades de comunicación y resolución de problemas, y no participan activamente en el progreso de la clase, todo ello porque el enfoque de la enseñanza del profesor no se adapta a las necesidades individuales de los alumnos.

La investigación sobre la conexión entre la cultura del lugar de trabajo y la eficacia del profesorado es crucial porque puede aportar luz sobre la naturaleza de esa conexión de forma objetiva. Del mismo modo, se harán sugerencias para inspirar a los educadores a compartir sus ideas sobre la administración del centro.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1. Problema General**

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?



## 1.1.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación de los directivos con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona la comunicación del directivo el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio, titulado "Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el Distrito de Layo, Cusco, 2022", es de gran importancia en cuanto a los aspectos administrativos y pedagógicos, debido a que examinará la relación entre ambas variables. Esto se debe a que la investigación trata de establecer conexiones entre los dos factores para identificar qué factores contribuyen a un entorno laboral tóxico. Todo ello consentirá tomar decisiones relevantes para el desarrollo del clima dentro de las Instituciones Educativas.

Según Mayor (2009), los recursos humanos son un recurso "motor" que ayuda a las empresas a ser más competitivas. Esto se debe a que una empresa de éxito logra un equilibrio entre sus objetivos económicos y sociales. Dado que, como señala Mayor (2009), las empresas dependen en gran medida de sus recursos humanos para su crecimiento y éxito, nuestra hipótesis es que los profesores de



primaria del distrito de Layo mostrarán una correlación entre las características del clima organizativo y el rendimiento de los alumnos.

El presente trabajo de investigación pretende dar una explicación al vínculo que ya existe entre las variables y, en consecuencia, fomentar prácticas que ayuden a fortalecer las interacciones personales en las instituciones educativas del nivel primario. Según esta interpretación, Gómez (2009) indica que las instituciones educativas son un tipo de organización única, con un clima en el que influyen factores que no están presentes en otro tipo de empresas. Estas condiciones son exclusivas del escenario educativo y no se encuentran en otros escenarios empresariales. Según este autor, y estoy de acuerdo con él, para que una institución educativa tenga éxito y sea productiva, debe proporcionar a sus miembros las condiciones para satisfacer sus necesidades fundamentales. Además, el clima organizativo educativo se considera tanto un medio como un fin en sí mismo (Álvarez, 1992).

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.
- Identificar la relación que existe entre Motivación de los directivos



con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

- Demostrar la relación que existe entre comunicación del directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

## 1.4. HIPÓTESIS

### 1.4.1. Hipótesis General

- El clima Organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

### 1.4.2. Hipótesis Específicos

- El liderazgo directivo tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.
- La Motivación de los directivos tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.
- La comunicación del directivo tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

## 1.5. VARIABLE E INDICADORES

### 1.5.1. Variable (1)

Clima Organizacional.



### 1.5.2. Variable (2)

Desempeño docente.

### 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento /Escala
Variable 1: Clima Organizacional	Liderazgo  Motivación  Comunicación	Fomenta la inventiva, que es beneficiosa para la progresión del aprendizaje. Fomenta el trabajo conjunto para alcanzar los objetivos fijados. Afecta a la relación entre los compañeros para lograr los objetivos. Para fomentar las mejores prácticas de enseñanza, utiliza recompensas e incentivos. controla las acciones de las personas para conseguir su tarea. Aprende a comunicarse eficazmente para crecer como persona y avanzar en su formación. percibe una comunidad de apoyo orientada al crecimiento y desarrollo profesional. percibe que tiene libertad para tomar decisiones sobre su empleo.	<b>Cuestionario</b>  (1) <b>Nunca</b> (2) <b>Casi Nunca</b> (3) <b>A veces</b> (4) <b>Casi siempre</b> (5) <b>Siempre</b>
Variable 2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiante  Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Muestra familiaridad y aprecio por los diversos orígenes, experiencias y etapas de crecimiento de los alumnos. Demuestra experiencia en la pedagogía de su campo y en la materia que enseña. - Desarrolla planes de clases discutiendo posibles enfoques con sus colegas para identificar los que funcionarían mejor dentro de las limitaciones del aula, y luego documenta con gran detalle cómo los estudiantes lograrán los objetivos descritos en los planes. - A Crea enfoques novedosos para la enseñanza que pueden llamar la atención de los alumnos y cautivarlos en distintos grados.  Desarrolla estrategias de enseñanza y aprendizaje que inspiran en los alumnos el amor por el aprendizaje y el pensamiento crítico. - R Tiene en cuenta el tiempo necesario y una serie de recursos accesibles para alcanzar el	<b>Cuestionario</b>  (1) <b>Nunca</b> (2) <b>Casi Nunca</b> (3) <b>A veces</b> (4) <b>Casi siempre</b> (5) <b>Siempre</b>



		<p>objetivo de la sesión de aprendizaje.</p> <p>- A Utiliza una amplia gama de métodos para proporcionar una evaluación diferenciada de acuerdo con los objetivos de aprendizaje prescritos.</p> <p>Colabora con los demás y toma la iniciativa para intercambiar conocimientos, mejorar la enseñanza, fomentar un clima escolar democrático y organizar la actividad pedagógica.</p>	
--	--	---	--



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A Nivel Internacional

Mendoza y Torres (2016), Este esfuerzo investigativo busca evaluar las perspectivas del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del Distrito de Cartagena de Indias, considerando diversos parámetros sociodemográficos. Específicamente, surgieron estos hallazgos. El estudio encontró que las tres escuelas eran bastante comparables en general, pero que las características relacionadas con el ambiente eran más prevalentes en los niveles de las condiciones, las relaciones y la autorrealización. Conclusión. Es evidente a nivel del eje que evalúa a las personas que hay momentos en los que las personas están insatisfechas con la forma en que son tratadas por otros miembros de la institución, y también es evidente a nivel del eje que evalúa a la organización que hay momentos en los que las personas están insatisfechas con las condiciones de trabajo que se les proporciona.

Ruiz (2015), investigó "la compañía didáctica y su incidencia en un colegio de linao en Managua", un colegio del departamento de Managua. La falta



de compañía didáctica de los profesores parece ser un factor que contribuye a la frecuencia observada de la compañía didáctica en la práctica de los profesores en el aula, los cuales llegaron a concluir que los docentes presentan un buen manejo de acompañar a sus estudiantes.

Arenas (2016), en su trabajo realizado "Contexto ambiental para una educación eficaz en una institución", La primera dimensión del liderazgo se basa en el examen de los elementos que intervienen en el clima de productividad de la formación en el trabajo, y los indicadores de esos factores (incluidas las medidas de liderazgo autócrata y demócrata) han demostrado que existe un importante margen de mejora. Del mismo modo, los indicadores de la segunda dimensión, Comunicación, (es decir, Comunicación con el jefe y Comunicación asertiva), muestran una elevada proporción de demanda seria, lo que la convierte en un aspecto clave para mejorar el ambiente general de la empresa y la productividad de sus empleados.

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

Según Núñez (2016) trabajo realizado: "Análisis de la calidad de la enseñanza en los colegios públicos de Castillo Grande". Tesis descriptiva, concluyo que la práctica de los docentes en el estudio es consistente a pesar de los continuos cambios que ocurren en el sistema educativo, y Les doy una calificación global basada en lo bien que han ayudado a la institución a alcanzar sus objetivos, identificando y solucionando los problemas que han surgido y destacando las áreas de mejora.



Asencio & Cuba (2015), trabajo realizado. La relación entre la cultura escolar de I. E. del distrito de Ventanilla-Callao y la eficacia de sus profesores; El presente estudio se propuso determinar si la Institución Educativa 4021 de la zona de Ventanilla - Callao contaba o no con un ambiente favorable para la enseñanza. Se procesó, interpretó y analizó el conjunto de datos estadísticos, llegando a la conclusión de que un ambiente institucional positivo se asocia con altos niveles de efectividad docente. Esto permite matizar las perspectivas tanto de los educadores como de los alumnos, quienes coinciden en que existe una relación positiva y significativa entre el ambiente del colegio y la calidad de la enseñanza que allí se imparte.

Ortis (2018), trabajo realizado "La relación entre el ambiente escolar y la efectividad de los docentes en el colegio Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre, en el barrio limeño de San Juan de Lurigancho, en 2017". Basándose en los resultados del rho de Spearman = 0,800, los investigadores concluyeron que existe una correlación positiva entre la cultura organizativa y la eficacia de los educadores. Un coeficiente de correlación tan alto indica una conexión positiva y altamente correlacionada entre las variables. Como  $p=0,000$  es inferior a 0,01, podemos concluir que la asociación es estadísticamente significativa y, por tanto, rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.



## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Clima Organizacional

Para Gómez (2015), El campo de la psicología organizacional, antes conocido como "psicología industrial", no se estableció oficialmente en América Latina hasta después de la Primera Guerra Mundial, aunque sus raíces pueden remontarse a principios del siglo XX. Durante los años inmediatamente posteriores a la Segunda Guerra Mundial, empezó a fortalecerse al comenzar a tratar metódicamente los intrigantes desafíos organizacionales, incluyendo la selección de individuos calificados para los puestos de trabajo y el establecimiento de mecanismos de remuneración.

### 2.2.2. Concepto

Por otra parte Brunet (2017), nos indica que: "La visión global de los empleados sobre el lugar de trabajo en su conjunto. Además de sus capacidades como perceptor, la persona también funciona como procesador de la información que utiliza para conformar su visión del entorno interno, en conexión con los sucesos y características reales de la organización".

Igualmente, Chiavenato (2001) da la siguiente definición de clima organizacional "los aspectos o atributos del entorno de trabajo que encontrados por los trabajadores, que repercuten en su comportamiento dentro de la empresa". En contraste con su sentido prescriptivo, el significado de la palabra "calidad" o "propiedad" está



más estrechamente relacionado con el motivo y la elección de una persona.

Una definición general del clima organizacional puede extraerse de las propias ideas: como los docentes sienten y responden a la variedad de factores laborales y motivacionales presentes en sus lugares de trabajo. Creemos que cuando hay un ambiente de trabajo positivo, los docentes serán más productivos y estarán más inspirados para mejorar sus habilidades y la experiencia de aprendizaje de sus alumnos.

### **2.2.3. Características del Clima Organizacional**

Después de escudriñar una montaña de literatura, nos quedamos con Rodríguez (2001), que identifica las siguientes características del clima organizacional:

Gracias a ello, las empresas son capaces de mantener un ambiente interno relativamente consistente a pesar de los inevitables flujos y reflujos de los empleados individuales y de los factores externos.

La cultura de una empresa tiene un impacto significativo en la forma de actuar de los empleados.

Compromiso de los empleados y sentimiento de propiedad dentro de la organización se ven afectados por la cultura de la cúpula.

Los empleados tienen un impacto significativo en la cultura de la empresa por sus propias acciones y sus perspectivas sobre las emociones en torno a su profesión y a su vez puede influir en ellas.



Cuando surgen problemas dentro de una organización, como una elevada rotación o un alto índice de absentismo, puede ser una señal de que el ambiente de trabajo no es el ideal y de que la gente está descontenta.

#### **2.2.4. Tipos de clima Institucional**

Gan y Berbel, (2007), La definición de liderazgo de Likert como variable explicativa del clima se utiliza en su manual de Recursos Humanos, y los autores del libro explican que el objetivo de la teoría brindar un ambiente donde está la dinámica de cada lugar de trabajo. En un régimen autoritario, la dirección está poco o nada familiarizada con su personal, el ambiente es de constante miedo, la comunicación por parte de los jefes y sus empleadores es mínima y todas las medidas se toman en la cúpula. La motivación se consigue a través de incentivos monetarios y un ambiente de confianza mutua entre la administración y el profesorado. El director confía en los profesores lo suficiente como para delegar autoridad y fomenta la comunicación y la colaboración bidireccional con ellos a través de un estilo de gestión consultivo que incluye a ambas partes. La comunicación es bidireccional y se produce en todos los niveles (vertical, horizontal, ascendente y descendente), todos los niveles (la parte directiva) participan tomando decisiones y todos los niveles (incluidos los profesores) son respetados y gozan de confianza. El trabajo en equipo es otro aspecto.



## 2.2.5. Componentes del Clima Organizacional

Para Méndez (2016). La investigación del clima organizacional requiere la coordinación analizando los métodos que se suponen correctamente alineados, ya que son la génesis de diversos métodos y estrategias que pueden utilizarse y logra una mejoría en el ambiente del profesor y de la comunidad educativa en general. Esto es algo que menciona Méndez (2006). Las herramientas que conforman el clima de la organización formal son percibidas por los individuos para determinar su comportamiento, actitudes y como motivarse adecuadamente; A través de las percepciones del instructor, se determina el grado de existencia de una dimensión, quienes están en una posición privilegiada para dar cuenta del clima en sus respectivas instituciones. Por lo tanto, al realizar este tipo de estudio es importante centrarse en el grado de comprensión de los hechos, las personas y los acontecimientos que definen a la empresa en su conjunto. La identificación del clima organizacional tiene en cuenta la experiencia, las creencias, las percepciones, el nivel de compromiso y la actitud del individuo en las interacciones sociales con el líder, los compañeros de trabajo y la empresa en su conjunto, todo lo cual se convierte en objetivos medibles. Esta idea es mencionada por Méndez (2006). En este aspecto, algunas definiciones destacan el carácter dinámico de la representación dentro de la organización y de las acciones de las personas, donde cada persona se da cuenta (aspectos personales) debido a circunstancias secuenciales de contacto social con otros individuos



de la institución. Es generalmente aceptado que los componentes fundamentales contribuyen a la formación del clima. Las personas tienen las mismas características objetivas que definen la organización porque interactúan dentro del mismo "sistema social", que a su vez crea las circunstancias de la estructura social. Los individuos realizan operaciones mentales sobre las circunstancias del "sistema social" en el que participan, aceptando, compartiendo y/o identificándose con ellas para formarse impresiones favorables o desfavorables de la organización. Por tanto, los componentes homogéneos de la estructura individual se extraen y describen en términos de la estructura colectiva.

## **2.2.6. Dimensiones del Clima Organizacional**

### **A) Liderazgo**

George y Jones (2016), definen. Lo que entendemos por "liderazgo" en el viene hacer una serie de procesos del cual un educador tiene un impacto en otro educador, influyendo, motivando y dirigiendo sus esfuerzos hacia las metas que tienen que cumplir. El ser líder puede describirse como la capacidad de persuadir a otros para que trabajen juntos de forma voluntaria y apasionada hacia un objetivo común. Para cumplir los objetivos de un grupo u organización, los líderes deben ejercer el control sobre sus subordinados e inculcarles los valores y la motivación para hacer las cosas. Ejercer influencia sobre los demás de manera que sigan su ejemplo y



trabajen con entusiasmo hacia un objetivo común es la esencia del liderazgo.

## **B) Motivación**

Robbins (2009), impulsa, estimula y dinamiza la acción y el comportamiento humanos con un fin determinado. De forma similar, los autores dividen estos impulsos en: Internos, en el sentido de que tienen que ver con el funcionamiento interno de la persona, incluyendo sus deseos, habilidades, intereses, valores y potencialidades. Externas, en el sentido de que vienen dadas por las instituciones educativas y tienen el potencial de satisfacer necesidades, despertar la atención y representar recompensas deseadas. En 2004, Casanova y Cerezo expusieron este caso. Las expectativas de los estudiantes, que incluyen sus creencias sobre su capacidad para completar una tarea, el valor, que incluye sus objetivos la importancia y el interés que creen que tiene la actividad para ellos, cómo les afecta, incluidos los efectos afectivos-emocionales de la tarea, son todos ejemplos de objetivos, y los resultados del estrés académico, contribuyen a la motivación de los estudiantes para tener éxito. Como señalan los autores, los estudios demuestran que los estudiantes rinden más en clase cuando creen en sus propias habilidades, tienen altas expectativas sobre su propia eficacia, dan un gran valor a las actividades educativas y aceptan la responsabilidad personal de alcanzar las metas trazadas. George & Jones (2016) hacen referencia a esto. En



el lugar de trabajo, el nivel de motivación de un individuo es el factor que determina sus acciones. Esto implica que las acciones de las personas en el trabajo están directamente relacionadas con sus niveles de motivación intrínseca. Los autores sostienen que tanto la parte interna y externa que contribuyen a la motivación. Todos tenemos motivación, es decir, el impulso para actuar de una determinada manera y lograr un objetivo. Las personas tiene la sensación de motivarse y esto hace que actúe en pos de una meta o conjunto de objetivos; es lo que nos empuja a mejorar y crecer.

### **C) Comunicación**

Según Hellriegel & Slocum (2019), menciona que: La comunicación demuestra propiedad cuando hay luminosidad de entendimiento entre los profesores o locales que median en un procedimiento incluso en ausencia de un contrato oficial. Cuando dos personas se comunican entre sí, se entienden porque están compartiendo conocimientos mediante el uso de símbolos compartidos. Lo sostiene Nosnik (2015). Un diálogo que lleva a resultados. Fue su observación de diferentes procesos de las relaciones humanas en los que la comunicación desempeña un papel crucial jugaba un papel central y lo que es más importante, en los que se utilizaban normas de cuidado mutuo, respeto mutuo y cooperación en beneficio de todos, lo que le inspiró a desarrollar una teoría sobre la comunicación que genera beneficios tanto para los participantes como para el sistema en el que utilizan sus relaciones. El autor,



Wolton (2006), sostiene que Debido a que la comunicación normativa elimina la conexión entre lo que hacen los profesores en el aula y el clima político y social en general, destacando la importancia de la comunicación como actividad independiente del colectivo docente, la esfera política no queda fuera de las esferas de influencia de la comunicación. Es un tipo de transformación en la que una parte envía datos a otra u otras partes a través de algún tipo de canal con la expectativa de que el receptor o las partes respondan de alguna manera predeterminada.

#### **D) Toma de decisiones**

Citado en (Robbins, 2009). En general, se acepta que las decisiones se toman seleccionando uno de varios cursos de acción posibles, siendo el responsable una persona que pasa por una serie de pasos que comienzan con el reconocimiento de un problema y terminan con una evaluación del responsable debe tener en cuenta la idoneidad de la opción seleccionada como medio para resolver la cuestión en cuestión.

#### **E) Trabajo en equipo**

Citado en (Robbins, 2009) "Al combinar sus esfuerzos en un todo coherente, los trabajadores crean algo mayor que la suma de sus partes".



## 2.2.7. Desempeño Docente

Para Montenegro (2013) expresa que: "Hay varios factores, como la naturaleza del aula, el alumno individual y el entorno externo, que influyen en el desempeño de sus funciones" (p.14).

Para Escobar (2014) expresa que:

"Todo lo que un educador profesional debe hacer, mostrar y reflexionar en el aula; esto incluye las numerosas tareas que conlleva el diseño de las lecciones, la puesta en práctica de las mismas, siguiendo cómo va el aprendizaje de los educandos y la evaluación de la eficacia de dichas lecciones mediante el uso de una serie de acciones técnicas y metodológicas" (p. 15).

Para Farfán (2019) nos menciona que: "Todo lo que hacen los instructores en el curso de su trabajo, desde la gestión de sus propios pensamientos y acciones hasta el control de su comportamiento" (p.13).

## 2.2.8. Aspectos Generales

Para la Constitución Política del Perú (1993), El gobierno peruano apoya y protege a los profesores porque considera que la enseñanza es una obligación pública y trabaja para que la profesión se revise, se forme y se profesionalice y avance junto a la ciudadanía.

Leyes como la 28044 (Ley General de Educación) y la 29944 (Ley de Reforma Magisterial) son piedras angulares del marco educativo



del país, definen a la docencia como una profesión ética para los objetivos sociales; autonomía en la configuración de su trabajo en el marco del sistema educativo y de la institución; responsabilidad por el desarrollo académico de sus alumnos mientras están bajo su tutela.

El propósito de un profesor se expone en el citado documento de la siguiente manera: - Contribuir significativamente al crecimiento por parte de los educandos para alcanzar sus metas.

Organizar, crear y evaluar oportunidades de aprendizaje para los alumnos.

- Realizar su mejor trabajo dentro de los límites de una comunidad académica mutuamente respetuosa.

Desarrollo Integral del Estudiante: Trabajo conjunto con las familias, las comunidades y el Estado Cumplir con una función pública vital que ayude a las personas a lograr su derecho a una buena educación que además sea justa y pertinente a sus necesidades y a las de su comunidad.

El Proyecto Educativo Nacional (2007), por su parte, pretende Cambiar la forma de impartir las lecciones fundamentales y esboza ciertos criterios de prácticas efectivas al respecto. Los profesores serían revalorizados en el contexto de una carrera pública que hace hincapié en la responsabilidad y la eficiencia, y recibirían una alineación perpetua y profunda.



La revalorización del significado social de la enseñanza requiere centrarse en los métodos pedagógicos que tienen gran proceso de enseñanza en los educandos. Por lo cual, ni los métodos mencionados ni la evaluación del profesorado han dado tradicionalmente prioridad a estas actividades.

### **2.2.9. Formación Docente**

"es el trabajo que se ha realizado en una universidad o escuela superior acreditada y que contribuye a una amplia comprensión de la educación y conduce a la obtención del título de Licenciado en Educación." (MINEDU, 2016, p .57). El estudiante aprende los fundamentos de la educación y se prepara para el aula a lo largo de esta fase de instrucción. Sin embargo, a veces esta instrucción no es suficiente ya que no le enseña los conceptos psicopedagógicos fundamentales que necesitará para crecer en su rol. "Aquella fomentada con fines de desarrollo profesional por parte de las instituciones educativas o del propio profesor", es la definición de formación continua del docente (MINEDU, 2016, p .56). La formación continua es fundamental ya que existe una necesidad creciente de educación superior. Cada educador tiene la posibilidad de mejorar sus competencias docentes participando en seminarios y cursos de formación continua.

### **2.2.10. Evaluación del Desempeño Docente**

En este proceso, el desempeño de los instructores se mide en función de los criterios establecidos por el Marco de Buen



Desempeño Docente. La evaluación del desempeño de los docentes, según Montenegro (2003), "considera el ejercicio de su trabajo, haciéndolos sentir satisfechos con lo que hacen, persiguiendo su continuo progreso para sí mismos como un placer personal" (p. 20).

La evaluación docente, según la definición del MINEDU (2008), " Los profesores deben evaluar su propia eficacia, asumir la responsabilidad personal de mejorar las experiencias educativas de sus alumnos, reconocer sus propias áreas de mejora como educadores y buscar oportunidades para ampliar sus conocimientos y habilidades" (p. 10).

Lo que Sánchez (2016) denomina "La reflexión sobre la práctica docente que tiene lugar durante la observación en el aula, cuando un profesor recoge datos sobre sus métodos de enseñanza de acuerdo con los criterios establecidos en las rúbricas de observación" (p. 47).

Ministerio de la Educación (2016) indica que:

“El rendimiento de una persona puede evaluarse determinando si se han cumplido o no sus deberes y responsabilidades, así como su nivel de éxito y los logros que ha alcanzado en función de su permanencia en el puesto, el rendimiento previsto de la empresa y el tope salarial. Si una escuela quiere realmente ofrecer a sus alumnos la mejor educación posible, debe tener en cuenta



no sólo los talentos de los estudiantes, sino también las áreas en las que necesitan mejorar en las que puede beneficiarse de un plan de mejora o de actividades específicas". (p. 122).

### **2.2.11. Dimensiones del desempeño docente**

El Ministerio de Educación del Perú, junto con otras instituciones y organizaciones educativas, desarrolló y adoptó formalmente la Medida de Buen Desempeño Docente (Marcador) en 2012 (Resolución Ministerial N° 0547). Este documento representa un acuerdo entre el Estado, la comunidad docente y el público en general sobre los estándares de competencia profesional que deben cumplir los educadores de la nación, En otras palabras, se trata de un instrumento político para el desarrollo holístico del profesorado basado en una visión nacional de la enseñanza que especifica los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para todos los profesores que trabajan en el sistema educativo del país, de carácter universal. A la luz de lo que hemos visto, es claro que este documento representa un gran avance en cuanto a los criterios con los que se debe evaluar a los educadores.

El mencionado documento pretende definir una estructura, Esto incluye 40 presentaciones, nueve competencias pedagógicas y cuatro áreas de estudio que se adaptan para guiar la enseñanza en el aula y son observables, medibles y lo suficientemente flexibles como para adaptarse a las inclinaciones pedagógicas de cada



instructor. Según la misma fuente, Los educadores utilizan la palabra "dominio" para describir un conjunto de conocimientos que clasifican una serie de estrategias y métodos que han demostrado mejorar el rendimiento de los alumnos.

## **A. Preparación para la enseñanza de los aprendizajes**

Para el Ministerio de Educación (2016) nos indica que “El marco académico incorpora unidades pedagógicas y sesiones de aprendizaje en lo que respecta a la organización de actividades pedagógicas a través de la formulación del programa curricular. Los profesores deben tener los conocimientos necesarios para elegir los mejores métodos para enseñar a sus alumnos, los métodos que utilizan para impartir esas lecciones y cómo evalúan el progreso de sus alumnos basándose en este conocimiento del tema y en su comprensión de los antecedentes sociales, culturales y cognitivos de los alumnos” (p. 29).

## **B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Ministerio de Educación (2016), nos indica que “La aplicación de un método de instrucción que respete y celebre la diferencia en todas sus formas es importante para una educación eficaz. La postura pedagógica adoptada por el educador para crear un aula en la que los alumnos puedan aprender diseñando y realizando actividades que les hagan participar, facilita la organización del material del curso, mantienen a los estudiantes comprometidos y entusiasmados, y emplean una variedad de enfoques eficaces para



la evaluación y la instrucción. Los logros y las dificultades en el aprendizaje pueden ser identificados, y las áreas de mejora en la instrucción pueden ser destacadas, a través del uso de una variedad de criterios y herramientas” (p. 35).

### **C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Ministerio de Educación (2016) nos menciona que:

“Los estudiantes, los voluntarios y los locales se esfuerzan mucho juntos para formar el entorno educativo mediante la participación democrática en la administración de la escuela. Significa poder hablar con otras personas del ámbito educativo, ayudar a planificar, elaborar y valorar el proyecto educativo de la institución y, en general, colaborar para que las cosas vayan bien. El rendimiento y la evaluación de la cultura y las costumbres locales, así como la responsabilidad compartida por parte de la familia para lograr el éxito de sus hijos y forman parte de esta filosofía” (p. 33).

### **D. Desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente**

Ministerio de Educación (2016) nos describen que: “Los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para que todos los instructores del país puedan impartir la educación básica regular y nacional que todos los ciudadanos merecen. Para que todos los niños de un país tengan acceso a una educación de alta calidad, es necesario que exista un acuerdo social y técnico entre



el gobierno, los educadores y el público que especifique lo que esos educadores deben saber cuando abandonan la profesión. Cualquier estrategia para mejorar la formación de los docentes puede beneficiarse de este recurso." (p. 36).

## 2.2.12. Marco de un buen desempeño docente

### **Dominio 1**

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

### **Competencia 1**

conoce bien las cualidades de sus alumnos y los entornos en los que se desenvuelven, así como la materia que enseña, las estrategias pedagógicas que emplea y los objetivos que pretende alcanzar mediante esas estrategias.

### **Desempeño 1**

Muestra que es consciente y aprecia las necesidades psicológicas, sociales y de desarrollo únicas de sus alumnos.

### **Desempeño 3**

Demuestra claramente que comprende la teoría y la práctica educativa actual del área y la didáctica.

### **Competencia 2**

Un plan de estudios planificado en colaboración garantiza que los objetivos de aprendizaje, el enfoque pedagógico, la utilización de



los recursos y la evaluación del progreso de los estudiantes estén alineados a lo largo del año.

#### **Desempeño 4**

Articula claramente los aprendizajes que se quieren promover, las características de los alumnos y las tácticas y medios adoptados; esto se hace mediante el análisis colaborativo de muchos planes con los propios colegas para elegir el más apropiado para el entorno del aula.

#### **Desempeño 6**

Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que despiertan la atención de los estudiantes y los inspiran a trabajar hacia un objetivo común.

#### **Desempeño 7**

Adapta los planes de clases a las necesidades únicas de cada estudiante teniendo en cuenta su edad, etapa de desarrollo, preferencias de aprendizaje y antecedentes culturales.

#### **Dominio 2**

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

#### **Competencia 3**

hace que las condiciones sean favorables para la educación, la convivencia pacífica y la exposición a todas las formas de variedad



con el objetivo de producir individuos capaces de apreciar y comprender otras culturas.

### **Desempeño 11**

crea un clima en el aula en el que los niños se sienten seguros para hablar y en el que pueden trabajar juntos para resolver los problemas en un entorno de apoyo y estímulo.

### **Desempeño 15**

Habla con los niños para encontrar una solución que funcione para todos, basada en valores, normas y principios compartidos.

### **Competencia 4**

Gestiona el aula con experiencia en la materia y la aplicación hábil de técnicas y materiales pedagógicos pertinentes con el objetivo de dotar a cada estudiante de la información, las prácticas y las actitudes fundamentales, necesarias para aplicar eficazmente lo que ha aprendido a la resolución de problemas que surgen de sus propias experiencias y áreas de interés.

### **Desempeño 22**

Crea métodos de enseñanza y materiales curriculares que inspiran a los estudiantes a pensar de forma crítica y creativa y los impulsan en su educación.



## **Desempeño 23**

invierte el tiempo necesario y una amplia variedad de recursos y tecnología fácilmente disponibles para el objetivo de aprendizaje previsto.

## **Competencia 5**

Mantiene un sistema de evaluación continua del progreso de los estudiantes hacia los objetivos institucionales; utiliza estos datos para orientar la toma de decisiones y proporcionar información individualizada a los estudiantes.

## **Desempeño 25**

hace uso de una amplia gama de estrategias que permiten evaluar el progreso de una variedad de estudiantes hacia los objetivos de aprendizaje a la luz de sus estilos individuales de aprendizaje.

## **Dominio 3**

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

## **Competencia 6**

contribuyeron al desarrollo y mantenimiento del PEI asumiendo un papel activo en la administración escolar con una mentalidad democrática, crítica y de colaboración.

## **Desempeño 30**



Utiliza la iniciativa y la cooperación para relacionarse con sus colegas con el fin de aprender de las experiencias de los demás, desarrollar sus propias competencias docentes y fomentar un ambiente más democrático en la escuela.

### **Competencia 7**

desarrolla asociaciones mutuamente beneficiosas con las familias, los vecinos y los miembros de la comunidad, basadas en el respeto mutuo, la cooperación y la responsabilidad compartida.

### **Desempeño 33**

invita a los padres a participar activamente en la educación de sus hijos y agradece su ayuda.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

Clima organizacional: Por otra parte Brunet (2017), nos indica que: “La visión global de los empleados sobre el lugar de trabajo en su conjunto. Además de sus capacidades como perceptor, la persona también funciona como procesador de la información que utiliza para conformar su visión del entorno interno, en conexión con los sucesos y características reales de la organización”.

Desempeño docente: Para Montenegro (2013) expresa que: “Hay varios factores, como la naturaleza del aula, el alumno individual y el entorno externo, que influyen en el desempeño de sus funciones” (p.14).



Dirección. La gestión es la práctica de influir de forma consciente, sistemática y constante en colectivos humanos para orientar y guiar sus comportamientos hacia objetivos específicos mediante la comprensión y aplicación de un conjunto de directrices, conceptos, procesos y técnicas destinados a regular y optimizar el sistema en cuestión.

Liderazgo. Un líder es alguien que puede influir en los demás gracias a su propio conjunto de habilidades y experiencias, independientemente de su rango o descripción del puesto, es una conexión única entre una persona y otra; el liderazgo es el poder de una posición para influir en las características de otra; el liderazgo puede ser utilizado por todos los miembros del grupo, según sus habilidades y la situación que se presente.



### CAPÍTULO III

#### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología de un estudio de investigación se refiere a las formas en que el investigador interactúa con los encuestados para recopilar información y completar el estudio.

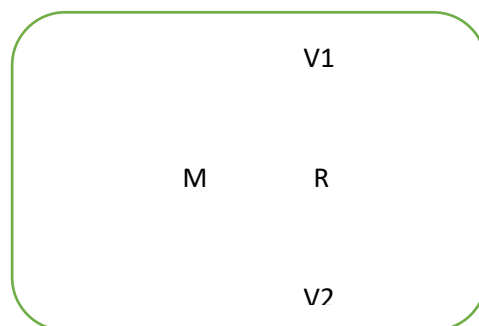
##### 3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según el propósito, la investigación está enmarcado dentro de las investigaciones tipo no experimental, presentando un nivel básico.

##### 3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño descriptivo correlacional.

Esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

**M:** Muestra



**V1 = indica la variable 1**

**V2 = indica la variable 2**

**r = La relación.**

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población

En este estudio, la población está constituida por docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES	N° DE DOCENTES
01	<b>501429 ANTAPAMPA</b>	02
02	<b>56133 Layo</b>	15
03	<b>56134 Urinsaya</b>	08
04	<b>56135 Cconchopata</b>	04
05	<b>56171 Gringo Raccay</b>	04
06	<b>56172 Hitunga</b>	07
07	<b>56173 Taypitunga</b>	03
08	<b>56174 Chachacomani</b>	07
09	<b>56404 Limbani</b>	01
10	<b>56454 Exaltación</b>	01
11	<b>56466 Altohuallatani</b>	01
<b>TOTAL</b>		<b>53</b>

FUENTE: UGEL CANCHIS

#### 3.4.2. Muestra

Para Oseda, (2008) menciona que:

“En pocas palabras, una muestra es una selección de datos de una población mayor que refleja las características más destacadas de ese grupo. El investigador puede extrapolar los resultados de su estudio



muestral al conjunto de la población, ya que la muestra tiene las mismas características esenciales que la población" (pág. 125).

La muestra está constituida por todos los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.5.1. Técnicas**

##### **ENCUESTA**

Mediante el uso de cuestionarios y encuestas, los investigadores pueden examinar fácilmente la conexión entre las variables.

#### **3.5.2. Instrumentos**

##### **CUESTIONARIO:**

Un cuestionario como un método de recopilar información de los encuestados sobre el clima organizacional y la desempeño docente.

### **3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

- La estrategia de recopilación de datos consistió en buscar y entregar a todos los educadores de la muestra los formularios de cuestionario diseñados a tal efecto.
- Para recopilar los datos se utilizó el siguiente método:
- Se registró la información recogida y se clasificó en categorías utilizando los criterios predeterminados.
- Los datos se contaron o categorizaron según la escala definida, y los resultados se mostraron en tablas estadísticas o en una tabla de distribución de

porcentajes. Se creó tanto una tabla estadística genérica para cada variable y dimensión como un conjunto de tablas específicas para cada dimensión.

- Tablas de visualización: los gráficos de barras complementaron las tablas estadísticas.
- Para analizar, interpretar y discutir los datos recogidos se siguieron los siguientes pasos: - Análisis e interpretación: Las tablas estadísticas y sus gráficos se analizaron, interpretaron y discutieron con referencia al marco teórico asumido, los objetivos especificados y las hipótesis tenidas en cuenta.

### 3.5 DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 3.5.1. DISEÑO ESTADÍSTICO

Se sugirió la siguiente métrica para su uso en la investigación prevista, ya que parecía apropiada.

#### **PRUEBA Rho de Spearman:**

En concreto, utilizará el siguiente protocolo:

Se trata de una prueba transcultural de doble cara.

Nivel de significación = .05 (5%).

La Rho de Spearman es un análisis correlacional.

Cálculo de la estadística de la prueba.



## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Definición de contexto

Las escuelas primarias del distrito de Layo fueron el escenario del estudio. Los educadores y administradores de escuelas primarias del distrito de Layo en el año 2022 conforman la población del estudio. De toda la muestra, se seleccionó al azar a 53 educadores.

#### 1.1. Presentación del instrumento

Los instrumentos son:

VARIABLES	INSTRUMENTOS
VI: clima organizacional	cuestionario
VD: Desempeño docente	cuestionario

### 4.3. Presentación de resultados

#### 4.3.1. Variable independiente: Clima Organizacional

**TABLA N° 01**

¿Hay espacio para la resolución creativa de problemas en el nivel de director de la escuela?

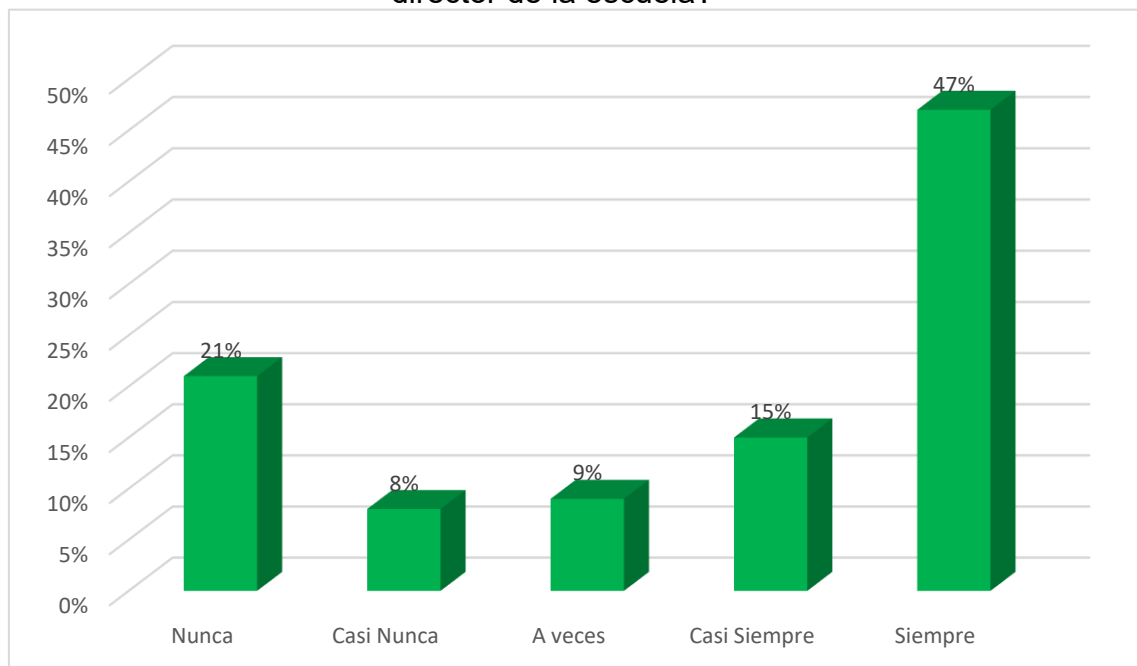
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	21%
Casi Nunca	4	8%
A veces	5	9%
Casi Siempre	8	15%
Siempre	25	47%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

**Figura 01**

¿Hay espacio para la resolución creativa de problemas en el nivel de director de la escuela?



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

La tabla 1 y la figura 1 muestran que de los 53 profesores que componían el 100%, 11 profesores (o el 21% del total) afirman que el nivel de director de centro no es un lugar para la resolución creativa de problemas, 4 profesores



(o el 8% del total) afirman que el nivel de director no es un lugar para la resolución creativa de problemas muy a menudo y 5 profesores (o el 9% del total) afirman que el nivel de director no siempre es un lugar para la resolución creativa de problemas. Del total de profesores encuestados, 8 (o el 15%) piensan que los directores pueden y deben estar abiertos a soluciones innovadoras de los problemas con regularidad, mientras que 25 (o el 47% del total) piensan que siempre es así.

### TABLA N° 02

¿Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	19%
Casi Nunca	4	8%
A veces	6	11%
Casi Siempre	11	21%
Siempre	28	53%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

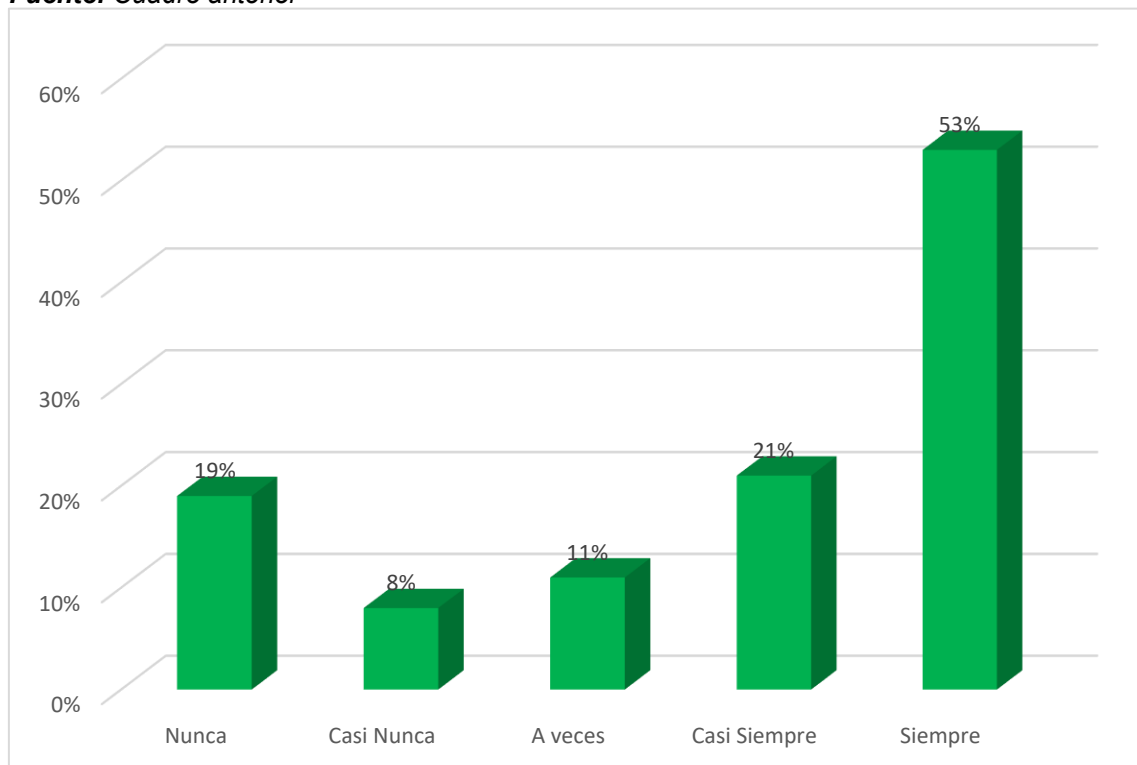
Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 02

¿Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos?

Fuente: Cuadro anterior



Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 2 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 10 docentes que representan el 19 % indican que **Nunca** Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos, 04 docentes que representan el 8 % indican que **Casi Nunca** Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos, 06 docentes que representan el 11% indican que



**A veces** Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos, 11 docentes que representan el 21 % indican que **Casi Siempre** Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos, 28 docentes que representan el 53 % indican que **Siempre** Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos.

### TABLA N° 03

¿Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente?

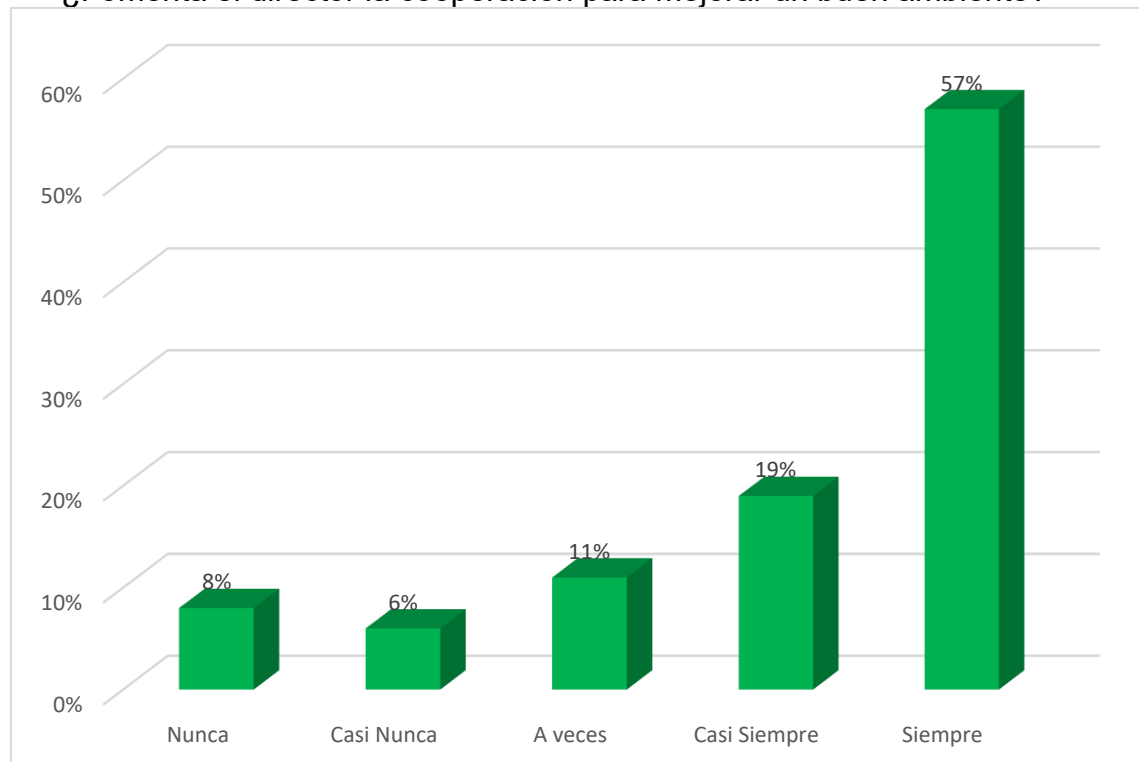
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8%
Casi Nunca	3	6%
A veces	6	11%
Casi Siempre	10	19%
Siempre	30	57%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

### Figura 03

¿Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente?



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 3 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 10 docentes que representan el 19 % indican que **Nunca** Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente, 04 docentes que representan el 8 % indican que **Casi Nunca** Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente, 06 docentes que representan



el 11% indican que **A veces** Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente, 11 docentes que representan el 21 % indican que **Casi Siempre** Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente, 28 docentes que representan el 53 % indican que **Siempre** Fomenta el director la cooperación para mejorar un buen ambiente.

### TABLA N° 04

¿Anima la dirección a los miembros del equipo a trabajar juntos para lograr el éxito?

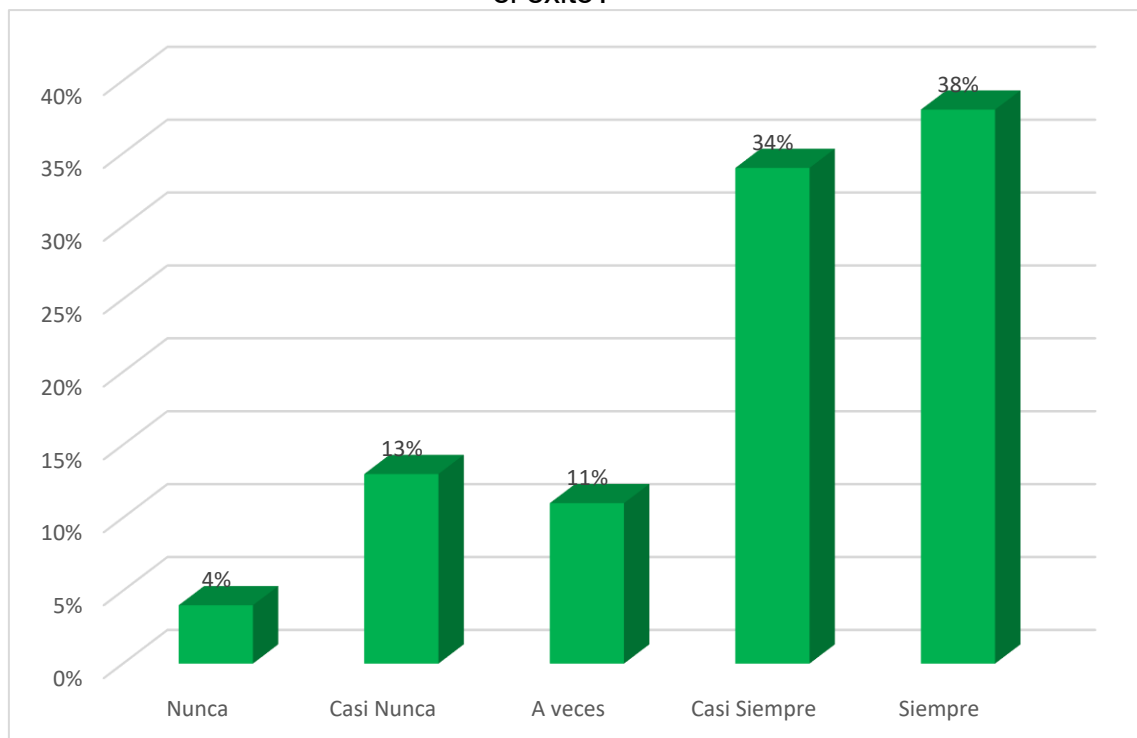
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	7	13%
A veces	6	11%
Casi Siempre	18	34%
Siempre	20	38%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 04

¿Anima la dirección a los miembros del equipo a trabajar juntos para lograr el éxito?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y la figura 4, del total de 53 profesores, 2 profesores, que representan el 4%, indican que nunca animan a la dirección a fomentar el trabajo en equipo para lograr el éxito; 7 profesores, que representan el 13%, indican que casi nunca fomentan esa colaboración; 6 profesores, que representan el 11%, indican que a veces fomentan el trabajo en equipo; 18



profesores, que representan el 34%, indican que casi siempre fomentan la colaboración; y 20 profesores, que representan el 38%, indican que siempre fomentan el trabajo en equipo entre los miembros para lograr el éxito.

### TABLA N° 05

¿Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula?

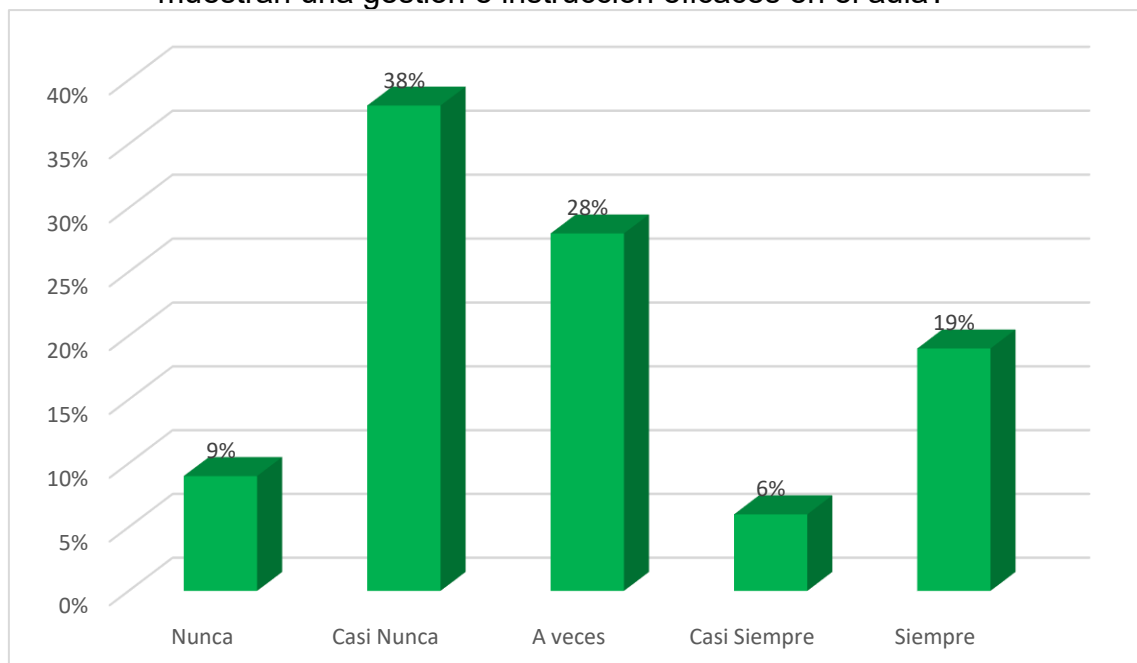
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
Casi Nunca	20	38%
A veces	15	28%
Casi Siempre	3	6%
Siempre	10	19%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 05

¿Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 5 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 05 docentes que representan el 9 % indican que **Nunca** Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula, 20 docentes que representan el 38 % indican que **Casi Nunca** Proporciona el director del



centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula, 15 docentes que representan el 28% indican que **A veces** Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula, 03 docentes que representan el 6 % indican que **Casi Siempre** Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula, 10 docentes que representan el 19% indican que **Siempre** Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula.

### TABLA N° 06

¿Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo?

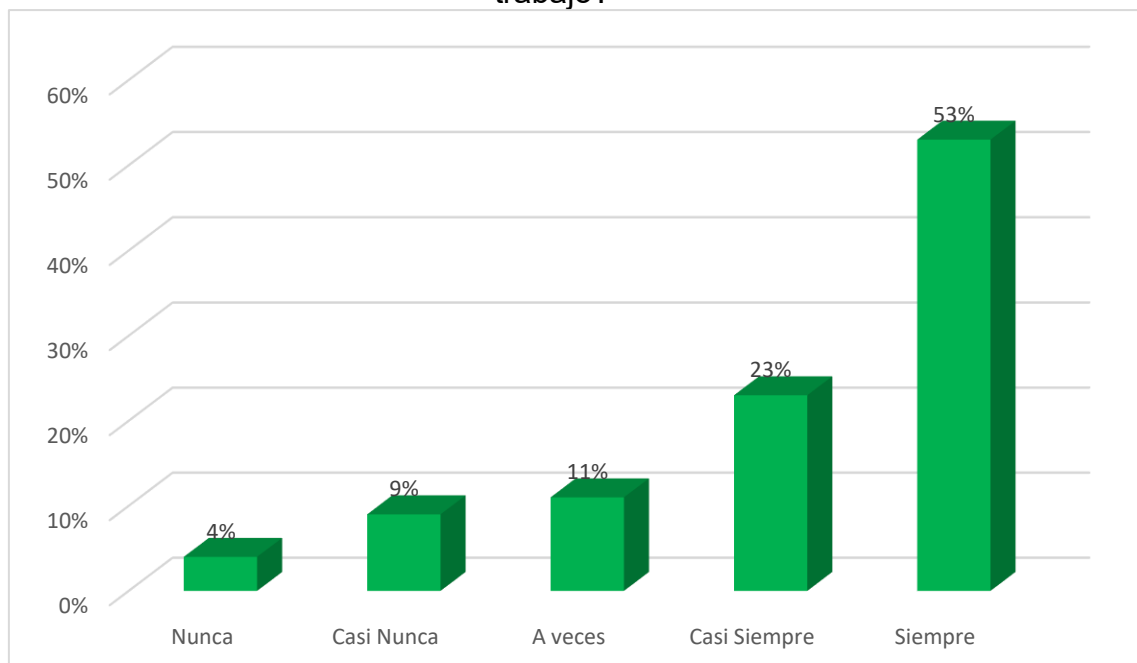
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	5	9%
A veces	6	11%
Casi Siempre	12	23%
Siempre	28	53%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 06

¿Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 6 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 02 docentes que representan el 4 % indican que **Nunca** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo, 05 docentes que representan el 9 % indican que **Casi Nunca** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo, 06 docentes que representan el 11 % indican que **A veces** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo, 12 docentes que representan el 23 % indican que **Casi Siempre** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo, 28 docentes que representan el 53 % indican que **Siempre** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo,



06 docentes que representan el 11% indican que **A veces** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo, 12 docentes que representan el 23 % indican que **Casi Siempre** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo, 28 docentes que representan el 53% indican que **Siempre** Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo.

### TABLA N° 07

¿Promueve el director líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente?

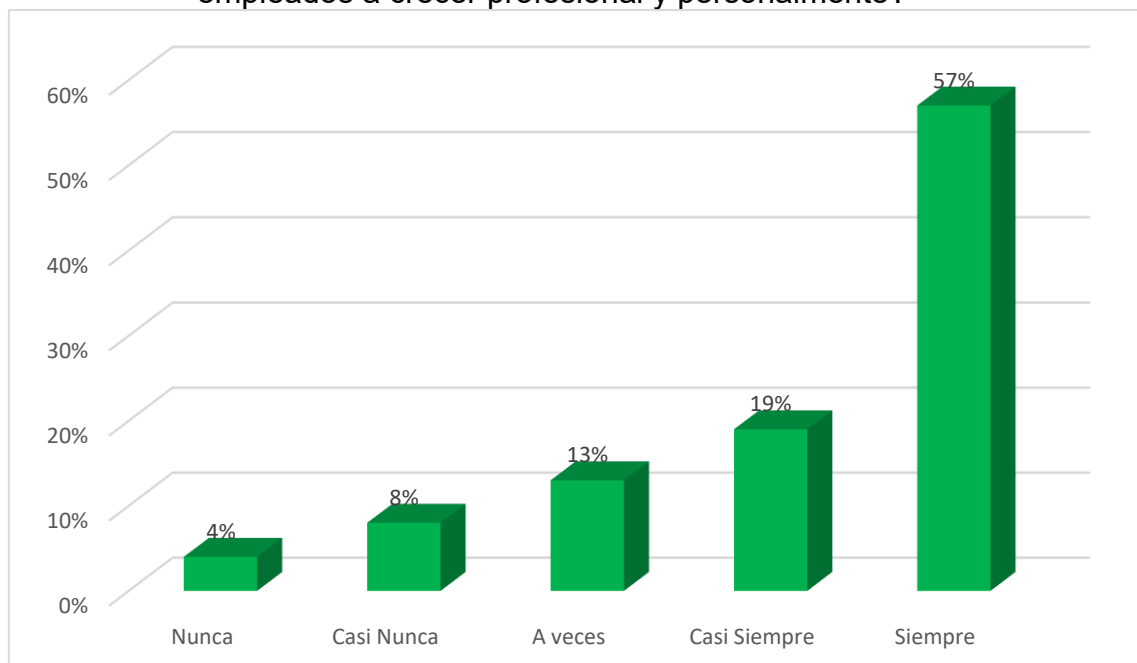
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	4	8%
A veces	7	13%
Casi Siempre	10	19%
Siempre	30	57%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 07

¿Promueve el director líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 7 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 02 docentes que representan el 4 % indican que **Nunca** Promueve el jefe líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente, 04 docentes que representan el 8 % indican que **Casi Nunca** Promueve el jefe líneas de



comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente, 07 docentes que representan el 13% indican que **A veces** Promueve el jefe líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente, 10 docentes que representan el 19% indican que **Casi Siempre** Promueve el jefe líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente, 30 docentes que representan el 57% indican que **Siempre** Promueve el jefe líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente.

### TABLA N° 08

¿Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo?

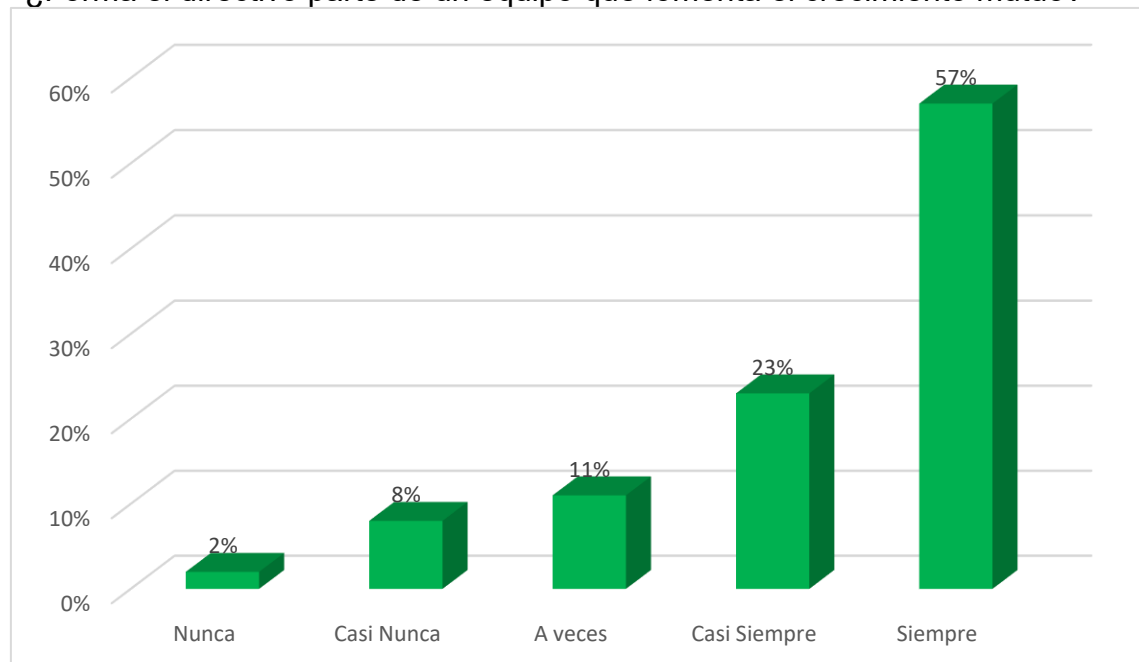
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	4	8%
A veces	6	11%
Casi Siempre	12	23%
Siempre	30	57%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 08

¿Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 8 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo, 04 docentes que representan el 8 % indican que **Casi Nunca** Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo, 06 docentes que representan el 11% indican que **A veces** Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo, 12 docentes que representan el



23% indican que **Casi Siempre** Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo, 30 docentes que representan el 57% indican que **Siempre** Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo.

### TABLA N° 09

¿Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función?

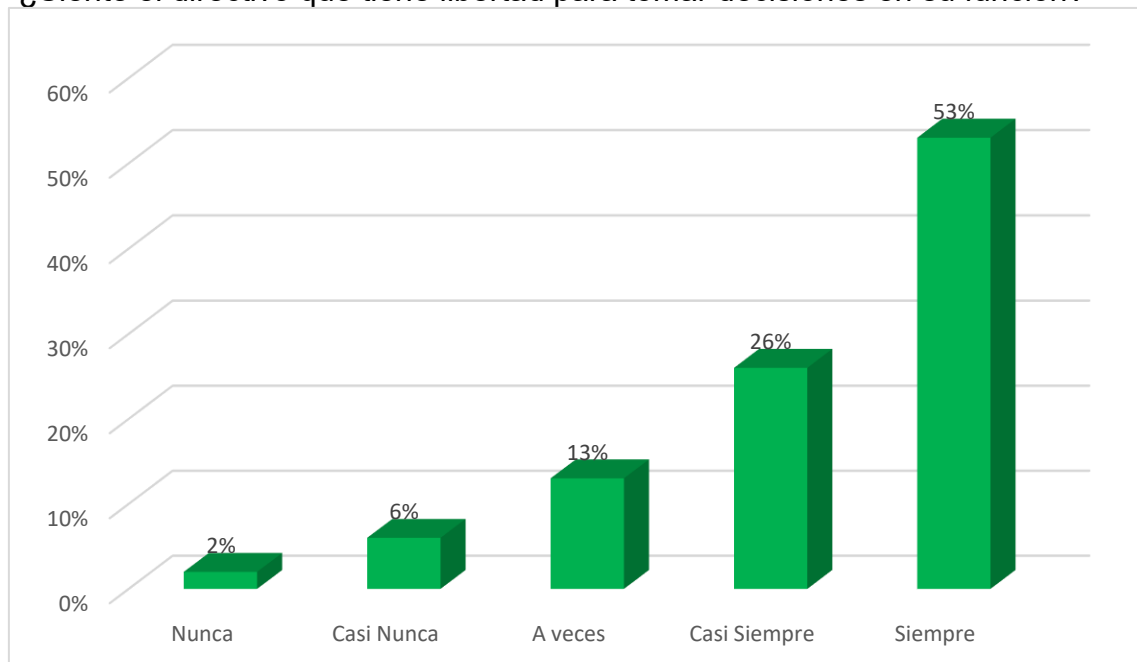
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	3	6%
A veces	7	13%
Casi Siempre	14	26%
Siempre	28	53%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

### Figura 09

¿Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 9 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función, 03 docentes que representan el 6 % indican que **Casi Nunca** Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función, 07 docentes que representan el 13% indican que **A veces** Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función, 14 docentes que representan el 26%



indican que **Casi Siempre** Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función, 28 docentes que representan el 53% indican que **Siempre** Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función.

### 4.3.2. Variable dependiente: Desempeño Docente

**TABLA N° 10**

Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno.

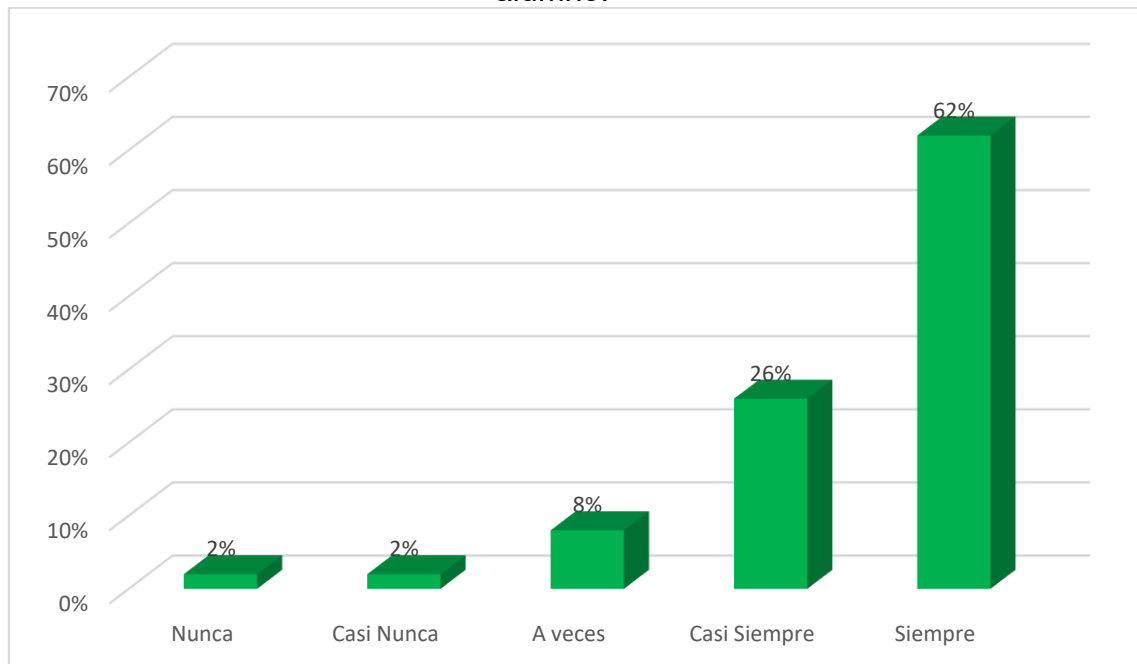
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	1	2%
A veces	4	8%
Casi Siempre	14	26%
Siempre	33	62%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

**Figura 10**

Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 10 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades



únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Casi Nunca** Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno, 04 docentes que representan el 8% indican que **A veces** Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno, 14 docentes que representan el 26% indican que **Casi Siempre** Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno, 33 docentes que representan el 62% indican que **Siempre** Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno.

TABLA N° 11

Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas

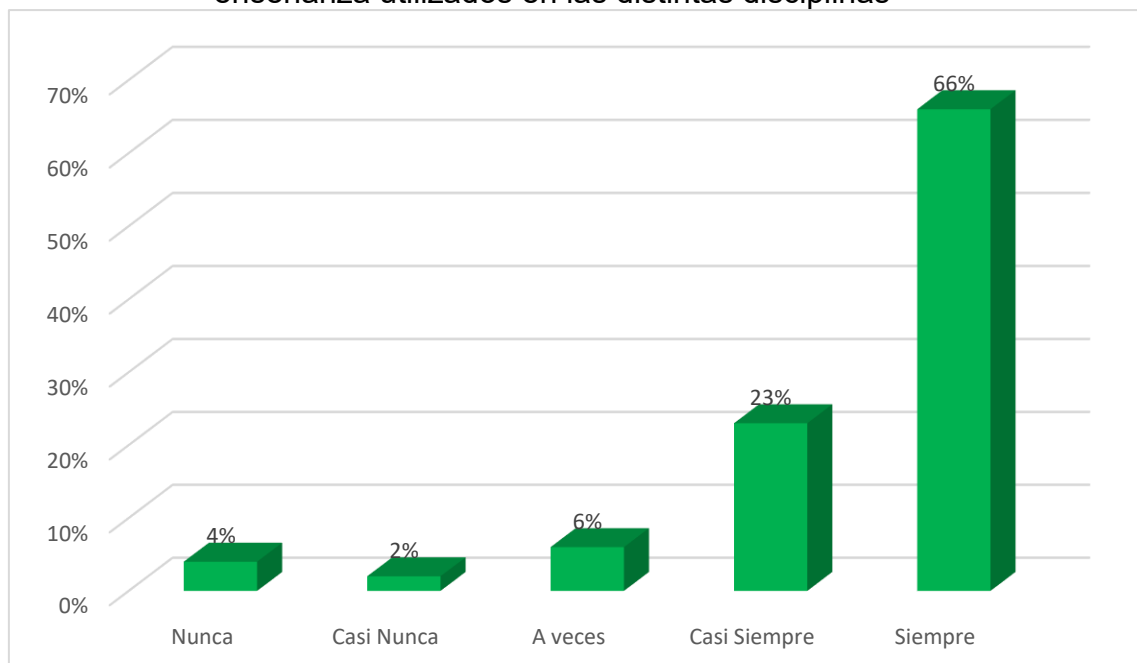
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	1	2%
A veces	3	6%
Casi Siempre	12	23%
Siempre	35	66%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 11

Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 11 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 02 docentes que representan el 4 % indican que **Nunca** Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Casi Nunca** Demuestra que entiende y puede



controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas, 03 docentes que representan el 6% indican que **A veces** Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas, 12 docentes que representan el 23% indican que **Casi Siempre** Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas, 35 docentes que representan el 66% indican que **Siempre** Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas.

### TABLA N° 12

Desarrolla planes de lecciones colaborando con otros profesores para determinar qué estrategias serían más efectivas para lograr los resultados educativos deseados y luego escribiendo esos planes.

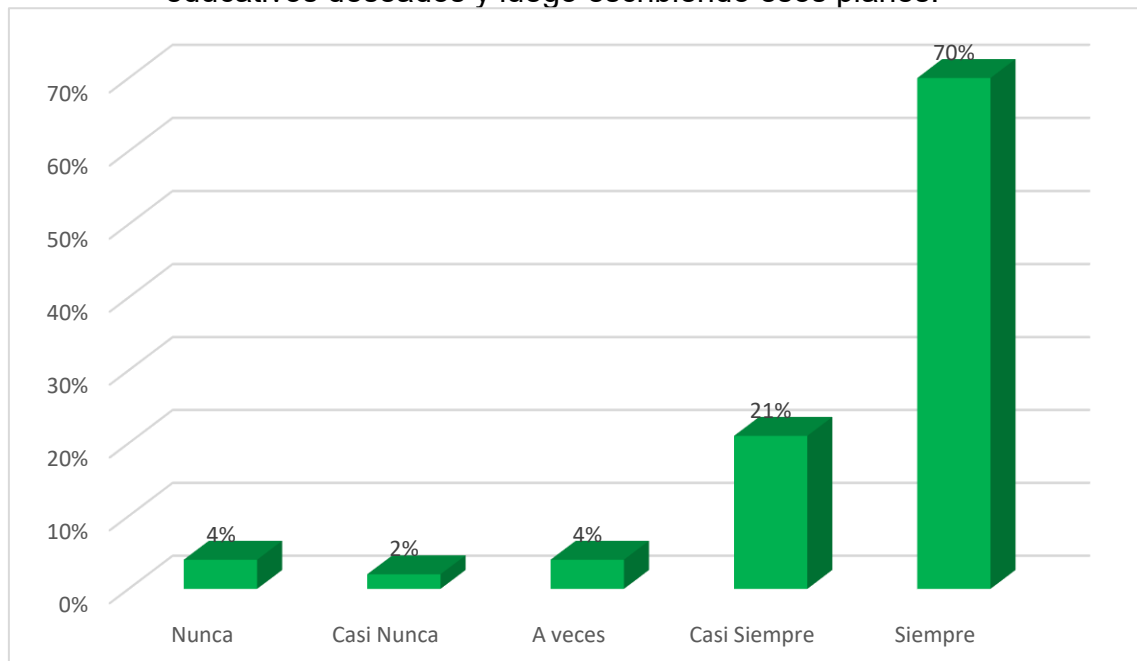
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	4%
Casi Nunca	1	2%
A veces	2	4%
Casi Siempre	11	21%
Siempre	37	70%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

### Figura 12

Desarrolla planes de lecciones colaborando con otros profesores para determinar qué estrategias serían más efectivas para lograr los resultados educativos deseados y luego escribiendo esos planes.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

La tabla y la figura 12 muestran que de los 53 profesores que obtuvieron una puntuación del 100%, 2 profesores (o el 4% del total) dicen que nunca colaboran con otros profesores para averiguar qué estrategias funcionarían mejor para la educación de los alumnos y luego redactan esos planes. Otros



2 profesores (o el 2% del total) dicen que casi nunca lo hacen. 2 educadores, o el 4% del total, informan de que a veces trabajan con colegas para hacer una lluvia de ideas sobre posibles lecciones y luego las redactan basándose en lo que creen que daría los mejores resultados en el aula. Once educadores, o el 21% del total, han dicho que casi siempre desarrollan lecciones mediante una lluvia de ideas con sus colegas para identificar los mejores enfoques para alcanzar los objetivos de aprendizaje y luego redactar los planes de lecciones relacionados, De los instructores encuestados, 37 (o el 70%) dijeron que siempre trabajan con sus colegas para identificar los mejores enfoques para alcanzar los objetivos de aprendizaje y luego crear lecciones en torno a esas tácticas. La mayoría de los instructores (37 de 50) siempre trabajan juntos para identificar las mejores técnicas para alcanzar los objetivos educativos previstos y luego redactan las lecciones basadas en esas estrategias.

### TABLA N° 13

Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen.

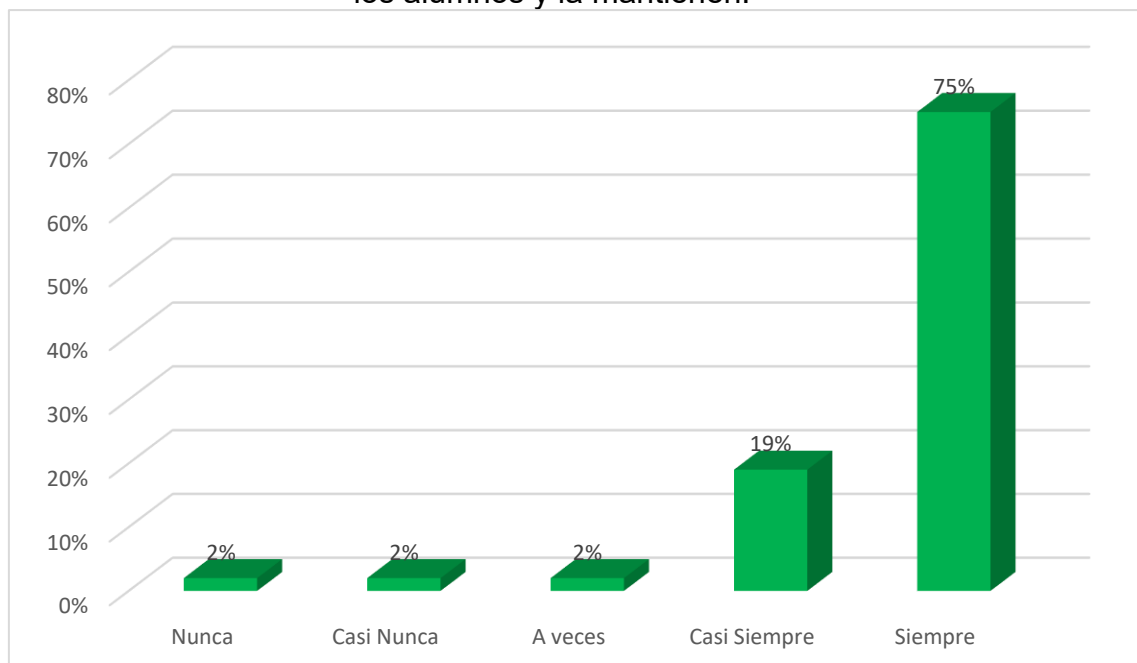
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	1	2%
A veces	1	2%
Casi Siempre	10	19%
Siempre	40	75%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

### Figura 13

Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 13 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Casi Nunca** Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la



atención de los alumnos y la mantienen, 01 docentes que representan el 2% indican que **A veces** Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen, 10 docentes que representan el 19% indican que **Casi Siempre** Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen, 40 docentes que representan el 75% indican que **Siempre** Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen.

**TABLA N° 14**

Adapta los planes de las lecciones para que se ajusten a las necesidades únicas de cada estudiante teniendo en cuenta sus antecedentes, intereses y métodos preferidos de aprendizaje.

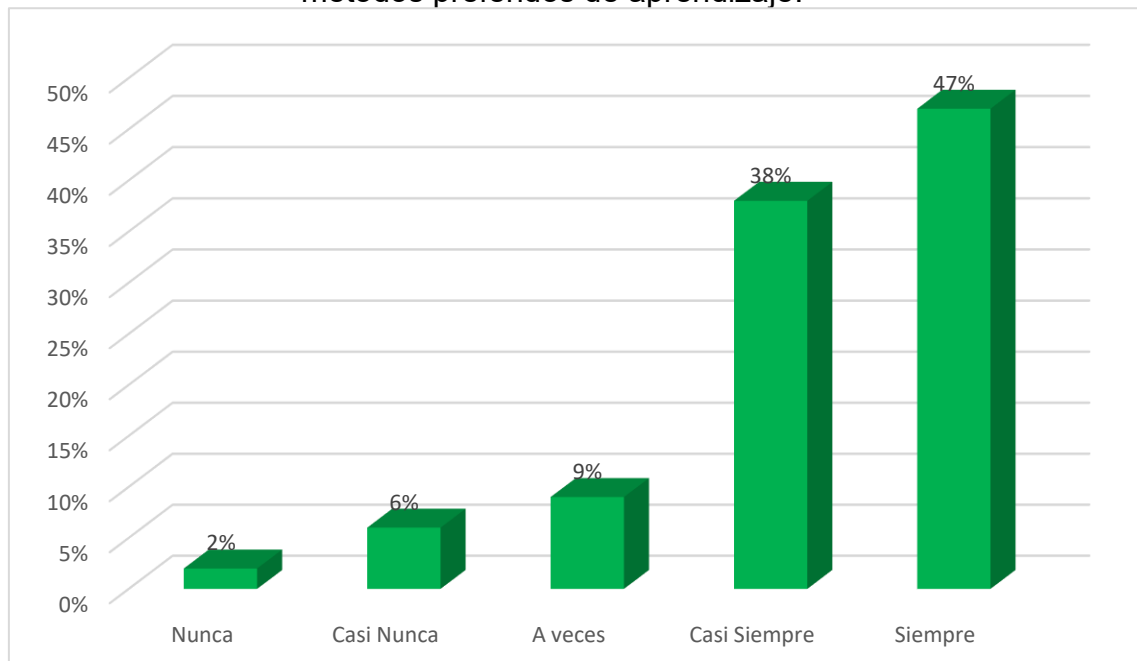
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	2%
Casi Nunca	3	6%
A veces	5	9%
Casi Siempre	20	38%
Siempre	25	47%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

**Figura 14**

Adapta los planes de las lecciones para que se ajusten a las necesidades únicas de cada estudiante teniendo en cuenta sus antecedentes, intereses y métodos preferidos de aprendizaje.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### **INTERPRETACIÓN:**

Un educador (o el 2 % del total) afirma que nunca modifica las lecciones para adaptarlas a las necesidades individuales de los alumnos teniendo en cuenta su historial, sus intereses y sus formas preferidas de aprendizaje (tabla 14 y figura 14), aunque esto representa a 53 profesores (o el 100 % del total). Un



pequeño porcentaje de educadores (tres de cada diez) afirma que rara vez, o nunca, modifica sus lecciones para adaptarse a los diversos antecedentes, intereses y formas de aprendizaje preferidas de los alumnos. Cinco educadores, es decir, el 9 %, afirmaron que a veces modifican las lecciones para satisfacer las necesidades individuales de los alumnos teniendo en cuenta factores como sus intereses, antecedentes y formas preferidas de aprendizaje. Casi el 40 % de los profesores, es decir, 20 educadores, afirmaron que a menudo modifican las lecciones en función de los intereses, antecedentes y estilos de aprendizaje preferidos de los alumnos. Casi la mitad de todos los educadores (25 educadores) afirmaron que siempre modifican las lecciones en función de las necesidades individuales, los intereses y las formas preferidas de aprendizaje de los alumnos.

### TABLA N° 15

Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás.

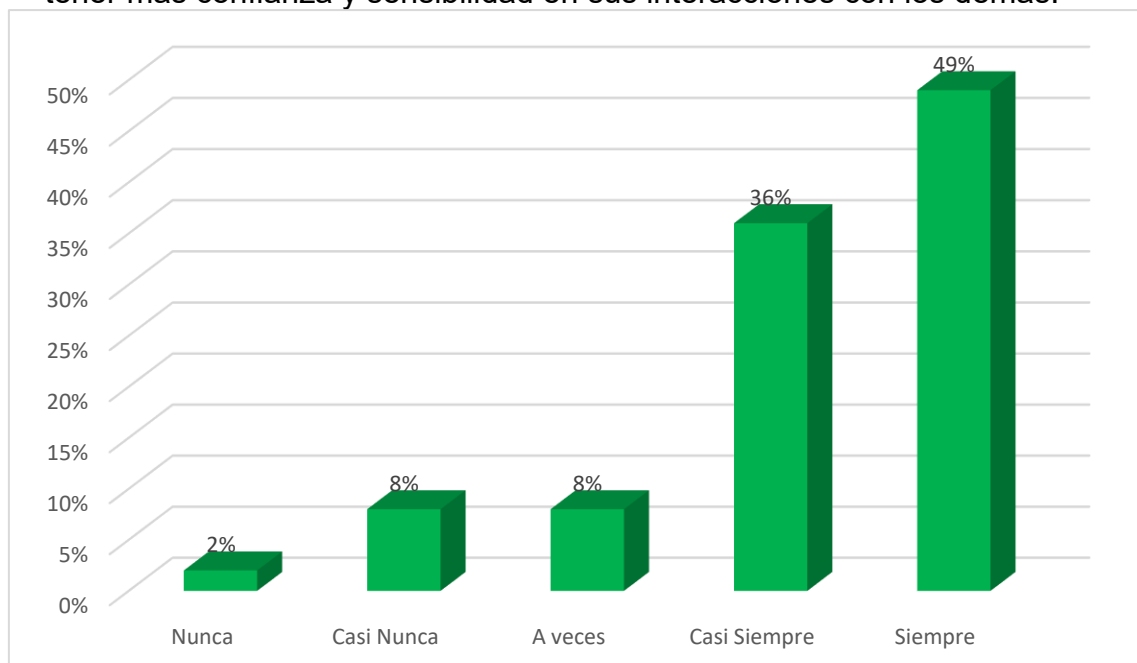
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	4	8%
A veces	4	8%
Casi Siempre	19	36%
Siempre	26	49%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente:* Encuesta

*Elaboración:* Propia

### Figura 15

Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás.



*Fuente:* Cuadro anterior

*Elaboración:* Propia

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 15 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás, 04 docentes que representan el 8 % indican que **Casi Nunca** Fomenta la



cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás, 04 docentes que representan el 8% indican que **A veces** Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás, 19 docentes que representan el 36% indican que **Casi Siempre** Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás, 26 docentes que representan el 49% indican que **Siempre** Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus interacciones con los demás.

### TABLA N° 16

Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo.

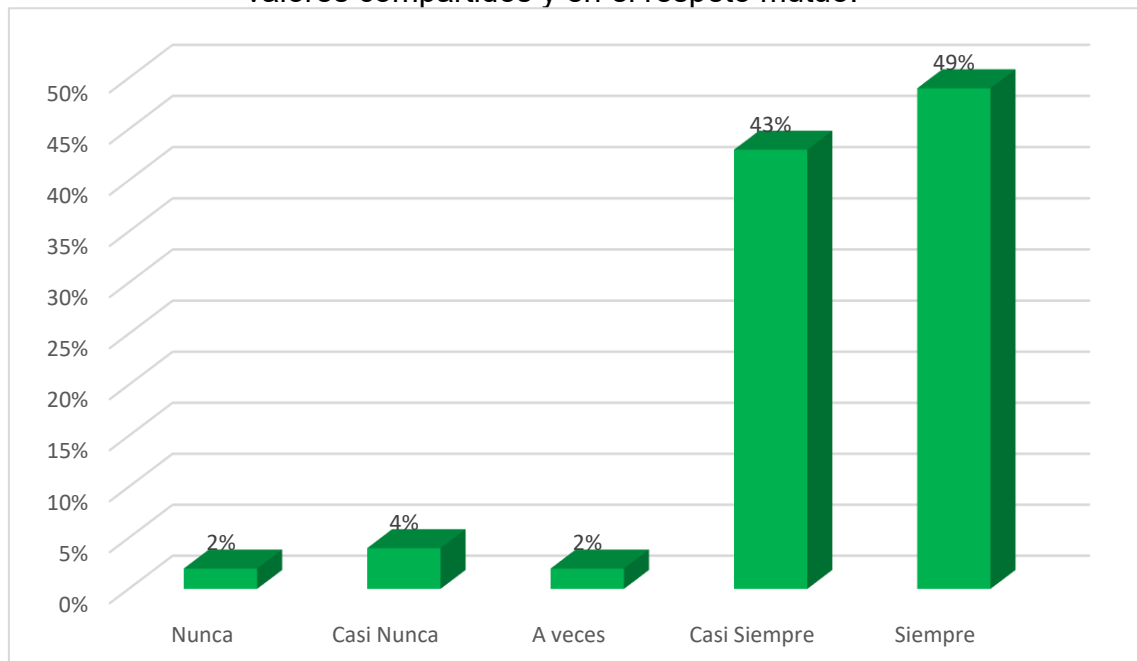
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	2	4%
A veces	1	2%
Casi Siempre	23	43%
Siempre	26	49%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

### Figura 16

Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 16 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en



valores compartidos y en el respeto mutuo, 02 docentes que representan el 4 % indican que **Casi Nunca** Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo, 01 docentes que representan el 2% indican que **A veces** Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo, 23 docentes que representan el 43% indican que **Casi Siempre** Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo, 26 docentes que representan el 49% indican que **Siempre** Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo.

### TABLA N° 17

Anima a los alumnos a pensar de forma crítica y creativa mediante el diseño de planes de clase y ejercicios en el aula.

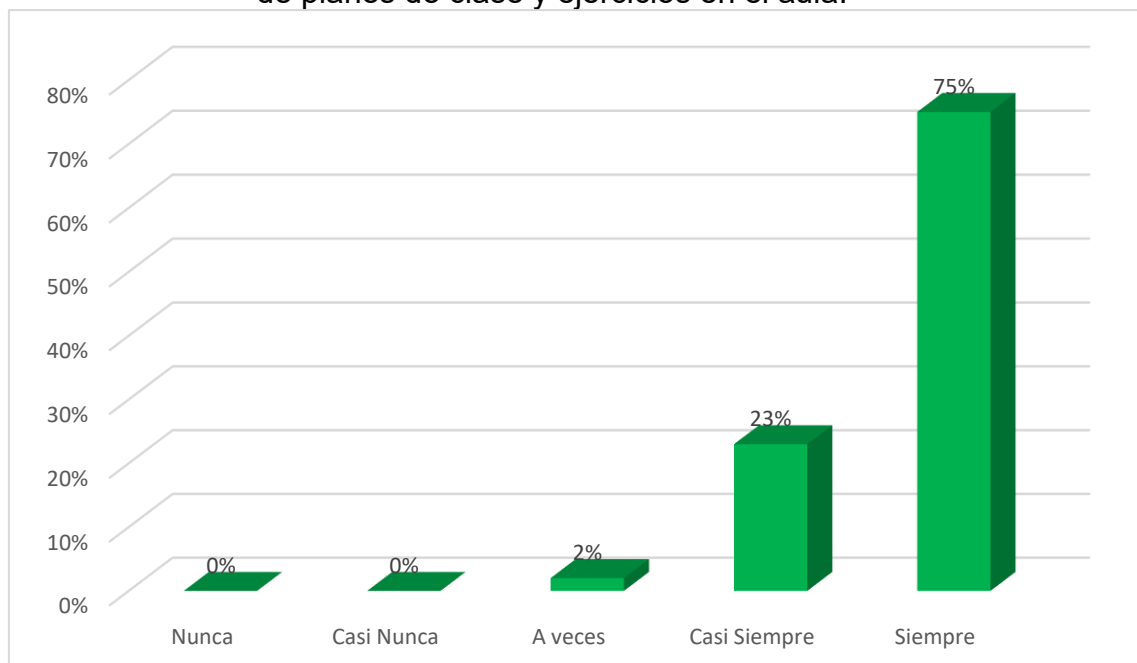
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	1	2%
Casi Siempre	12	23%
Siempre	40	75%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

### Figura 17

Anima a los alumnos a pensar de forma crítica y creativa mediante el diseño de planes de clase y ejercicios en el aula.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 17 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2% indican que **A veces** Anima a los alumnos a pensar de forma crítica y creativa mediante el diseño de planes de clase y ejercicios en el aula, 12 docentes que representan el 23% indican que **Casi Siempre** Anima a los alumnos a pensar de forma



crítica y creativa mediante el diseño de planes de clase y ejercicios en el aula, 40 docentes que representan el 75% indican que **Siempre** Anima a los alumnos a pensar de forma crítica y creativa mediante el diseño de planes de clase y ejercicios en el aula.

### TABLA N° 18

utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje.

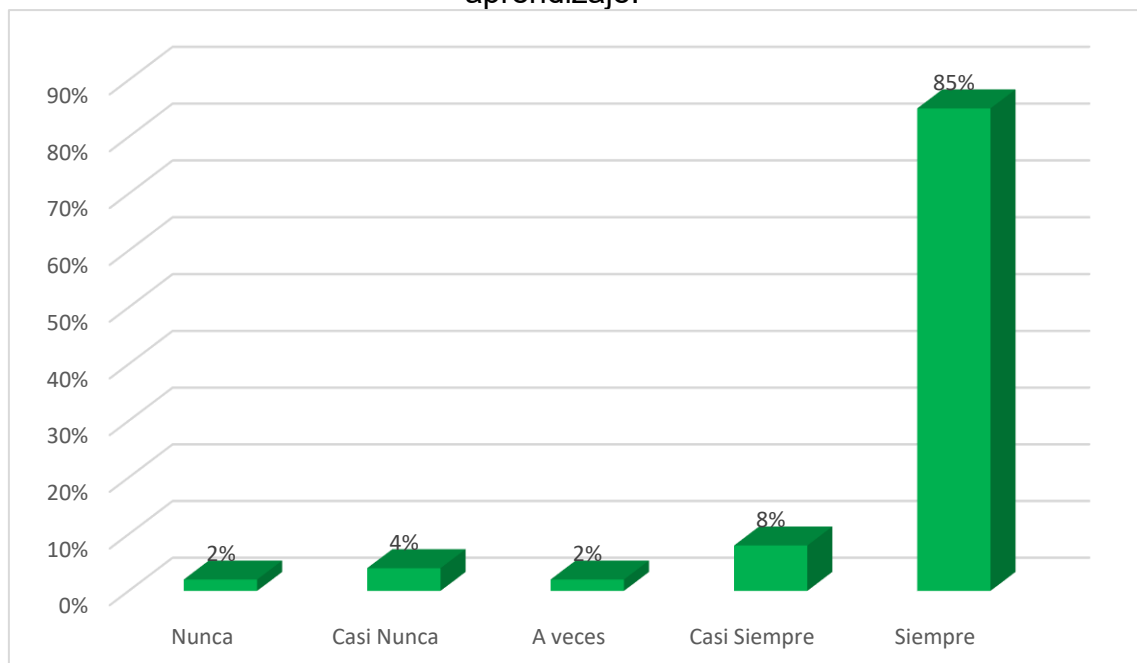
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	2	4%
A veces	1	2%
Casi Siempre	4	8%
Siempre	45	85%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

### Figura 18

utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje.



*Fuente: Cuadro anterior*

*Elaboración: Propia*

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 18 se encuentra que, de un total de 53 docentes que hacen el 100%, 01 docentes que representan el 2 % indican que **Nunca** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje, 02 docentes que representan el 4 % indican que **Casi Nunca** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje, 01 docentes que representan el 2 % indican que **A veces** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje, 04 docentes que representan el 8 % indican que **Casi Siempre** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje, 45 docentes que representan el 85 % indican que **Siempre** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje.



docentes que representan el 2% indican que **A veces** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje, 04 docentes que representan el 8% indican que **Casi Siempre** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje, 45 docentes que representan el 85% indican que **Siempre** utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje.



#### 4.4. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

##### 4.4.1. Contrastación de Hipótesis General

H0: El clima Organizacional NO tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

Ha: El clima Organizacional SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

- Nivel de significación:  
 $\alpha = 0.05$

Tabla 19

*Correlación Entre Clima Organizacional Y desempeño docente*

			Clima organizacional	Desempeño docente.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	53	53
	Desempeño docente.	Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	53	53

#### Decisión:

Si P-Valor es  $> 0,05$  entonces rechazamos Ha

Si P-Valor es  $< 0,05$  entonces aceptamos Ha

$\rightarrow 0.025 < 0.05 \rightarrow$  Se acepta Ha

$\rightarrow$  Ha: El clima Organizacional SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

#### 4.4.2. Contratación de Hipótesis Específica 1

H0: El liderazgo directivo NO tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

Ha: El liderazgo directivo SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

- Nivel de significación:  
 $\alpha = 0.05$

Tabla 20

*Correlación entre liderazgo directivo Y desempeño docente*

			liderazgo directivo	Desempeño docente.
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	53	53
	Desempeño docente.	Coefficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	53	53

#### Decisión:

Si P-Valor es  $> 0,05$  entonces rechazamos Ha

Si P-Valor es  $< 0,05$  entonces aceptamos Ha

$\rightarrow 0.020 < 0.05 \rightarrow$  Se acepta Ha

$\rightarrow$  Ha: El liderazgo directivo SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

#### 4.4.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2

H0: La Motivación de los directivos NO tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

Ha: La Motivación de los directivos SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

- Nivel de significación:  
 $\alpha = 0.05$

Tabla 21

*Correlación entre la motivación de los directivos y desempeño docente*

			Motivación de los directivos	Desempeño docente.
Rho de Spearman	Motivación de los directivos	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	53	53
	Desempeño docente.	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	53	53

#### Decisión:

Si P-Valor es  $> 0,05$  entonces rechazamos Ha

Si P-Valor es  $< 0,05$  entonces aceptamos Ha

$\rightarrow 0.031 < 0.05 \rightarrow$  Se acepta Ha

$\rightarrow$  Ha: La Motivación de los directivos SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

#### 4.4.4. Contratación de Hipótesis Específica 3

H0: La comunicación del directivo NO tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

Ha: La comunicación del directivo SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

- Nivel de significación:  
 $\alpha = 0.05$

Tabla 22

*Correlación entre la comunicación del directivo y desempeño docente*

			comunicación del directivo	Desempeño docente.
Rho de Spearman	comunicación del directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	53	53
	Desempeño docente.	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	53	53

#### Decisión:

Si P-Valor es  $> 0,05$  entonces rechazamos Ha

Si P-Valor es  $< 0,05$  entonces aceptamos Ha

$\rightarrow 0.0258 < 0.05 \rightarrow$  Se acepta Ha

$\rightarrow$  Ha: La comunicación del directivo SI tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas.



## 4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mayor (2009), nos indica que La visión global de los empleados sobre el lugar de trabajo en su conjunto. Además de sus capacidades como perceptor, la persona también funciona como procesador de la información que utiliza para conformar su visión del entorno interno, en conexión con los sucesos y características reales de la organización”.

Según los resultados obtenidos en las 1 ,2 ,3 ,4...9 nos indican sobre el clima organizacional y sus dimensiones presentan un buen clima dentro de las instituciones.

Escobar (2012) manifiesta que el desempeño docente es:

“Todo lo que un educador profesional debe hacer, mostrar y reflexionar en el aula; esto incluye las numerosas tareas que conlleva el diseño de las lecciones, la puesta en práctica de las mismas, el seguimiento del progreso de los alumnos y la evaluación de la eficacia de dichas lecciones mediante el uso de una serie de acciones técnicas y metodológicas” (p. 15).

Según los resultados obtenidos en las tablas 10, 11, 12...18 nos muestran los resultados de los desempeños docentes indicando que presentan un buen desempeño y que se relaciona con el clima organizacional por parte de los docentes.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022, un clima organizacional positivo impactó significativamente en la capacidad de los docentes para impartir conocimientos a sus alumnos. En este caso, existe una asociación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente; el resultado final de esta variable tiene una correlación de Spearman de 0,025. A la luz de estos resultados, la premisa central del estudio puede considerarse confirmada.

**SEGUNDA:** Se estudió la eficacia de los educadores del Distrito de Layo, Cusco, 2022 en relación con el liderazgo directivo. Existe una correlación de Spearman muy positiva de 0,020 entre el puntaje final del componente de liderazgo directivo y las evaluaciones de desempeño en el aula. Este hallazgo apoya la primera propuesta de la Ho del estudio.

**TERCERA:** Se investigó la motivación de los directivos y el rendimiento en el aula a nivel de la escuela primaria en el distrito de Layo en Cusco, Perú, en el año 2022. La motivación de los directivos está significativamente correlacionada de manera positiva con el éxito de sus empleados en el aula, según un coeficiente de correlación de Spearman de 0,031. Específicamente, esto apoya la segunda hipótesis del estudio.

**CUARTA:** El propósito de este estudio fue investigar la conexión entre la comunicación del Director y la efectividad del educador en las escuelas primarias del Distrito de Layo, Cusco, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman, el puntaje final en la dimensión de comunicación del directivo se



correlaciona positivamente con el desempeño docente por un margen significativo de 0,028. Esto apoya la tercera y última hipótesis nula del estudio.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas garanticen que todos los miembros de la comunidad educativa se comprometan en la búsqueda de procesos y en el cumplimiento de demandas, y trabajen juntos para mejorar la calidad del servicio educativo, utilizando la conversación como método para ello.

**SEGUNDA:** Se recomienda a los directores Fomentar el crecimiento de una cultura institucional positiva para impulsar la eficacia de los profesores y, a su vez, el rendimiento de los alumnos en el aula, y fortalecer la gestión y el crecimiento de las instituciones educativas para mejorar la calidad de la educación que imparten.

**TERCERA:** Se recomienda a los directores se pueden identificar los puntos fuertes y las áreas de desarrollo de cada educador en términos de rendimiento, de modo que puedan abordarse en las sugerencias de seguimiento y en la supervisión continua.

**CUARTA:** A los de la UGEL a que empleen a expertos en salud (psicólogos) en los centros educativos para tratar de mejorar el ambiente y, por tanto, el rendimiento docente de los instructores mediante seminarios en la sala de profesores y la escuela de padres, en una búsqueda constante de la calidad educativa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asencios, V., & Cuba Leandro, G. V. (2010). Clima institucional y desempeño docente en la I. E. del Distrito de Ventanilla - Callao (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de PostGrado, Callao Lima.
- Alvez, S., & Gazzola, N. (2011). *Professional Identity: A Qualitative Inquiry of Experienced Counsellors*. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 45(3), 189–207. Recuperado de <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/59317/44733>
- Arenas O. (2017). *Clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Belizán N. A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc119722.pdf>
- Bobadilla C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4251>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones* (2da Ed.). México: TRILLAS. 11 – 14. Recuperado de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>



Campana M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la institución educativa Uriel García del cusco*. Recuperado de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3705>

Canaza H. J. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente según la percepción del estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Clorinda Matto de Turner de Calca*. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3247>.

Castro A. N. & Meza S. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente, en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima*. Universidad Peruana Unión. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1427>

Cerdán J. (2015). *Relación del clima institucional y rendimiento laboral de los docentes en la institución educativa Simón Bolívar, Cusco*. Recuperado de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3110>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5ta Ed.). Bogotá, Colombia: NOMOS. 119 – 120. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8va Ed.). México: ATLAS. 86 – 87. Recuperado de <https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>



Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano* (3ra Ed.). México: 397 – 399.

Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da55>

[6f56c28c6.pdf](https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf)

Cuenca, R. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño*

*docente* (1ra Ed.) Lima, Perú: CECOSAMI. 31 – 43. Recuperado de

<https://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>

Dessler, G. & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos. Enfoque*

*latinoamericano*. (5ta Ed.) México. Prentice Hall. Pearson. Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631eb>

[ce4af2438.pdf](https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf).

Fernández, P. C. (2006), Tesis “*Clima Organizacional y Supervisión del*

*Desempeño Docente en Instituciones de Educación Básica*”. Recuperado

de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00282.pdf>.

Fernández, M. (1992). *Poder y participación en el sistema educativo. Sobre las*

*contradicciones de la organización escolar en un contexto democrático,*

Barcelona, Paidós. Recuperado de

[https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-](https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/en/dam/jcr:d1008e42-a6e9-41f5-a37c-82ec41dfd601/re3001600488-pdf.pdf)

[educacion/en/dam/jcr:d1008e42-a6e9-41f5-a37c-](https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/en/dam/jcr:d1008e42-a6e9-41f5-a37c-82ec41dfd601/re3001600488-pdf.pdf)

[82ec41dfd601/re3001600488-pdf.pdf](https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/en/dam/jcr:d1008e42-a6e9-41f5-a37c-82ec41dfd601/re3001600488-pdf.pdf)

Forés, A. (2020). *Cooperación entre docentes, elemento clave de la*

*neuroeducación para que los estudiantes aprendan. Universidad*

*Iberoamericana Ciudad de México. Facultad de Educación de la*

*Universidad de Barcelona (UB). Recuperado de*



<https://annafores.wordpress.com/2020/02/07/cooperacion-entre-docentes-elemento-clave-de-la-neuroeducacion-para-que-los-estudiantes-aprendan/>

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. *Cuadernos de Administración* (42),43-61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gómez, L. (2011). *Protocolo y Modulo del curso académico Psicología Organizacional*. Bogotá. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Gutiérrez L. M. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1266>

Hirsch, A. & Navia, C. (2015). *Ética profesional en estudiantes de posgrado en dos universidades mexicanas*. *Redie Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17 (1), 100-115. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n1/v17n1a7.pdf>

Huashuayo H. & Flores G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en la institución educativa N° 54313 de Ancobamba – Chapimarca - provincia de Aymaraes*. Recuperado de <http://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/140>

Mendoza Vásquez, M. C., & Torres Palacio, T. (2016). *Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias (Tesis Maestría)*. Universidad Tecnológica de



Bolívar, Cartagena de Indias, D. T. y C., Colombia. Obtenido de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0069841.pdf>.

Núñez, M. (2017). "Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de castillo grande" (tesis para optar el título profesional de magíster en educación con mención en gestión educativa) UNCP – Huancayo Perú.

Ruiz, D. (2015). "Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio "Liceo Franciscano", ubicado en el distrito No. 1 de la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el Primer Semestre del año 2015". Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1266/1/47422.pdf>.



# ANEXOS



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>		
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.	El clima Organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</b> <b>Clima Organizacional</b>  <b>Dimensiones:</b> ➤ Liderazgo ➤ Motivación ➤ Comunicación	<b>Tipo:</b> Descriptivo - Correlacional  <b>Nivel:</b> básico  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>  Población:  <b>Estuvo conformada por</b> Docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario en el distrito de layo cusco 2022. Muestra: 53 docentes de la institución educativa Layo.
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOSTESIS ESPECIFICAS</b>		
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?  ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación de los directivos con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?  ¿De qué manera se relaciona la comunicación del directivo el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.  Identificar la relación que existe entre Motivación de los directivos con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.  Demostrar la relación que existe entre comunicación del directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.	El liderazgo directivo tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.  La Motivación de los directivos tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.  La comunicación del directivo tiene relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Layo, Cusco, 2022.	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</b> <b>Desempeño Docente</b>  <b>Dimensiones</b> ➤ Preparación para el aprendizaje de los estudiante ➤ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ➤ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	



## Anexo 1

FICHA DE CUESTIONARIO para evaluar el Clima Organizacional. Elaborado por el autor a partir de las dimensiones del Clima Organizacional, propuestas por Litwin y Stringer (1998).

I. I. PARTE INFORMATIVA: 1.1. I:E:  
Lugar: \_\_\_\_\_

1.2. Género: varón (\_\_\_) mujer (\_\_\_) Edad: \_\_\_\_\_ años.

1.3. Condición: Nombrado (\_\_\_) Contratado (\_\_\_) Otro (\_\_\_)

1.4. Situación: docente de aula (\_\_\_) jerárquico (\_\_\_)

1.5. Fecha del Análisis:

### II. PRESENTACIÓN:

Apreciados/as colegas: Bien sabemos que las organizaciones funcionan en forma eficiente porque se valora de suma importancia un clima organizacional de armonía, en el cual intervienen aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los docentes y que guarda relación directa con las percepciones del propio docente.

En la presente encuesta tenemos preguntas respecto al Clima Organizacional que predomina en nuestras instituciones. Por favor, marcar con una (X) la alternativa que se identifica con su forma de sentir dicho clima organizacional en nuestras II.EE.

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Hay espacio para la resolución creativa de problemas en el nivel de director de la escuela?					
2	¿Fomenta el jefe la colaboración para alcanzar los objetivos?					
3	¿Fomenta el director la cooperación para					



	mejorar un buen ambiente?				
4	¿Anima la dirección a los miembros del equipo a trabajar juntos para lograr el éxito?				
5	¿Proporciona el director del centro bonificaciones a los profesores que muestran una gestión e instrucción eficaces en el aula?				
6	¿Utiliza el supervisor medidas para garantizar una conducta adecuada en el trabajo?				
7	¿Promueve el jefe líneas de comunicación abiertas que ayuden a los empleados a crecer profesional y personalmente?				
8	¿Forma el directivo parte de un equipo que fomenta el crecimiento mutuo?				
9	¿Siente el directivo que tiene libertad para tomar decisiones en su función?				



## Anexo 2.

FICHA DE CUESTIONARIO para evaluar el desempeño docente. Elaborado por el autor a partir de las dimensiones del desempeño docente propuestas por el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente.

### FICHA DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

#### I. PARTE INFORMATIVA:

2.1. I: E: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

2.2. Género: varón (\_\_\_) mujer (\_\_\_) Edad: \_\_\_\_\_ años.

2.3. Condición: Nombrado (\_\_\_) Contratado (\_\_\_) Otro (\_\_\_)

2.4. Situación: docente de aula (\_\_\_) jerárquico (\_\_\_)

#### II. PRESENTACIÓN:

Apreciados/as colegas: también sabemos que el desempeño docente no es solamente proyectar las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en dicho proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del docente.

En la presente encuesta tenemos preguntas respecto al desempeño docente que demuestran los docentes en las instituciones educativas. Por favor, marcar con una (X) la alternativa que se identifica con su forma de sentir dicho desempeño en nuestras II.EE:

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS			
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE SIEMPRE
1	Demuestra que es consciente y capaz de adaptarse a las necesidades únicas, los antecedentes				



	culturales y las etapas de desarrollo de cada alumno.				
2	Demuestra que entiende y puede controlar los métodos y estrategias de enseñanza utilizados en las distintas disciplinas.				
3	Desarrolla planes de lecciones colaborando con otros profesores para determinar qué estrategias serían más efectivas para lograr los resultados educativos deseados y luego escribiendo esos planes.				
4	Adapta los planes de las lecciones para que se ajusten a las necesidades únicas de cada estudiante teniendo en cuenta sus antecedentes, intereses y métodos preferidos de aprendizaje.				
5	Desarrolla estrategias innovadoras de enseñanza que captan la atención de los alumnos y la mantienen.				
6	Fomenta la cercanía y la consideración mutua, ayudando a los alumnos a tener más confianza y sensibilidad en sus				



	interacciones con los demás.				
7	Controla la conducta de los alumnos de forma positiva, animando a los alumnos a hablar de sus problemas y a encontrar soluciones basadas en valores compartidos y en el respeto mutuo.				
8	Anima a los alumnos a pensar de forma crítica y creativa mediante el diseño de planes de clase y ejercicios en el aula.				
9	Utiliza las herramientas y los contenidos de forma que fomenten el aprendizaje.				



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: RODRIGUEZ CASA LENIN
- 1.2. Validado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- 1.3. Título de la investigación:  
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE LAYO, CUSCO 2022
- 1.4. Nombre del instrumento: RELACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	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: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: Cuzco 31 de Octubre 2022

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Jesús Mamani Mamani  
FIRMANANTE EXPERTO





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 03-11-2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV?, 1,2



### 2. Referencia de tesis:

Bachiller    Titulo    2da Especialidad    Maestría    Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

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

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

#### ¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

03-11-2025

Fecha