



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



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL
DISTRITO DE PUNO - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
CESAR AROHUANCA CHECALLA

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

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL
DISTRITO DE PUNO - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

CESAR AROHUANCA CHECALLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN GERENCIA EDUCATIVA - P32



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001658-2025-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2025-0000390, presentado por el (a) Bach: **ARHUANCA CHECALLA CESAR**, con DNI N° **01216086**, asignado (a) con código de matrícula 21528346, quien solicita en vía de regularización rectificación en: (modificar en plural las palabras **LA** e **INSTITUCIÓN**), en el título del proyecto de tesis: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023** de la **MAESTRIA** en **EDUCACIÓN**, Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Mención **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 2025-0000390, el (a) Bach: **ARHUANCA CHECALLA CESAR**, quien solicita en vía de regularización rectificación en: (modificar en plural las palabras **LA** e **INSTITUCIÓN**) en el título del proyecto de tesis de la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0482-2024-USA-EPG-UANCV**, de aprobación de proyecto de investigación de fecha 15 de mayo del 2024, **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1158-2025-USA-EPG-UANCV** de cambio de primer miembro de jurado de fecha 11 de setiembre del 2025, **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 327-2025-D-EPG-UANCV** de fecha de sustentación del 15 de setiembre del 2025.

Que, con registro N° 003734 de fecha 28 de marzo del 2024 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes 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 el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIA DE REGULARIZACION LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0482-2024-USA-EPG-UANCV, RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1158-2025-USA-EPG-UANCV, y la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 327-2025-D-EPG-UANCV, únicamente en lo que corresponde corregir: (modificar en plural las palabras **LA e **INSTITUCIÓN**), en el título del proyecto de tesis debiendo ser como sigue: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023****

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023**

Presentado por el (la) Bach: **ARHUANCA CHECALLA CESAR**

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor	: Dr. ARNALDO YANA TORRES

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

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

Regístrese, comuníquese y Archívese,

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

C: /Cargo (01)
A: cargo (01)
I: cargo (01)
M: cargo (01)



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 327-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 15 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-005846 presentado por el (la) Bachiller: **ARHUANCA CHECALLA CESAR** con número de DNI 01216086 asignado (a) con código de matrícula 21528346 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **ARHUANCA CHECALLA CESAR** con número de DNI 01216086 asignado (a) con código de matrícula 21528346 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023** 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 08 de mayo de 2025, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023** Elaborado por el (la) Bachiller: **ARHUANCA CHECALLA CESAR**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor de Tesis	: Dr. ARNALDO YANA TORRES

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

Fecha	: miércoles 17 de setiembre del 2025
Hora	: 02:00 pm
Lugar	: Aula N°208 EPG - CC.N°3 - 2do Piso.

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.


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



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCION DIRECTORAL N°0482 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de mayo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 05609, de fecha 30 de abril del 2024, presentado por el (la) Bach. **CESAR AROHUANCA CHECALLA** con DNI N° **01216086**, código de matrícula **21528346**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO – 2023** 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 Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

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° 1090-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 28 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**

Primer Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

Segundo Miembro : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

Asesor : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**

Que, con registro N° 003734, de fecha 28 de marzo del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO – 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO – 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

c/c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/vrch



CESAR AROHUANCA CHECALLA

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DIST...**

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:537462423

Fecha de entrega

6 dic 2025, 21:11 GMT-5

Fecha de descarga

6 dic 2025, 21:52 GMT-5

Nombre del archivo

T036_01216086_M.pdf

Tamaño del archivo

6.4 MB

130 páginas

30.181 palabras

152.696 caracteres



TESIS UANCV

17% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 12%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

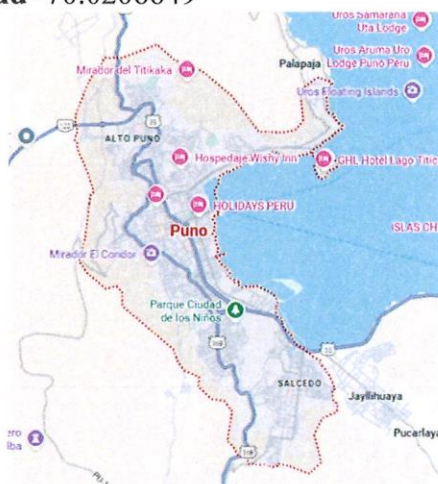
Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CESAR AROHUANCA CHECALLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01216086
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-0122-0182
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.8406689 Longitud: -70.0206649  URL Maps https://maps.app.goo.gl/zk9axRtogHFcqzFJA
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 – Setiembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación pedagógica) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSTGRADO

[Firma]

Dr. Jesús Mamari Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CESAR AROHUANCA CHECALLA, identificado con DNI
Nro. 01216086, en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

Asesorado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES

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 18 de NOVIEMBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis compañeros, colegas y a mis maestros que han sido fuente de inspiración y un soporte que de manera desinteresada contribuyeron en el logro de este propósito, a mi institución formadora.



AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios sobre todo por darme esta oportunidad de concretar mis sueños y metas en mi vida, de lo que significa para mí en este tránsito de la vida.

A mis hijos y a todas las personas que hicieron posible la conclusión de la presente tesis. Gracias



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPITULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática o análisis de la situación problemática	13
1.2 Formulación del planteamiento del problema	14
1.2.1 Pregunta general	15
1.2.2 Preguntas específicas	15
1.3 Justificación de la investigación	16
1.4 Objetivos.....	17
1.4.1 Objetivo general	17
1.4.2 Objetivos específicos	18
1.5 Importancia y alcance de la investigación.....	18
1.6 Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	18
1.7 Hipótesis.....	20
1.7.1 Hipótesis general	20
1.7.2 Hipótesis específicas.....	20
1.8 Variables e indicadores.....	20



1.8.1	Conceptualización de variables	20
1.8.2	Operacionalización de las variables	23

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	25
2.1.1	A nivel internacional	25
2.1.2	A nivel nacional	29
2.1.3	A nivel regional o local	32
2.2	Bases teóricas	36
2.2.1	Clima organizacional	36
2.2.2	Conflicto educativo	38
2.2.3	Liderazgo pedagógico	38
2.2.4	Relaciones interpersonales en el trabajo	38
2.2.5	Trabajo en equipo	39
2.2.6	Desempeño docente	39
2.3	Marco conceptual	56

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Enfoque de la investigación	62
3.2	Métodos aplicados a la investigación	62
3.3	Tipo de investigación	63
3.4	Nivel de investigación	63
3.5	Diseño de investigación	63
3.6	Población y muestra	64
3.6.1	Población	64



3.6.2	Muestra	65
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información	66
3.7.1	Técnicas de la investigación	66
3.7.2	Instrumentos de la investigación	66
3.8	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	68
3.8.1	Validación de los instrumentos.....	68
3.8.2	Confiabilidad de los instrumentos	68
3.9	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	68
CAPITULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	70
4.2	Prueba de Normalidad	71
4.3	Procesos de la prueba de hipótesis	72
4.4	Discusión de los resultados	86
CONCLUSIONES		90
RECOMENDACIONES.....		92
REFERENCIAS.....		94
ANEXOS		98



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	23
Tabla 2 Cuadro de personal docente	65
Tabla 3 Prueba de normalidad	71
Tabla 4 Estructura organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	72
Tabla 5 Responsabilidad de los directivos en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023	73
Tabla 6 Riesgo de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	74
Tabla 7 Recompensas en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	75
Tabla 8 Apoyo en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	76
Tabla 9 Conflicto en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023	76
Tabla 10 Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	78
Tabla 11 Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	79
Tabla 12 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023	80
Tabla 13 Desarrollo de la Profesionalidad y de la Identidad Docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023	81



Tabla 14 El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.	82
Tabla 15 El clima organizacional y su relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	83
Tabla 16 El clima organizacional y su relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	84
Tabla 17 El clima organizacional y su relación con la participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.	85
Tabla 18 El clima organizacional y su relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	86



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación descriptiva	64
Figura 2 Estructura organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	72
Figura 3 Responsabilidad de los directivos en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023	73
Figura 4 Riesgo en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023....	74
Figura 5 Recompensas en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	75
Figura 6 Apoyo en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023 ...	76
Figura 7 Conflicto en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	77
Figura 8 Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	78
Figura 9 Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.....	79
Figura 10 Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad del docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023	80
Figura 11 Desarrollo de la Profesionalidad y de la Identidad Docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023	81



RESUMEN

El presente estudio tiene el objetivo de establecer la relación existente entre clima organizacional y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Puno, los objetivos específicos de este estudio incluyen: (1) establecer la relación entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; (2) identificar la correlación entre el clima organizacional y las prácticas instructivas dirigidas a mejorar el aprendizaje de los estudiantes; (3) detallar la asociación entre el clima organizacional y la participación de las partes interesadas en la gestión escolar junto con la comunidad; y (4) delinear la relación entre el clima organizacional y el avance de la identidad profesional y el profesionalismo docente. Asimismo, contiene hipótesis, existe una correlación directa y sustancial entre el clima organizacional y el desempeño docente. Además, el estudio revela que el clima escolar se relaciona con su preparación para aprender y enseñar mejor. También muestra que las escuelas que se sienten bien consigo mismas tienen mayor probabilidad de involucrarse en la gestión de asuntos comunitarios. Además, en estas escuelas, los docentes se desarrollan profesionalmente y se sienten orgullosos de sí mismos. Este estudio no realizó experimentos, sino que analizó la situación real mediante preguntas a 724 docentes. De ellos, 55 participaron respondiendo a dos conjuntos de preguntas especiales: uno sobre su opinión del ambiente escolar y el otro sobre su desempeño laboral. Los principales resultados indicaron la existencia de una correlación positiva moderada (0,569 %), sus dimensiones son positiva moderada ($p = 0.569$, $p < 0.05$).

Palabras clave: Clima organizacional, organización, gestión, aprendizaje, enseñanza, identidad y desempeño docente.



ABSTRACT

The present study aims to establish the relationship between organizational climate and its relationship with teacher performance in secondary educational institutions in the district of Puno. The specific objectives of this study include: (1) establishing the relationship between organizational climate and students' readiness for learning; (2) identifying the correlation between organizational climate and instructional practices aimed at improving student learning; (3) detailing the association between organizational climate and stakeholder involvement in school management along with the community; and (4) outlining the relationship between organizational climate and the advancement of professional identity and teacher professionalism. Likewise, it contains hypotheses, there is a direct and substantial correlation between organizational climate and teacher performance. Furthermore, the study reveals that school climate is related to their readiness to learn and teach better. It also shows that schools that feel good about themselves are more likely to get involved in managing community affairs. Furthermore, in these schools, teachers develop professionally and feel proud of themselves. This study did not conduct experiments, but rather analyzed the real-life situation by surveying 724 teachers. Of these, 55 participated by answering two sets of special questions: one about their opinion of the school environment and the other about their job performance. The main results indicated a moderately positive correlation (0.569%), with the dimensions being moderately positive ($\rho = 0.569$, $p < 0.05$).

Keywords: Organizational climate, organization, management, learning, teaching, identity, and teaching performance.



INTRODUCCIÓN

La creciente complejidad del ser humano, la escuela como organización educativa dinámica son realidades de estudio e investigaciones para poder determinar su valor predictivo no solo para la calidad de la formación escolar, sino también para efectos de crecimiento y desarrollo de una región, país.

Actualmente, la percepción interna de una empresa, es decir, si la gente está contenta o no, es fundamental para lograr un mayor rendimiento. Esta buena vibra es clave para mejorar las cosas, y no solo en las empresas. También es importante en las escuelas. La percepción que los profesores y el resto del personal escolar tienen de su entorno laboral puede influir significativamente en la calidad de su enseñanza. Esto se demuestra cuando los grandes directivos y el gobierno supervisan el rendimiento de las escuelas, tal como lo exigen las normas. Por lo tanto, este estudio se centra en analizar cómo se conectan estos factores en las escuelas, que es el principal objetivo que analizamos.

Esta investigación busca descubrir algunos hechos. Primero, ¿en qué medida la forma en que una escuela se siente y trabaja en equipo se relaciona con la preparación de los estudiantes para aprender? Luego, ¿cómo se relacionan el ambiente escolar y los métodos de enseñanza utilizados para ayudar a los estudiantes a aprender mejor? Finalmente, ¿en qué medida el ambiente escolar influye en la participación de la comunidad en su gestión? Además, ¿cómo influye el ambiente escolar en la mejora de los docentes y en el desarrollo de su identidad? Todas estas preguntas se formulan para contribuir a una mejor educación en general.

Este estudio busca analizar algunos vínculos importantes. En primer lugar, queremos ver cómo el ambiente escolar se relaciona con la preparación de los estudiantes para aprender. A continuación, nos interesa la relación entre el ambiente escolar y los métodos de



enseñanza que ayudan a los estudiantes a aprender mejor. También queremos comprender cómo el ambiente escolar influye en la participación de la comunidad en su gestión. Por último, exploramos cómo el ambiente escolar contribuye a que los docentes se profesionalicen y desarrollen su identidad.

Este estudio muestra cómo podemos mejorar las escuelas y los lugares donde aprendemos, lo que ayuda a todos a recibir una buena educación. Esto es importante para un futuro brillante para todos los estudiantes y docentes del mundo.

El estudio se divide en cuatro partes:

1. La primera parte describe los objetivos del estudio. Nos explica de qué se trata, por qué es importante y qué se espera lograr. También explica las ideas y los aspectos que se están probando.

2. La segunda parte analiza las ideas y las investigaciones previas de todo el mundo relacionadas con el tema del estudio.

3. La tercera parte explica cómo se realizó la investigación. Abarca los pasos seguidos, quién o qué se estudió, y cómo se recopiló y analizó la información. También se aborda cómo garantizar que la investigación se realizó de forma correcta y justa.

4. La cuarta parte comparte los hallazgos de la investigación, incluyendo lo que dicen y significan las cifras. También explica si las ideas iniciales del estudio resultaron correctas o no.

Finalmente, los resultados del estudio se explican con claridad. Revisamos la información del capítulo anterior. Posteriormente, el investigador ofrece consejos que coinciden con lo aprendido en este estudio. Lo hizo tras analizar detenidamente los hallazgos y toda la información adicional.



CAPITULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática o análisis de la situación problemática

La mundialización y/o globalización trajo consigo el desarrollo de la competitividad global a través del desarrollo de la ciencia y tecnología, la competitividad comercial, el desarrollo de la inteligencia artificial, En nuestro mundo, la sensación que se respira en una empresa o escuela es fundamental. Es fundamental para lugares que siempre buscan mejorar en lo que hacen. Esta sensación en un lugar puede impulsar el buen desempeño laboral de los trabajadores, ya sea en oficinas o escuelas. Además, la percepción que los profesores tienen del ambiente de su escuela puede influir significativamente en su calidad docente. Las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos (niveles de mando, los niveles de comunicación, los esquemas de participación, establecidos en un todo articulado que constituyen el ambiente organizacional desde el cual se establece el quehacer educativo al servicio de la ciudadanía y en cumplimiento de la normativa.

Uno de los problemas más frecuentes en las instituciones educativas, de los diferentes niveles a nivel nacional, es el deterioro del Clima institucional, por las diferencias e intereses de forma personal o de grupos de docentes que asumen actitudes negativas al desarrollo armónico y equilibrado de la institución educativa en donde cada miembro tiene un



sentido y cumple con su misión si trabaja con el resto de los miembros, de forma colaborativa y al unísono, sin embargo en muchas de las veces son asumidas con actitudes desatinadas, lo que trae consigo es el deterioro del clima organizacional y consiguientemente se tiene dificultades en el buen desempeño docente y la gestión de los aprendizajes.

1.2 Formulación del planteamiento del problema

En este tercer milenio, la “Gestión de Recursos Humanos ha venido tomando la importancia para las organizaciones, en especial para las instituciones educativas, pues resulta ser un área de interés que ayuda a generar ventajas competitivas para cualquier organización” (Sziklai, 2006). Por este discernimiento, la ejecución de investigaciones en las diversas organizaciones, públicas y privadas, que tomen en cuenta variables como el Clima Organizacional, el desempeño docente, toman especial relevancia, pues contribuyen a la detección de necesidades de reflexión, en el desarrollo de la autonomía, capacitación, crecimiento profesional y la revaloración de la profesión docente.

Este estudio analiza la relación entre el ambiente escolar y el desempeño docente. Queremos aclarar cómo se relacionan estos dos aspectos en las escuelas que analizamos.

Existen muchas definiciones del concepto de clima organizacional (Peiro, 1985: Salgado, Remeiseiro & Iglesias, 1996: Furnham, 2001; Boada, Vallejos & Agulló, 2004: Peraza & García, 2004: Rodríguez, 2004: Patterson et al., 2005: Martín & Cullen, 2006): varias de estas definiciones derivan del enfoque teórico que presentan los autores respecto al concepto (clima organizacional como variable dependiente, independiente, mediadora, etc.).

Para la presente investigación tomamos la definición de Litwin & Stringer, la cual señala que: El ambiente laboral se basa en las cualidades que posee, las cuales los trabajadores perciben, ya sea de forma directa o indirecta. Estas cualidades son muy importantes porque



influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo. (Stringer, 1968). Estos factores, características afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización.

Para la variable desempeño como indicadores o desempeños, es el parámetro qué tan bien ejecuta un docente, su rol en el trabajo pedagógico. Este rol puede medirse como un índice de resultados (productividad) y comparando las conductas de las personas frente a las expectativas de la institución educativa, que, según el Art. 24° de la Ley N° 29944, “El objetivo de verificar el desempeño de los docentes es ver qué tan buenos son en su trabajo y si les está yendo bien en el aula, en la escuela y en la comunidad”. (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

1.2.1 *Pregunta general*

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023?

1.2.2 *Preguntas específicas*

- a. ¿Cómo se establece la relación que existe entre el clima organizacional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023?
- b. ¿Cómo se identifica la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023?

- c. ¿Cómo se describe la relación que existe entre el clima organizacional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023?
- d. ¿Cómo se precisa la relación que existe entre el clima organizacional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023?

1.3 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación emerge ante la necesidad y demanda social creciente de mejorar la imagen institucional de la diferentes instituciones educativas por existir un permanente cuestionamiento a la gestión de estas organizaciones y a la desacreditación permanente de la profesión docente realizada por los gobernantes de turno, las autoridades educativas, consiguientemente la subvaluación profesional, lo que se trasluce en un deterioro del clima organizacional, por las diferencias e intereses de forma individual o de grupo de docentes que asumen actitudes erradas al desarrollo armónico y equilibrado de la institución educativa en donde cada miembro tiene un sentido y cumple con su misión cuando trabaja con los otros miembros de la comunidad educativa de forma unánime, palmariamente es para plasmar su misión y alcanzar su visión dentro de la planificación estratégica, sin embargo en muchas de las veces son asumidas equivocadamente estas actitudes y consiguientemente se tiene dificultades en el desempeño docente, entonces se debe de impedir estas inconductas desadaptativas en las organizaciones educativas, así mismo establecer políticas coercitivas, tendientes a mejorar el clima organizacional, superando los conflictos y frustraciones internas y externas de los docentes y directivos, con el propósito de mejorar el servicio educativo y el desarrollo del desempeño docente de los profesionales en la educación.

Como responsable de la investigación es encontrar las estrategias adecuadas para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de instituciones educativas



secundarias del distrito de Puno - 2023 del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, analizar cómo el entorno de una organización afecta el rendimiento del trabajo de los docentes, inadecuada relación interpersonal y políticas de gestión los que corroen y disminuyen los niveles de rendimiento profesional lo que repercute de manera directa en un clima desfavorable, lo que es observado por los padres de familia y muestran su insatisfacción por el rendimiento profesional de los diferentes docentes. Por tal razón es prioridad realizar el presente trabajo de investigación con el fin de diagnosticar e intervenir en la solución de este problema y poniendo a propuesta y debate de los comités de Gestión Pedagógica, Comité de Gestión del Bienestar Escolar, los resultados de la investigación; para tomar las medidas correctivas y ser considerados en los planes estratégicos de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno.

Estamos investigando cómo el entorno laboral afecta el desempeño laboral de los docentes, especialmente porque nadie estudió esto en las escuelas secundarias o preparatorias de Puno hasta 2023. Existe una gran laguna en la investigación, que se hace aún más evidente debido a una norma gubernamental (Resolución Ministerial N.º 547-2012-ED) relacionada con algunas leyes sobre el trabajo y la educación docente. El progreso profesional de los docentes y la estabilidad laboral dependen principalmente de su desempeño, entre otros factores.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Establecer el nivel de relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.

1.4.2 *Objetivos específicos*

1. Establecer el nivel de relación que existe entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.
2. Identificar la relación que existe entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.
3. Describir la relación que existe entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.
4. Precisar la relación que existe entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.

1.5 **Importancia y alcance de la investigación**

Este estudio es importante porque puede mejorar el entorno laboral y ayudar a que todos se sientan bien en las escuelas y universidades. Cuando los docentes y el personal mejoran, todos lo notan y beneficia el aprendizaje. Un mejor aprendizaje significa que los estudiantes y los trabajadores tendrán un futuro más prometedor aquí y en todo el país. Esta investigación se centra únicamente en la etapa intermedia de la educación básica.

1.6 **Limitaciones y delimitaciones de la investigación.**

Tiempo

Toda actividad humana se desarrolla dentro de un lapso de tiempo, es así que el presente trabajo de investigación requirió de un tiempo adecuado para su ejecución, por motivos de trabajo y salud, es que, no se pudo cumplir en un 100% cómo se planificó,



situación que dificultó la secuencia del proceso y ejecución del presente trabajo de investigación.

Economía

De acuerdo a la crisis en que se vive en nuestro país hubo limitaciones en la parte económica, para llevar a cabo el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Social

Existió recelo profesional por algunos docentes para la ejecución de la encuesta del presente trabajo de investigación.

Bibliográficas

Se ha encontrado pocos trabajos de investigación referentes al tema específico de estudio a nivel de posgrado.

Dentro de las delimitaciones:

Temporal

La presente investigación se realizó entre los meses de Julio 2023 a setiembre 2024.

Espacial

Ciudad : Puno

Región : Puno

País : Perú

Social

La presente investigación se realizó en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno.



1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre clima organizacional y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.

1.7.2 Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023
2. Existe una relación significativa entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.
3. Existe una relación significativa entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.
4. Existe una relación significativa entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.

1.8 Variables e indicadores

1.8.1 Conceptualización de variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual, (Brunet, 2011, p 19) “El clima organizacional es como la vibra o el ambiente de trabajo que todos perciben. Se compone de diferentes factores, como la



organización de la empresa y cómo se hacen las cosas allí. Estos factores se combinan con la personalidad de cada persona para crear esta vibra que todos perciben”.

Se describe el ambiente real existente entre los integrantes de la organización, formas de comunicación y convivencia, la motivación de los empleados está estrechamente vinculada a ciertas características de su entorno laboral. Estas características incluyen la estructura de la empresa, las normas y procedimientos que sigue, cómo remunera y recompensa a sus empleados, cómo gestiona el riesgo y toma decisiones, y cómo ayuda a los empleados y resuelve problemas.

Definición operacional, analizamos un aspecto específico que tiene que ver con la percepción de una empresa. Esto incluye su estructura, quién hace qué, cómo se les paga o recompensa a las personas, qué riesgos asumen y cómo toman decisiones. También abarca cuánta ayuda reciben las personas y cómo afrontan los problemas. Para comprender esto mejor, utilizamos una encuesta para recopilar los datos importantes.



Variable 2: desempeño docente

Definición conceptual, El Ministerio de Educación publicó una guía en 2012. En ella se explica que el desempeño es algo que las personas hacen y que podemos ver y juzgar. Esto demuestra la habilidad de alguien. "Rendimiento" proviene de palabras inglesas que significan realizar tareas o alcanzar objetivos" (p.29).

Autores como Añorga (2006), Ledo (2007), Olivero (2007) describen la definición del desempeño docente, como: Trabajamos para desarrollar las habilidades y el sentido del deber en los profesionales. Lo logramos aprovechando los conocimientos de los estudiantes. Este método busca mejorar su aprendizaje. Implica involucrarse en la gestión educativa, impulsar una cultura donde la democracia sea importante y ayudar a los docentes a convertirse en verdaderos profesionales con un fuerte sentido de identidad. Juntos, estos pasos ayudan a los estudiantes a aprender más y a adquirir importantes habilidades para la vida.

Elementos del desempeño docente:

El desempeño docente se refiere a la eficacia con la que una persona desempeña sus funciones docentes y logra ciertos objetivos. Hay tres aspectos importantes del desempeño docente que deben considerarse:

1. Actuación: Es un comportamiento o acción observable que puede ser descrito y/o medido.
2. Responsabilidad: Referencia a las funciones generales de la profesionalidad.
3. Resultados: Referido a la determinación de los logros generales y específicos alcanzados en la actuación.

Definición operacional: Este documento aborda cómo mejorar el desempeño docente. Se centra en que comprendan plenamente a sus alumnos, los ayuden a aprender más y sean



responsables en su trabajo y comunicación (profesionales). También destaca la importancia de que los docentes participen en la gestión de la escuela con el apoyo de la comunidad. Esto contribuye a fortalecer su sentido de profesionalismo docente. Para obtener esta información, utilizamos una encuesta para recopilar datos.

1.8.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACION
1 Clima organizacional	Estructura organizacional	Reglamento	1, 2, 3, 4	Siempre =5
		Procedimiento	5, 6, 7, 8	
		Autoridad Especialización	9, 10, 11, 12 13, 14, 15	
	Responsabilidad	Identifica	16, 17, 18, 19	Algunas veces=3
		Atiende	20, 21, 22,	
	Riesgo	Anticipa	23, 24, 25	Casi nunca = 2
		Amenaza	26, 27, 28	
	Recompensas	Supervisión	29, 30, 31, 32	Nunca = 1
		Incentivos	33, 34, 35	
	Apoyo	Motivación	36, 37, 38	
		Apoyo	39, 40, 41	
	Conflicto	Relaciones sociales	42, 43, 44	
		Solución	45, 46, 47, 48, 49	
2 Desempeño docente	1. Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos los estudiantes	1, 2, 3	Siempre = 5
		Planificación de la enseñanza	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	2. Enseñanza para el aprendizaje	Crea clima propio para el aprendizaje	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Casi siempre=4
		Conoce el proceso de enseñanza	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
	3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la	Evalúa el aprendizaje	25, 26, 27, 28, 29	Algunas veces=3
		Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT,	30, 31, 32	



comunidad	RI		
	Establece relaciones con la comunidad	33, 34, 35	Casi nunca = 2
4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional	36, 37, 38	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	39, 40	Nunca = 1
	Participa en políticas educativas nacional, regional y local		
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente		
	Actúa en la toma de decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Este capítulo aborda los importantes descubrimientos de investigación relacionados con el tema que estamos investigando. Primero, comparte lo que se descubrió a nivel mundial. Luego, describe lo aprendido en nuestro país. Y, por último, analiza lo encontrado en áreas más pequeñas, como ciudades o pueblos. Al revisar todo, notamos una fuerte conexión entre lo que estábamos investigando, la cual explicaremos con más detalle a continuación.

2.1.1 A nivel internacional

En el artículo científico (Niebles, et al., 2019, pp 283 - 294) “*Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla*” tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y el desempeño docente. La metodología implementada fue la cuantitativa, correspondiente al paradigma positivista, con diseño no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 107 docentes universitarios. A estos se les aplicó un cuestionario por variable, estructurado a escala Likert, el cual estaba constituido por 30 ítems y previamente fue evaluada por 5 expertos. Llegando a las conclusiones, que las universidades estudiadas se



tiene un clima organizacional fuerte, en el que los indicadores como aspectos descriptores del mismo, están presentes, esto es respaldado por los promedios obtenidos por cada uno.

En efecto, el clima organizacional en universidades privadas de Barranquilla Colombia, germina en un ambiente positivo lo que admite el desarrollo de un ambiente favorable como los factores de liderazgo, el trabajo cooperativo, la motivación, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, donde los objetivos organizacionales se plasman en forma efectiva, a la luz del trabajo participativo.

En esta situación, la calidad de la enseñanza es fundamental. Importa muchísimo, no solo para quienes preguntamos, sino para toda la sociedad. Por lo tanto, era fundamental analizar con atención qué define un buen ambiente docente. Prestamos especial atención a lo que hace especiales a los docentes en Colombia. De acuerdo a los resultados expuestos por Niebles et al. (2019) concluyeron que:

Como resumen, las competencias académicas son interés central para los docentes encuestados, las cuales desde su perspectiva se conforman por habilidades multidisciplinares, que resalta el conocimiento meramente teórico para dinamizarlo con la experiencia práctica de su labor como educador. esto, sin restar preeminencia a los conocimientos científicos que fundamentan la pedagogía, la didáctica, la enseñanza – aprendizaje, los procesos cognitivos, que conforman la labor docente. Sin restar importancia de competencias administrativas y sociales considerados como relevantes para su trabajo (p – 294).

Descubrimos la estrecha relación entre los elementos que analizamos mediante un método llamado coeficiente de correlación de Pearson. Este nos permite ver la relación entre un elemento y otro.

(Mena, 2019) en su tesis de posgrado. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia: *'La correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los educadores en el Programa de Educación Infantil de la Universidad Pública de El Alto'*. Este estudio busca



investigar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los educadores dentro del programa de Educación Infantil de la institución. Realizamos una encuesta para recopilar información. Utilizamos dos herramientas: la Escala de Clima Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral. Al analizar la información, observamos una relación entre la percepción de la organización y el desempeño laboral de los docentes. Esta relación fue sólida y positiva, con una puntuación de 0.68. Esto significa que, en el programa de Educación Infantil de la Universidad Pública de El Alto, un buen ambiente laboral puede contribuir al desempeño de los docentes.

Continuando en esta línea de investigación, (Arenas, 2017). *Este estudio analizó cómo el entorno escolar contribuye al buen desempeño docente. Se centró en los desafíos que enfrentan las funciones de orientación.* El trabajo se realizó para una maestría en la Universidad de Carabobo en Guanare, Venezuela. Su objetivo principal fue observar cómo los diferentes aspectos del entorno escolar afectan el desempeño docente de la Unidad Educativa Bolivariana "La Mitisús". Esta escuela se encuentra en el municipio Cardenal Quintero del estado Mérida, para formular criterios que permitan fortalecer el ambiente organizacional, desde las competencias profesionales, el estudio se sustentó en la Teoría del Clima organizacional por Likert (1997) y la Teoría de las necesidades humanas (Maslow, 1943), siendo la muestra de tipo censal, así mismo fue validado por tres expertos, la confiabilidad del estudio se determinó mediante el Alfa de Cronbach, la técnica de análisis de datos se realizó a través de análisis de frecuencia. El estudio muestra que la gestión de una empresa y la satisfacción laboral de los trabajadores están estrechamente vinculadas. También reveló que a los trabajadores les gusta participar y que los jefes no sean demasiado autoritarios. Aunque hubo problemas con la organización de la oficina y algunos trabajadores cobraron tarde, el ambiente laboral en general seguía siendo bueno.



(Medina Montesdeoca, 2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito- Tesis de postgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador. Este estudio analizó cuánto afecta el ambiente laboral el desempeño de los docentes. Utilizó una encuesta llamada cuestionario Hay-McBer con 90 preguntas para determinar el ambiente laboral. La encuesta verificó lo que los empleados piensan sobre cómo se manejan aspectos como reglas, metas, recompensas, hablar con claridad y trabajo en equipo. Para evaluar el desempeño docente, el estudio utilizó cuatro herramientas especiales diseñadas para coincidir con lo que dice el Ministerio de Educación. Estas herramientas verificaron aspectos como qué tan bien los docentes conocen su materia, cómo gestionan el aprendizaje, su crecimiento en su trabajo y qué tan comprometidos están con hacer lo correcto. El estudio encontró dos ambientes laborales diferentes en la escuela: uno para los niveles de primaria y otro para los niveles de secundaria. En el nivel de primaria, las diferencias fueron más notorias, pero realmente no cambiaron las calificaciones. El análisis del desempeño de los docentes mostró que la escuela lo estaba haciendo bien, cumpliendo con los estándares necesarios para la calidad educativa. Al final, el estudio encontró que el ambiente laboral ayuda ligeramente a los docentes a hacer mejor su trabajo.

García, B. (2017) en: *Clima organizacional en la Unidad Educativa Emanuel Guayaquil*, señala como objetivo desplegar estrategias del clima organizacional a través de capacitaciones de gestión de competencias y relaciones humanas para mejorar el ambiente laboral, mediante la elaboración de una guía; considerando como objetivos específicos: determinar la importancia de la cultura organizacional dentro de las actividades cotidianas; identificar el nivel de la cultura organizacional; construir políticas que incluya cambios que mejore el desarrollo de las actividades habituales. Se utilizó el método de razonamiento cualitativo, de tipo exploratorio, cualitativo y no probabilístico, cuya población y muestra se

compuso por 35 colaboradores; arribando a la siguiente conclusión: el modelo aplicado de dimensión fue ratificado por la autora como el mejor y el más adecuado modelo que le permitió medir el nivel de la cultura organizacional.

(Schneider y Hall, 1982). Citado por Goncalves, (1999, p 2). en “Dimensiones del Clima Institucional, señala como conclusión que:

“Una comprensión del clima organizacional ofrece perspectivas sobre los procesos que influyen en los comportamientos organizacionales, facilitando así la implementación de modificaciones específicas en las actitudes y comportamientos de los miembros, así como en la estructura organizacional o uno o más de sus subsistemas. La importancia de esta información radica en la confirmación de que el clima organizacional afecta los comportamientos observables de los miembros. Esta influencia opera a través de percepciones establecidas que dan forma a la realidad y, en última instancia, dictan los niveles de motivación laboral y desempeño profesional”.

2.1.2 A nivel nacional

Lara, (2022). El estudio titulado “*Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa Inés, ubicada en el distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, región La Libertad*”, buscó indagar en la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente dentro del entorno educativo especificado. Este estudio empleó un enfoque de investigación fundacional caracterizado por el análisis correlacional, diseño no experimental y metodología transversal. Logramos que 40 profesores se unieran a nuestro estudio fácilmente. Usamos una encuesta muy eficaz para conocer el ambiente laboral. Esta encuesta analiza cinco áreas importantes y los expertos coinciden en que es una buena herramienta. Para comprobar qué tan bien creen los profesores que hacen su trabajo, les entregamos otra encuesta de cuatro partes. Los resultados mostraron que los profesores creen



que el ambiente laboral es bueno, pero su propio desempeño no es tan bueno. También realizamos una prueba para ver si el ambiente laboral afecta el desempeño de los profesores. Parece que sí.

Fernández, (2021), el estudio de investigación titulado “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021” tuvo como objetivo examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el contexto de la Institución Educativa Santa Cecilia de Chiclayo durante el año 2021. La investigación general se centró en examinar la relación entre el clima organizacional y la eficacia docente en la Institución Educativa Santa Cecilia. Esta investigación emplea un enfoque cuantitativo con un enfoque aplicado, categorizado como de naturaleza descriptiva correlacional. Utiliza un diseño no experimental, transversal, en donde los datos se recolectaron en un punto singular en el tiempo, en consonancia con las características de diseño antes mencionadas. Estudiamos a 27 docentes. Les aplicamos dos tipos de encuestas. Una era para ver cómo se gestionan las cosas en su lugar de trabajo. La otra era para comprobar su desempeño laboral. Para determinar esto, utilizamos una escala de Likert. Luego, verificamos la relación entre los resultados de la encuesta mediante el método Rho de Spearman. Lo que descubrimos es bastante interesante. La gestión del lugar de trabajo de estos docentes y su desempeño laboral están conectados. Esta conexión se refleja en las cifras como un vínculo positivo, lo que significa que, si uno es bueno, es probable que el otro también lo sea. Nuestros cálculos demostraron que este vínculo es tan fuerte que no se debe al azar.

Cabrera, (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en la institución educativa Santa María, La Esperanza. 2019*. Objetivo general, Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La



Esperanza, en cuya investigación sostiene que existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes de educación primaria Santa María del distrito de la Esperanza, proponiendo al clima organizacional como variable que debe de ayudar al objetivo trazado.

Para determinar esto, los investigadores utilizaron un método especial llamado enfoque hipotético-deductivo. Esto implica observar y anotar situaciones específicas, y luego formular un problema. Lo analizaron detenidamente y utilizaron sus conocimientos previos para comprenderlo, lo cual es similar a un trabajo detectivesco. Todo este estudio se realizó sin alterar nada durante la observación. Simplemente observaron cómo eran las cosas, las describieron y analizaron cómo una cosa podía relacionarse con otra, sin modificar ninguno de los factores que estaban estudiando.

Silva, (2019). *Este estudio analizó cómo el ambiente laboral afecta el desempeño docente en colegios de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad, durante 2019. Fue un proyecto de grado superior en la Universidad César Vallejo, Trujillo.* El objetivo era determinar si existe una relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral docente en estos colegios. No se trató de un experimento, sino de la observación y el análisis de datos ya disponibles. Para determinar esto, el estudio utilizó dos herramientas: una para medir el ambiente laboral y otra para evaluar el desempeño docente. Los resultados mostraron que aproximadamente la mitad de los encuestados consideraba que el ambiente laboral era regular o deficiente, el estudio reveló que la gestión escolar y el desempeño docente están estrechamente vinculados. En esencia, si el ambiente escolar es bueno, los docentes se desempeñan bien. Esto se demostró con pruebas sólidas, mostrando una probabilidad del 95 % de que esta relación sea real. La idea principal de la investigación se confirmó.

Huarcaya, (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.* Tesis de postgrado. Universidad César Vallejo – Trujillo. Analizamos cómo el ambiente laboral en el Colegio José María



Arguedas Chuquibambilla afecta el desempeño docente. Para ello, realizamos un estudio especial que analiza la conexión entre ambos factores sin modificar nada. Pedimos a los docentes que completaran una encuesta de 30 preguntas sobre su opinión sobre el ambiente laboral del colegio y su propio desempeño. La conclusión principal es que existe una clara relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente, esta conexión es bastante fuerte y aparece como 0,788 en nuestra prueba de matemáticas con algo llamado Rho de Spearman, lo que simplemente significa que cuanto mejor es el ambiente laboral, mejor parecen trabajar los profesores.

2.1.3 A nivel regional o local

Para (Ballena Ramos, 2018), en la tesis *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente dentro de las instituciones educativas ubicadas en el distrito de Patambuco, centrándose en el año 2018”*. Esta investigación quiere analizar cómo el entorno laboral afecta el desempeño laboral de los docentes en las escuelas públicas de esta área durante un período determinado. La metodología empleada se caracteriza como descriptiva correlacional, ya que las observaciones se realizaron sobre las variables independientes y dependientes dentro de un marco cuantitativo no experimental. Para validar el instrumento, se utilizó el juicio de expertos, que implicó un análisis de las preguntas del instrumento a través del método Delphi. Analizamos el funcionamiento de una herramienta de investigación y descubrimos que era confiable el 79 % del tiempo. Estudiamos a 355 docentes de todos los niveles escolares utilizando información de UGEL Sandia en 2018. De ellos, seleccionamos a 49 para que nuestro estudio tuviera una confiabilidad del 95 %, con solo un 5 % de probabilidad de error. Nuestro estudio demostró cómo el ambiente escolar afecta el desempeño docente: El 6,1 % del tiempo, los docentes logran que los estudiantes se involucren plenamente en el aprendizaje, el 2 % del tiempo, los docentes aprovechan cada minuto para aprender. el 22,4 % del tiempo, los docentes animan a los estudiantes a pensar

profundamente, ser creativos o críticos, el 12,2 % del tiempo, los docentes supervisan el progreso de los estudiantes para brindar retroalimentación y mejorar la enseñanza, el 8,2 % del tiempo, los docentes se aseguran de que haya respeto y calidez en clase. Por último, en un 12,2% de los casos los profesores son buenos gestionando positivamente el comportamiento de los niños, según dicen los profesores del distrito de Patambuco.

En la tesis *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018*, (Enciso, 2019) Este estudio analiza cómo el ambiente escolar afecta el desempeño docente en los colegios de la Asociación Educativa Adventista de Puno durante 2018. El objetivo principal es determinar si existe una relación entre el ambiente escolar y el desempeño docente. Queremos determinar: (1) si la forma en que nos comunicamos influye en la enseñanza; (2) si la motivación influye en la enseñanza; (3) si la confianza influye en la enseñanza; y (4) si la participación en actividades escolares se relaciona con el desempeño docente en estos colegios de Puno durante 2018.

Las conclusiones, descubrimos que la forma en que una escuela se percibe y se comunica influye mucho en el desempeño de los docentes en los Colegios Adventistas de Puno. Revisamos todo cuidadosamente y podemos afirmar que existe una clara conexión. Esto significa que nuestra gran suposición fue correcta. Por tanto, se acepta la primera hipótesis específica. En términos sencillos, descubrimos que, al observar la motivación de los docentes en algunos colegios de Puno, esta se corresponde con su desempeño laboral. Usamos un método especial para comprobarlo y estamos bastante seguros. Además, al comprobar si la confianza mutua en estos colegios afecta el desempeño docente, se observó una ligera conexión, aunque no muy fuerte. Tras un análisis minucioso, también estamos seguros de ello.

Mamani (2019). En la tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Acora*



2018. Este estudio analiza cómo el entorno laboral en las escuelas secundarias se relaciona con la felicidad de los trabajadores a tiempo completo, modelo de servicio educativo cuya característica es la ampliación del tiempo del servicio educativo de las escuelas y el acompañamiento pedagógico a estudiantes, docentes y directivos. En tanto el clima organizacional es percibido por los docentes de manera positiva de igual forma este propiciará satisfacción laboral en los trabajadores influyendo directamente en la gestión escolar de la institución. El estudio se realizó a 70 docentes del distrito de Acora que trabajan en instituciones educativas con jornada escolar completa durante el año escolar 2018. El diseño corresponde al modelo de investigación descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados del análisis demostraron una relación positiva y notable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, como lo indica un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0,417 y una estadística de chi-cuadrado de $X^2 = 14,17$, los cuales alcanzaron significancia estadística en el nivel $\alpha = 0,05$ (dos colas). Además, se observó una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y varias dimensiones del clima organizacional, incluyendo la confianza, el apoyo, el reconocimiento, la equidad y la innovación. Sin embargo, es notable que la relación entre la dimensión de la autonomía y la variable de la satisfacción laboral resultó ser débil entre los docentes empleados en instituciones educativas de tiempo completo dentro del distrito de Acora.

Cayro, (2018). Investigación de la *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones de educación inicial del distrito de Puno: Tesis de posgrado del año 2018. Universidad Nacional del Altiplano – Puno”*. Se pidió a 21 directores y docentes escolares que completaran encuestas. El estudio analizó cuidadosamente dos aspectos principales: el ambiente laboral y el desempeño docente. Para determinar la conexión, se utilizaron pruebas especiales de matemáticas y se encontró una



fuerte relación entre un buen ambiente laboral y la calidad de la enseñanza docente en las escuelas de educación infantil de Puno en 2018. El análisis de los datos se realizó mediante pruebas estadísticas de chi-cuadrado y correlacional, obteniendo un valor de chi-cuadrado de 0,50.

Mamani Limachi, D.A., Rivera Briceño, D.M. y Flores Gonzáles, M. E. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Este estudio analizó la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana Sur en 2018. Se utilizaron cifras para determinar la relación, realizando el estudio sin un experimento a corto plazo. Ciento veinte docentes de la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana Sur participaron en este estudio, seleccionados mediante métodos de selección especiales. Para medir el clima organizacional, se aplicó el instrumento desarrollado y aplicado por Sonia Palma (2010), el Alfa de Cronbach en la prueba piloto fue de 0.978, con cinco dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), y 11 indicadores. Para medir el desempeño laboral docente, se aplicó el instrumento desarrollado por Hernández (2010), el Alfa de Cronbach en la prueba piloto fue de 0.974, con cuatro dimensiones (Calidad de servicio, productividad, toma de decisiones y conocimiento), y 39 indicadores. Los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman son de 0.676 indicando que existe una relación directa, positiva y moderada, también se encontró el $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. Se concluye, que el clima organizacional se relaciona de manera directa al desempeño laboral docente o de lo contrario, a menor clima organizacional menor será el desempeño laboral. Al ser significativos estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Clima organizacional*

Litwin y Stringer (1968) si bien no hacen una definición exacta del clima, los estilos de liderazgo y el grado de motivación y satisfacción de cada uno en el trabajo pueden cambiar significativamente la percepción y la actuación de un grupo. Esto incluso podría hacer que las personalidades de las personas parezcan diferentes con el tiempo.

Rodríguez (1992) decía que cuando hablamos de clima en un lugar donde la gente trabaja, estamos hablando de cómo cada uno piensa de su trabajo, del lugar en el que trabaja, de cómo se llevan entre sí y de las reglas que guían su trabajo.

Sila (2002) El clima es cómo los comportamientos, las formas en que gestionamos las cosas y las reglas de trabajo nos hacen sentir y actuar unos hacia otros.

Para Pérez de Maldonado (2004) “el clima organizacional es un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo–grupo condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado de las experiencias individuales y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo”.

Chiavenato, A. (2007). Se considera extremadamente sensible a ciertas características de las organizaciones y de su entorno”. El clima organizacional está compuesto por seis dimensiones: Estructura, responsabilidad, riesgos y toma de decisiones, apoyo y conflicto.

Este ambiente refleja la eficacia del entorno laboral para fomentar la motivación. Si el ambiente laboral satisface las necesidades de las personas y mantiene el ánimo alto, es positivo para todos. Pero si no presta atención a las necesidades de las personas, no es tan positivo. (Chiavenato, 2009)



En este contexto el valor real imperante de una organización radica en sus activos intangibles, que son fundamentales para la innovación y la competitividad en un mundo globalizado. Estos activos dependen del capital humano, que requiere una estructura y cultura organizacional adecuadas para prosperar. Cuando estos elementos se combinan adecuadamente, una organización puede destacar.

En este entendido, El clima organizacional se refiere a cómo las personas de una empresa perciben su entorno laboral. Esta percepción influye en su forma de actuar. Por tanto, son las percepciones de forma individual a los atributos o características del ambiente de trabajo, es la forma de como los trabajadores perciben la organización.

Para Brunet, (2011), “La atmósfera de un lugar de trabajo, a veces llamada ambiente o vibra, se compone de los aspectos que la gente percibe sobre el funcionamiento del lugar. La configuración del lugar y la forma de hacer las cosas se combinan con la personalidad de cada persona para crear esta sensación” (p.19).

Rodríguez (1999; p.133) También tiene sus propias concepciones y apreciaciones: El clima organizacional se refiere a cómo cada miembro de un grupo percibe las características importantes de su lugar. Estas características distinguen a su grupo de los demás. La forma en que las personas perciben estos aspectos influye significativamente en su desempeño laboral.

El clima organizacional es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de una organización, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamientos y desempeño en el trabajo. El término se refiere a cómo se sienten las personas al trabajar juntas en un lugar. Se trata, en realidad, de cuánto desean trabajar duro y tener éxito. Esta idea examina detenidamente qué motiva a todos a dar lo mejor de sí mismos, como la forma en que se gestionan las cosas, las reglas que siguen, cómo se otorgan las recompensas y cómo se toman las decisiones.

Particularmente, en el proceso de desempeño docente se evidenciaría lo siguiente, la evaluación del desempeño de los profesores afectará también el clima institucional. Una evaluación de los profesores que no parta de la autoevaluación ni en el trabajo en equipo, esto traerá tensión y desconfianza. Mientras que una evaluación que busca dar soporte al profesor, ayudándolo a detectar sus necesidades, proveerá tranquilidad y abrirá horizontes para el desarrollo profesional.

2.2.2 *Conflicto educativo*

(Robbins, 2004) “El conflicto es un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra ha afectado, o está a punto de afectar negativamente, algo que le interesa”. (p.394), se da cuando existe un enfrentamiento de intereses de una persona con los de otra, con las necesidades del grupo o contra la autoridad.

2.2.3 *Liderazgo pedagógico*

Un director líder es quien “asume la postura de un tutor creando oportunidades de aprendizaje relevantes y significativas en un ambiente de apoyo, reconociendo y aceptando las diferencias individuales y el valor de su equipo; escucha con eficacia, utilizando la comunicación en las dos vías y se relaciona con empatía y amistad” (Monárrez, 2016)

2.2.4 *Relaciones interpersonales en el trabajo*

Las relaciones interpersonales en el trabajo y fuera de él, son de suma importancia para una convivencia armoniosa, citando a Llaneza (2006) en el trabajo, llevarse bien con los demás es muy importante, especialmente en lugares donde a menudo se les dice a las personas qué hacer: no se elige en general, a los compañeros en el trabajo, ni a quienes ejercen unas funciones jerárquicas” pero van a construir elementos esenciales de la satisfacción en el trabajo.

2.2.5 *Trabajo en equipo*

En esta línea (Landy & Conte, 2005) define este concepto como el “conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos de equipos”, estos equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado”.

2.2.6 *Desempeño docente*

La noción de desempeño docente es multifacética y está delineada por cada uno de los autores de la siguiente manera:

En 2005, la UNESCO afirmó que se trata de utilizar las habilidades profesionales, lo que un docente valora y siente que es su deber, para crear vínculos importantes que ayuden al crecimiento de los estudiantes. Esto implica involucrarse activamente en la gestión educativa, democratizar las escuelas y participar en la elaboración, aplicación y supervisión de las normas educativas, tanto a nivel local como nacional. El objetivo es ayudar a los estudiantes a aprender mejor y a prepararse para la vida. (p.11).

Díaz (2010) citado por Osco (2015), concluye que el desempeño docente incluye: “Unirse a clubes universitarios y participar en actividades adicionales que organiza la escuela, y contribuir a la formación de lo que se aprende cada año. Enseñar significa lo que los profesores hacen en clase, como trabajar con los estudiantes, planificar las lecciones, hacer que la clase sea un buen lugar, hablar con los padres y reflexionar sobre las diferencias de cada estudiante”. (p.35)



Para Blázquez (2007), “Los profesores hacen un gran trabajo para ayudarnos a aprender mejor en clase. Se aseguran de que los alumnos se lleven bien, planifican las clases, mantienen el buen funcionamiento de la clase, forjan buenas relaciones con los padres y se aseguran de que todos los alumnos reciban la ayuda que necesitan”.

En relación a este concepto, el (Ministerio de Educación del Perú, 2012), la idea detrás del desempeño docente es bastante simple. Indica que podemos observar cómo actúan y hacen las cosas para determinar su eficacia. Esto proviene del término "desempeño", que se refiere a la capacidad de una persona para realizar las tareas esperadas y alcanzar las metas establecidas. Se cree que la capacidad de alguien para realizar estas tareas demuestra su competencia. Quienes desarrollaron esta idea explican qué significa, en su opinión, el desempeño docente. La mayoría de los expertos coinciden en que se trata de las funciones y responsabilidades que desempeña un docente mientras ayuda a los estudiantes a aprender de forma completa y detallada. En resumen, estos enfoques teóricos y organizacionales resaltan la importancia del clima organizacional como un factor clave que influye en el desempeño de los docentes, y proponen medidas y estrategias para crear entornos laborales que promuevan la motivación, la satisfacción y el compromiso de los profesionales de la educación.

Elementos del desempeño docente

Los docentes muestran ciertos comportamientos al enseñar. Estas acciones son importantes porque contribuyen al logro de los objetivos educativos (competencias). En esta línea de trabajo, en el desempeño docente se registran tres elementos, importantes:

1. Actuación: Es una competencia, un comportamiento observable que puede ser descrito y/o medido.



2. Responsabilidad: En referencia al Marco del Buen Desempeño Docente a las funciones generales de la profesión de profesor, establecidos en las leyes y normativa y;
3. Resultados/metas: Este estudio analiza tanto el éxito general como el detallado vinculado al desempeño laboral.

Según (Ministerio de Educación del Perú, 2012). El Marco para un Desempeño Docente Eficaz, RM No. Según el documento 547-2012-ED, el término "dominio" se refiere a un área o campo específico de importancia para la enseñanza. Abarca un conjunto de habilidades y prácticas que ayudan a los estudiantes a aprender mejor. Los aspectos morales de la enseñanza se manifiestan con fuerza en los cuatro dominios. Estos se corresponden con la prestación de un servicio público y el desarrollo integral de los estudiantes. Esto se ajusta a las normas de la Ley General de Educación N.º 28044.

En esta línea de la realidad, en el Marco del Buen Desempeño Docente se identificaron cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el 1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 2) La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, el 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Los cuatro dominios del desempeño docente.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se trata de crear planes de aprendizaje que incluyan el tema de las clases y las diferentes actividades que realizarán los estudiantes. Todo se hace respetando e incluyendo a personas de diferentes culturas. Implica conocer bien a los estudiantes: quiénes son, de dónde vienen y cómo piensan. También implica ser un experto en la materia que se enseña, encontrar los materiales adecuados, enseñar de forma eficaz y comprobar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, (Conocimiento del estudiante).



Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se trata de mejorar el aprendizaje para todos. Significa asegurar que la enseñanza beneficie a todos los estudiantes, utilizando diversas maneras de enseñar y comprobar la comprensión, y seleccionando los materiales adecuados para que todos aprendan bien. Los docentes también se esfuerzan por crear un ambiente donde todos se sientan bienvenidos y mantengan el interés de los estudiantes en sus clases. (Aspectos de enseñanza).

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

Se trata de participar en la gestión de la escuela o grupo de escuelas, considerando las cosas desde una perspectiva justa e igualitaria. El objetivo es contribuir a la formación de una comunidad centrada en el aprendizaje. Esto implica establecer buenas maneras de comunicarse con todos los miembros de la comunidad escolar, participar en la elaboración de planes, implementarlos y verificar su eficacia. También se trata de contribuir a crear un ambiente de apoyo y solidaridad en la institución. Resultados de aprendizaje.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Analizan detenidamente cómo enseñan, trabajan con otros docentes, realizan actividades en grupo, se comunican entre sí y participan en programas especiales para mejorar. También prestan atención a cómo se produce el aprendizaje y a sus resultados, y gestionan la información relacionada con las normas educativas y su implementación en el país y las áreas locales.

Las nueve competencias docentes.

Para el Ministerio de Educación del Perú, (Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica, 2016). La competencia implica ser capaz de afrontar problemas y alcanzar metas, yendo más allá de simplemente usar lo que se sabe. Implica reflexionar

cuidadosamente antes de actuar, apelando a lo que hay dentro y fuera de nosotros. El objetivo principal es encontrar las respuestas correctas a preguntas difíciles y elegir con sabiduría en situaciones que requieren discernir entre el bien y el mal.

Matriz de dominios, competencias y desempeños

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 1: Comprende perfectamente las diferencias entre cada estudiante y sus necesidades, tiene amplios conocimientos sobre las materias impartidas y sobre cómo enseñar eficazmente. Esto ayuda a los estudiantes a crecer de muchas maneras y a ser realmente buenos en lo que aprenden.

Desempeño 1. Conoce a fondo las características de cada estudiante, sus orígenes, cómo crecen y qué necesitan. Comprende cómo aprenden y se desarrollan los niños y adolescentes, y que esto puede variar según la situación de cada uno: 1) las necesidades educativas especiales más frecuentes; 2) Estudia aspectos como la edad de sus alumnos, si son niños o niñas y cómo estos detalles se integran en sus culturas. 3) Observa cómo hablan, qué tan bien dominan diferentes idiomas y cómo usan el lenguaje en situaciones especiales. 4) También aprende sobre las tradiciones de sus culturas y cómo son sus familias. Utiliza diversos recursos para aprender más sobre sus alumnos y sus orígenes.

Desempeño 2. Demuestra una buena comprensión y conocimiento de las lecciones clave impartidas en su área temática. Conoce a fondo su tema: cómo se estructura, las diferentes ideas en torno a él, las novedades que surgen, cómo se conectan las diferentes partes y cómo enseñarlo correctamente según la edad y procedencia de los alumnos.

Desempeño 3. Esta persona tiene un amplio conocimiento sobre teorías pedagógicas y métodos para enseñar diferentes temas. Entiende perfectamente cómo funcionan las ideas educativas modernas y cómo aplicarlas en su docencia. Posee las habilidades necesarias para



impartir sus temas con éxito. Es capaz de utilizar diversas maneras para ayudar a los estudiantes a aprender mucho. Elige el mejor método de enseñanza para lo que quiere que sus estudiantes aprendan.

Competencia 2: Trabajamos juntos para elaborar planes de enseñanza. Esto significa asegurarnos de que lo que queremos que los estudiantes aprendan, la forma en que enseñamos, los materiales que utilizamos y cómo verificamos lo que han aprendido se integren correctamente. También revisamos constantemente nuestro plan de estudios para mejorarlo.

Desempeño 4. Trabajamos con nuestros compañeros para crear planes que se ajusten a lo que intentamos enseñar. Hablamos sobre lo que queremos que nuestros estudiantes aprendan, cómo son y cómo les enseñaremos. Analizamos a fondo lo que enseñamos, revisándolo en todos los niveles, desde las normas básicas del país hasta las necesidades de nuestro centro, y nos aseguramos de que nuestros planes de enseñanza coincidan con nuestros objetivos y con lo que el centro quiere lograr. También nos unimos para crear materiales didácticos que se adapten al nivel de crecimiento de nuestros estudiantes, su curso y sus propias necesidades de aprendizaje. Cuando enseñamos en dos idiomas, planificamos cuidadosamente nuestras clases en ambos para que todo encaje y alcance los objetivos de aprendizaje que nos planteamos.

Desempeño 5. Selecciona materiales didácticos que se ajustan a lo que las escuelas y comunidades desean que aprendan los estudiantes, lo que ayuda a los niños a crecer en todos los sentidos. Elige métodos de enseñanza y actividades que se ajustan a lo que esperan que aprendan los estudiantes. Crea experiencias de aprendizaje que ayudan a todos los involucrados en la educación a mejorar en todos los aspectos de sus vidas. Adapta las lecciones para garantizar que funcionen bien para todos los estudiantes, sin importar sus



diferencias. Determina y utiliza las ideas clave que ayudan a planificar la enseñanza en las escuelas. El material que se enseña se ajusta a los objetivos establecidos para el año, los planes de estudio generales y el aprendizaje diario, siguiendo las reglas de los planes educativos generales y las normas locales y escolares.

Desempeño 6. Utiliza nuevas maneras de hacer que el aprendizaje sea divertido e interesante, ayudando a los estudiantes a querer aprender de verdad. Esto les ayuda a alcanzar sus objetivos de aprendizaje. Mejora la enseñanza mediante el uso de métodos nuevos y diferentes, recursos prácticos y la ayuda de otros. Utiliza métodos especiales para que los estudiantes sean más abiertos, proactivos, curiosos, creativos e involucrados en el aprendizaje. Elabora planes de enseñanza que ayudan a los estudiantes a encontrar soluciones a los diferentes problemas que enfrentan en el aprendizaje.

Desempeño 7. Mejora el aprendizaje aprovechando lo que les gusta a los estudiantes, su desarrollo y sus necesidades. Planifica las clases del año para que se ajusten a las particularidades de cada estudiante. Esto significa enseñar de forma que conecte con lo que les importa a los estudiantes, cómo piensan y sienten, qué les gusta aprender y quiénes son. También significa ayudar a los estudiantes a aplicar lo aprendido en la vida real.

Desempeño 8. Creamos y seleccionamos una gran variedad de recursos para ayudar a los estudiantes a aprender mejor. Este estudio analiza cómo puede ser útil usar diversos recursos y materiales como herramientas de enseñanza. Se habla de combinar información de diferentes fuentes para hacer el aprendizaje más interesante. Examina cómo las actividades cotidianas de los estudiantes pueden ayudarles a aprender más de forma divertida y por qué los conocimientos locales tradicionales siguen siendo importantes. También muestra cómo el uso de nuevas tecnologías y herramientas que se adaptan a la velocidad o la forma en que



aprenden los estudiantes puede marcar una gran diferencia. De esta manera, la enseñanza se adapta a las formas únicas de aprender de cada persona y a la disponibilidad local.

Desempeño 9. Elaboramos pruebas con cuidado y las actualizamos constantemente. Utilizamos diferentes tipos de pruebas que se adaptan a lo que queremos que todos los estudiantes aprendan. Entendemos que cada estudiante es diferente, por lo que creamos pruebas que evalúan no solo lo que se enseña y aprende, sino también su eficacia. Buscamos diferentes maneras de monitorear cómo enseñamos y cómo los estudiantes colaboran para aprender mejor. Impulsamos normas claras sobre lo que los estudiantes deben poder hacer, saber y cómo deben actuar según lo que las escuelas esperan que aprendan. Ayudamos a los estudiantes a utilizar diferentes maneras de reflexionar sobre su propio aprendizaje y a recibir retroalimentación, asegurándonos de que les ayude a aprender mejor.

Desempeño 10. Planifique y organice sus pasos de enseñanza para que coincidan con lo que desea que sus estudiantes aprendan y establezca el tiempo adecuado. Conozca diferentes maneras de organizar sus clases y utilice estos métodos para que las lecciones se adapten bien al grupo y a sus capacidades. Explique la estructura, las partes y cómo se desarrollarán sus lecciones, explicando qué espera que suceda, cómo enseñará y qué materiales utilizará.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Crea un espacio donde aprender es divertido, las personas trabajan juntas y todos respetan las diferentes perspectivas. Esto contribuye a formar personas inteligentes y con conciencia cultural.

Desempeño 11. Trabajen juntos y cúdense para construir buenas amistades en la escuela. Traten a todos con amabilidad y justicia, confíen los unos en los otros, respétenlos y trabajen en equipo. Asegúrese de que el aula sea un lugar feliz para el aprendizaje, donde los



estudiantes se sientan bien y se respeten mutuamente. Cree una escuela amigable que celebre lo que hace especial a cada estudiante y ayude a todos a sentirse parte de la comunidad. Promueva un espacio donde los estudiantes puedan compartir sus sentimientos, pensamientos y opiniones con claridad y amabilidad, sin preocuparse por las burlas o las críticas.

Desempeño 12. Enseña de una manera que ayuda a todos los niños a dar lo mejor de sí mismos. Siempre les dice que sabe que pueden aprender mucho en cada clase, tal como lo desea la escuela. Realmente comprende lo diferente que es el aprendizaje de cada niño y adapta su enseñanza para ayudar a todos a progresar. Se esfuerza por comprender a cada niño y sus orígenes, motivándolos a dar lo mejor de sí mismos. Se asegura de que cada niño tenga la oportunidad de participar y sabe cuándo aportar algo nuevo para aprender. También respeta las diferentes culturas y formas de aprendizaje que sus alumnos aportan al aula.

Desempeño 13. Crea un espacio acogedor donde las particularidades de cada persona se consideran importantes y nos ayudan a aprender más juntos. Demuestra que las diferencias deben respetarse, facilitando la colaboración al compartir objetivos comunes. Contribuye a crear un entorno seguro y de apoyo para los estudiantes, lo que les permite aprender mejor. Utiliza métodos que demuestran respeto por todo tipo de personas, mostrando un verdadero esfuerzo por comprendernos y aprender más, asegurándonos de que, al observar el comportamiento de los estudiantes y su rendimiento escolar, no permitamos que esas diferencias nos influyan injustamente. Reconoce que cada persona ve el mundo de maneras diferentes.

Desempeño 14. Forja buenas relaciones con los estudiantes, ayudándolos a llevarse bien y a apoyarse mutuamente, especialmente a aquellos con necesidades educativas especiales. Ayuda a identificar las habilidades de los estudiantes para que puedan compartir



sus fortalezas y trabajar bien con personas de diferentes orígenes. Observa cómo interactúan los estudiantes y les brinda consejos útiles para mejorar la participación de todos.

Desempeño 15. Para resolver problemas, hablamos con los estudiantes. Usamos reglas justas, acordamos cómo convivir, respetamos la cultura de todos y buscamos maneras pacíficas de resolver los problemas. Trabajamos juntos para establecer reglas claras que ayuden a todos a saber qué deben hacer y qué pueden esperar de los demás. Nuestro objetivo es alcanzar metas que beneficien a todos, siguiendo las normas establecidas para los derechos de los jóvenes. Prestamos especial atención a los problemas derivados del trato injusto y los resolvemos de una manera que se ajuste a la idea de tratar a todos por igual. Esto demuestra que tener reglas mejora la vida y nos enseña a convivir con los demás, lo cual es fundamental en la escuela.

Desempeño 16. Organiza el aula y otros espacios para garantizar la seguridad de todos, la movilidad y la adecuación para la enseñanza y el aprendizaje. Esta configuración considera las diferentes necesidades de cada estudiante. Garantiza que las actividades y la colaboración estén organizadas y sean coherentes. Todos saben qué deben hacer, cómo hacerlo y por qué. Adapta el espacio a las necesidades, teniendo en cuenta el tamaño y la forma del aula, para que todos puedan moverse con seguridad. Este plan también considera las diferentes necesidades de niños y niñas, incluye diferentes culturas y ayuda a los estudiantes con discapacidades.

Desempeño 17. Siempre habla con sus alumnos sobre sus propias historias de exclusión o trato injusto. Esto les ayuda a aprender a lidiar con estos problemas. Les hace reflexionar profundamente sobre las diferencias entre las personas, como sus culturas, su origen o los idiomas que hablan. Les muestra cómo, a veces, las personas deciden que algunas de estas diferencias son mejores que otras, aunque eso no sea justo. Explica cómo la



injusticia puede manifestarse de muchas maneras, como su forma de hablar, su origen o si son niños o niñas.

Competencia 4. Ayuda a los estudiantes a profundizar en el tema. Utiliza los métodos y las herramientas adecuados para garantizar que cada estudiante reflexione de forma cuidadosa y crítica sobre la solución de problemas relevantes para su vida, sus gustos y sus orígenes.

Desempeño 18. Revisa su plan de enseñanza con frecuencia para comprobar su eficacia con los alumnos. Está dispuesto a cambiar las cosas rápidamente si es necesario y puede gestionar las sorpresas. Dirige las clases según lo previsto. Supervisa el progreso de las clases y si los alumnos están alcanzando sus objetivos. Puede idear nuevas maneras de resolver problemas durante la clase, modificando los planes y probando diferentes métodos de enseñanza. Analiza todas las opciones posibles con atención y creatividad.

Desempeño 19. Ayuda a los estudiantes a usar sus conocimientos para abordar problemas reales, a la vez que reflexionan profundamente y analizan las cosas. Guía la creación de proyectos y el aprendizaje que abordan cuestiones importantes del mundo real. Al trabajar en estos proyectos, los estudiantes profundizan en los detalles de lo que están estudiando. Esto mejora sus debates, ya que se plantean y reflexionan sobre preguntas importantes e inteligentes. Formular buenas preguntas les permite pensar con mayor detenimiento, y observar diferentes culturas les ayuda a comprender mejor los grandes desafíos en todas partes.

Desempeño 20. Nos aseguramos de que cada estudiante comprenda lo que pretendemos enseñar y lo que esperamos de ellos en cuanto a su desempeño y progreso. Les explicamos de forma rápida y clara qué deben aprender en cada clase, cómo evaluaremos su



progreso y qué esperamos finalmente de ellos. Es importante durante la clase comprobar que los estudiantes realmente comprenden lo que les explicamos al principio.

Desempeño 21. Se asegura de hablar sobre teorías importantes e información específica del campo cuando es necesario, y mantiene todo actualizado, claro y fácil de entender para todos. Demuestra un buen dominio de las ideas y reglas básicas de la materia. Es bueno hablando y escribiendo en el idioma principal de los estudiantes, que puede ser español u otro. Usa palabras sencillas pero precisas, da ejemplos y siempre está dispuesto a explicar más si alguien tiene preguntas. Ofrece diferentes tipos de ayudas visuales y ejemplos relacionados que ayudan a mostrar cómo se utilizan las ideas.

Dominio 22 Crea planes de enseñanza y actividades divertidas para ayudar a los estudiantes a pensar mejor y de forma más creativa. Esto les despierta un gran deseo de aprender. Utiliza métodos de enseñanza que fomentan la reflexión profunda y creativa. Emplea diferentes métodos que combinan tiempos, materiales, desplazamientos, organización de las cosas, el uso de diferentes tipos de medios y el trabajo en equipo, ya sea individualmente, con un compañero, en grupos pequeños o conversando con toda la clase. Esto ayuda a los estudiantes a mejorar su capacidad de razonamiento (como comprender textos, resolver problemas y expresar ideas) y a generar nuevas ideas (como organizar, analizar, ser innovadores, resolver problemas y reflexionar sobre su propio pensamiento).

Desempeño 23. Utiliza diversas herramientas y métodos útiles para gestionar el tiempo, todos ellos adaptados a los objetivos de la sesión de aprendizaje. Se asegura de que las herramientas didácticas se ajusten a las actividades educativas para que los estudiantes puedan obtener rápidamente lo que necesitan. Selecciona materiales de estudio que se ajusten a lo que los estudiantes deberían aprender. Esto incluye cómo cada estudiante aprende a su manera. Facilita el uso de la tecnología para todos los estudiantes, especialmente para buscar



y compartir información. Es bueno planificando el tiempo sabiamente para satisfacer las diferentes necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño 24. Utilizamos diferentes métodos de enseñanza para ayudar a cada estudiante a aprender mejor, especialmente a aquellos que necesitan apoyo adicional. Nos aseguramos de que todos, independientemente de sus necesidades de aprendizaje, se sientan parte de la clase y los ayudamos a aprender juntos. Conocemos diversas maneras de adaptar las lecciones para que cada estudiante pueda alcanzar sus objetivos de aprendizaje. Ayudamos a los estudiantes a encontrar sus propias maneras de recordar y organizar lo aprendido, utilizando herramientas como imágenes y listas. Asignamos tareas a todos los estudiantes que demuestran su importancia, incluso si algunas se modifican ligeramente para ayudarlos a aprender mejor.

Competencia 5. Analice el rendimiento de los estudiantes en comparación con lo que la escuela espera que logren. Asegúrese de considerar las diferencias entre cada estudiante y sus diversas culturas.

Desempeño 25. Utilizamos diferentes métodos para evaluar el rendimiento de los estudiantes, asegurándonos de que se ajusten a su forma de aprendizaje. Observamos cómo supervisar su progreso les ayuda a aprender mejor. Buscamos el mejor momento para supervisar a los estudiantes, sabiendo que cada uno aprende a su propio ritmo. Consideramos las diferentes maneras en que los estudiantes aprenden según sus culturas al calcular su rendimiento y cuánto aprenderán. Principalmente, observamos, hablamos con ellos, revisamos su trabajo y estudiamos el material para recopilar y verificar información, analizando todo con atención.

Desempeño 26. Crea buenas maneras de comprobar cuánto han aprendido los estudiantes, tanto individualmente como en grupo. Utiliza diversas maneras de evaluar a los



estudiantes. Emplea diferentes herramientas para ver qué saben los estudiantes y cómo se sienten al respecto, tanto individualmente como en grupos. Crea pruebas justas, como exámenes, observación y anotación, listas, encuestas y reglas para evaluar el trabajo de los estudiantes. Colabora con otros profesores que imparten las mismas asignaturas y grados para elaborar estas pruebas.

Desempeño 27. Ayuda a tomar decisiones inteligentes y a brindar retroalimentación rápida al analizar y analizar el desempeño de los estudiantes en los exámenes. Explica los resultados rápidamente. Ofrece buenos consejos a los estudiantes, explicándoles cómo les va actualmente, qué deberían lograr y qué necesitan hacer para alcanzar sus metas. Utiliza señales para mostrar el desempeño en las diferentes materias. Además, señala en qué son buenos los estudiantes y en qué necesitan mejorar, y sugiere maneras de mejorar. Anima a los estudiantes a reflexionar profundamente sobre lo que aprenden en la escuela. Utiliza registros del desempeño de los estudiantes y de lo que aprenden para mejorar la enseñanza y planificar y optimizar las clases.

Desempeño 28. Revisamos el desempeño de todos los estudiantes en la escuela usando reglas claras. Esto ayuda a evitar que las personas usen su poder de manera incorrecta. Elaboramos planes para evaluar a los estudiantes que se ajusten a lo que deberían estar aprendiendo, las habilidades que necesitan adquirir y lo que hace único a cada estudiante. Usamos reglas especiales y claras para ver cómo podemos mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Nos enfocamos en lo que hacen los estudiantes y lo comparamos con lo que esperamos de ellos. Desglosamos lo que buscamos en indicadores que nos ayudan a ver cómo les va a los estudiantes a lo largo del tiempo y en este momento. Ayudamos a los estudiantes a revisar su propio trabajo y a decidir sus calificaciones. No juzgamos lo que no habíamos planeado revisar.



Desempeño 29. Compartimos rápidamente los resultados de las pruebas con los estudiantes, sus familias y todos los involucrados en la educación. Esto ayuda a que todos se preocupen más por el buen desempeño escolar. Creamos y ejecutamos planes con frecuencia para hablar con las familias sobre el desempeño de los estudiantes. También evaluamos su progreso y ayudamos con cualquier problema o celebramos los éxitos. Trabajamos en conjunto con las familias para asegurarnos de que todos participen en ayudar a los estudiantes a mejorar. Mantenemos a los estudiantes informados sobre su desempeño actual y sus posibles logros en el futuro. Nos aseguramos de no compararlos con otros. Brindamos a los padres informes detallados sobre el desempeño de sus hijos. Sugerimos maneras de ayudarlos a aprender mejor y superar cualquier desafío en su educación.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Competencia 6. Participe en la gestión de la escuela pensando en conjunto, tomando decisiones justas y buscando siempre mejorar. Esto contribuye a mejorar nuestros proyectos escolares y garantiza que todos puedan aprender bien.

Desempeño 30. Trabaja con otros en la escuela, liderando el intercambio de experiencias, colaborando en proyectos docentes, mejorando la enseñanza y manteniendo un ambiente justo y duradero. Crea oportunidades para reflexionar y hablar sobre la enseñanza, la situación de los estudiantes y el funcionamiento de la escuela, buscando maneras de mejorarla. Ayuda a las personas a comunicarse de forma amable y justa, asegurándose de que todos tengan la oportunidad de hablar. Escucha con atención para comprender diferentes ideas y puntos de vista. Está abierto a la retroalimentación. Busca puntos en común y comprende las diferencias para impulsar las conversaciones, sugiriendo maneras de aclarar los objetivos y los pasos a seguir.



Desempeño 31. Ayuda a gestionar los grandes proyectos de aprendizaje de la escuela, optimizando las clases y buscando siempre mejorarlas colaborando estrechamente. Participa en la gestión de la escuela, escuchando las ideas de todos y aportando buenas sugerencias. Trabaja con otros miembros de la escuela para compartir un objetivo común. Ayuda a planificar, revisar, actualizar y ejecutar planes importantes de gestión escolar. Ayuda a profesores, jefes y personal administrativo a colaborar para que la escuela sea un lugar acogedor donde todos puedan aprender bien.

Desempeño 32. Trabaja en equipo e individualmente para iniciar nuevos estudios, enseñar de nuevas maneras y mejorar el aprendizaje escolar. Sabe cómo usar nuevos métodos de enseñanza y gestionar mejor las escuelas. Utiliza este conocimiento para identificar y sugerir cambios importantes en la enseñanza, asegurándose de que las clases satisfagan las necesidades de los estudiantes y conecten la escuela con el crecimiento de la comunidad. Juntos, idean planes y nuevas formas de enseñar y mejorar. Participa en la implementación de estos planes, supervisándolos y verificando su eficacia, compartiendo responsabilidades con los líderes y supervisores de la escuela.

Competencia 7. Trabaja en conjunto con las familias, la comunidad y diferentes grupos para construir relaciones sólidas basadas en el respeto, el trabajo en equipo y las responsabilidades compartidas. Utiliza sus conocimientos y herramientas en los métodos de enseñanza para supervisar el progreso.

Desempeño 33. Colabora con las familias para contribuir al aprendizaje, agradeciéndoles su ayuda para el éxito estudiantil. Fomenta el trabajo en equipo con las familias para establecer objetivos comunes y mantenerse en contacto regularmente, ayudando a los estudiantes a crecer y a tener un buen rendimiento escolar. Facilita la participación de las familias.



Desempeño 34. Integran eficazmente los conocimientos y las habilidades de la comunidad y su entorno en sus métodos de enseñanza. Observan, aprecian y respetan las diferentes culturas de la comunidad, utilizando una perspectiva que las une.

Desempeño 35. Habla con las familias de tus estudiantes, líderes locales y todos en la zona sobre los desafíos que enfrentas al enseñar. Comparte cómo te va y qué has logrado. Conecta tu deber como docente con el derecho de todos a aprender bien. Esto se logra cuando nos aseguramos de comunicarnos y hablar sobre las cosas.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Competencia 8: Reflexionan profundamente sobre cómo hacen las cosas en el trabajo y sus experiencias. Esto les ayuda a seguir aprendiendo, tanto individualmente como en grupo. Lo hacen para construir y fortalecer su identidad laboral y su sentido de responsabilidad.

Desempeño 36: Los docentes reflexionan profundamente sobre sus métodos de enseñanza, el funcionamiento de las escuelas y las experiencias de aprendizaje de cada estudiante. También analizan detenidamente sus propias maneras de hacer las cosas y reflexionan profundamente sobre sus experiencias. Comprenden en qué necesitan mejorar, tanto en su trabajo como en lo personal. Al colaborar estrechamente con otros docentes, contribuyen a una mejor enseñanza para todos.

Desempeño 37: Participe en importantes actividades de aprendizaje diseñadas especialmente para usted, sus estudiantes y los objetivos de su escuela. Sumérjase en una capacitación que realmente busca mejorar sus habilidades y métodos de enseñanza.

Desempeño 38: Trabajar en la elaboración de normas escolares a nivel local, municipal y nacional. Asegurarse de que estas normas estén actualizadas y sean inteligentes,

y que se ajusten a la labor docente. Comprender el trabajo y las responsabilidades del profesorado, principalmente cómo gestionar las clases y enseñar eficazmente.

Competencia 9: Se esfuerza por seguir normas estrictas sobre lo que es correcto, priorizando siempre DD.HH. fundamentales de las personas. Demuestra que la justicia, la honestidad, la responsabilidad y la profunda preocupación por el bienestar de todos son fundamentales.

Desempeño 39: Muestra un firme compromiso con las normas de un buen docente. Ante situaciones difíciles en la escuela, reflexiona cuidadosamente sobre lo correcto. Analiza con detenimiento la injusticia y las ideas erróneas sobre las personas. Se esfuerza por combatir el racismo y el trato injusto planteando preguntas difíciles e intentando corregir las cosas. Cuando se enfrenta a una decisión difícil sobre lo que está bien o mal en la escuela, reflexiona sobre lo que es justo y se pregunta si las normas habituales son aceptables. Contribuye a crear un ambiente escolar donde todos son independientes y respetados, demostrándolo con responsabilidad, puntualidad y un buen comportamiento similar.

Desempeño 40: Funciona buscando lo mejor para niños y adolescentes, teniendo en cuenta sus derechos. Esto significa que se atiene a las leyes que protegen el derecho de los estudiantes a aprender y tomar decisiones relacionadas con su trabajo escolar. Al mismo tiempo, ayuda a los estudiantes a mantenerse sanos física, mental y emocionalmente.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Adaptación.

“Cuarta etapa del cambio en la que los empleados tratan de acoplarse a los nuevos procedimientos y política”. (Aamodt.M. 2010, p. 603)

2.3.2 Aprendizaje.



“Produce un cambio duradero en cómo una persona actúa, piensa o siente. Esto proviene de sus experiencias y su participación activa en el mundo que la rodea o de cómo se conecta con otras personas”. (MINEDU, 2014).

2.3.3 Capacidad. - Vygotsky (1995)

La capacidad significa qué tan bueno es alguien para realizar ciertas tareas laborales útiles y llevarse bien con los demás. (p. 393). El Ministerio de Educación (2017) en el *Currículo Nacional de la Educación Básica* manifiesta que: “Las habilidades son herramientas clave para lograr buenos resultados. Estas herramientas incluyen lo que los estudiantes saben, lo que pueden hacer y su enfoque para afrontar un desafío específico” (p.30).

2.3.4 Competencia. - Tobón (2013)

Las habilidades se basan en identificar, comprender, reflexionar y resolver problemas de forma correcta y justa. Esto incluye cómo somos, qué hacemos y qué sabemos (p.93). el Ministerio de Educación (2017). P 29. Explica la competencia como la capacidad de alguien para utilizar muchas habilidades juntas para lograr un objetivo en una situación determinada y hacerlo de una manera ética.

2.3.5 Comunicación.

Cómo se comunican las personas y los grupos. Cómo se comparte la información dentro y fuera de diferentes áreas, e incluso en áreas específicas. La rapidez y flexibilidad con las que se comparte la información. (Anyaron, 2005).

2.3.6 Confianza.

“Qué reales se sienten las conversaciones y acciones entre todos en la escuela” (Amat, 2004).

2.3.7 Cooperación.

La multitud de la empresa siente que existe una fuerte cultura de ayuda y trabajo en equipo, alentada tanto por los gerentes como por otros trabajadores. (Gonzáles 2007)

2.3.8 Currículo nacional de la educación básica. (CNEB)

Esta es la base para crear programas y recursos para todos los tipos de educación básica, como la habitual, la alternativa y la especial. También contribuye a diversificar el aprendizaje en diferentes áreas y escuelas. Este plan es lo que el gobierno y la ciudadanía deben seguir para garantizar que todos reciban una buena educación. Debe ser la guía principal para la enseñanza en diferentes lugares, ya sean escuelas grandes en la ciudad o pequeñas en el campo, y para diferentes métodos de enseñanza, como tener un solo docente para varios grados o diferentes docentes para cada grado. Contribuye a la incorporación de nuevas ideas y a la experimentación de nuevas formas de enseñanza en las escuelas. (Resolución Ministerial 281-2016, MINEDU, p.4).

2.3.9 Creatividad. – Para Togno (1999)

“Creatividad es la facultad humana de observar y reconocer un sinnúmero de hechos dispersos y relacionados generalizándolos por analogía y luego sintetizarlos en una ley, sistema, modelo o producto; es también hacer lo mismo, pero de una mejor forma” esta capacidad humana fundamental se adapta a diversos contextos de incertidumbre. (Esquivias, 2004, p.6)

2.3.10 Desempeño.

“Muestran acciones que demuestran habilidad”. (Ministerio de Educación del Perú, 2012. p.29).

2.3.11 Dominio.

“Contamos con diversas habilidades que pertenecen a un área de trabajo específica. Estas habilidades se conectan entre sí porque cada una contribuye al crecimiento de las



demás. Juntas, funcionan como un gran sistema. (Ministerio de Educación del Perú, 2012, p. 33). Manual del Buen Desempeño Docente.

2.3.12 Enseñanza.

Se trata de cómo compartimos detalles específicos o amplios sobre un tema. (Edel, 2004. p.3).

2.3.13 Estrategia.

La estrategia es como un plan que un grupo o empresa utiliza para determinar qué quiere lograr y cómo hacerlo. Es como un mapa que muestra cómo alcanzar sus metas. Este plan ayuda a los líderes del grupo a utilizar lo que tienen de la mejor manera para obtener buenos resultados. (Halten, 1987, p. 3).

2.3.14 Liderazgo.

Representa una “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización” a esto Bernal (2014), citado por Niebles y Hoyos (2019, p. 285) se enfoca a definir el liderazgo desde la perspectiva del profesor en el aula, haciendo esquivito su labor docente autocontrol emocional, como herramienta para la implementación de un “proceso particular de influencia social guiado por un propósito moral con el fin de lograr los objetivos educativos utilizando los recursos del aula”. El liderazgo es la capacidad esencial de esa construcción histórica, social y cultural que llamamos comunidad educativa y organización en sentido más general. Alles (2012, p.157),

2.3.15 Motivación.

“Grado de reconocimiento del trabajo percepción del prestigio profesional, valoración de la profesionalidad, autonomía en la comunidad educativa”. (Guizas, 2004).

En la teoría de las relaciones humanas, la idea de organización resalta la importancia de cada persona en el trabajo. Esta importancia proviene del rol que desempeña cada persona en un sistema social.

2.3.16 Participación.

- Grado en que los docentes propician la participación de sus pares, padres y alumnos, cuanto trabajan juntos los miembros del equipo, cómo dirigen las reuniones y por qué es importante mejorar constantemente. (Anyaron, 2005).

2.3.17 Programa curricular.

Para el Ministerio de Educación del Perú (2016), El programa abarca qué son las habilidades y qué pueden hacer. Explica cómo los métodos de enseñanza contribuyen al aprendizaje. Muestra cómo estas habilidades se conectan entre sí. También establece los objetivos de aprendizaje, que muestran cómo las habilidades mejoran a medida que los estudiantes progresan en la escuela. Asimismo, aborda las habilidades que funcionan en diferentes asignaturas y ofrece consejos para mejorarlas.

2.3.18 Recompensa.

Este tipo de reconocimiento puede basarse en diversos criterios, formales o informales, y puede otorgarse tanto por realizaciones excepcionales como por muchas actividades dignas de elogio. “las recompensas influyen directamente en el clima organizacional, ya que cuando los colaboradores perciben que su esfuerzo es valorado y reconocido; pueden ser recompensa económica o simbólica, se fortalece el compromiso con la organización” (Chiavenato, 2009). La recompensa cobra importancia si en la selección de candidatos interviene los compañeros de trabajo y no solo los directivos. Para que el personal sea productivo y se sienta satisfecho y motivado, por otra se tiene “que las recompensas son incentivos que las organizaciones utilizan para motivar y reforzar conductas deseadas en sus empleos” (Robbins, 2004) el uso de recompensas para reforzar conductas deseadas, el



desempeño eficiente debe ser altamente valorado y recompensado en particular por el equipo. Cuando un equipo de empleados obtiene un logro hay que recompensar a todo el equipo de lo contrario llegan a desmotivarse.

2.3.19 *Relaciones.*

Se trata de cómo se sienten los trabajadores juntos en el trabajo. Creen que es un buen lugar para estar y que pueden comunicarse bien entre ellos y con sus jefes. (Galán 2010).

2.3.20 *Responsabilidad.*

Se trata de cómo una empresa percibe su libertad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo. También se trata de qué tan vigilada está, y si esta vigilancia abarca mucho o poco (Real academia de la lengua española, 2017).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

El presente trabajo tiene el “enfoque cuantitativo, correlacional no experimental, lo que permitirá describir y predecir cómo se relacionan estas variables sin alterar ni asignarles causalidad” (Hernández, Fernández & Baptista 2014, p. 155), lo que permitirá visualizar las preguntas de la investigación, y de cumplir con los objetivos planteados en el presente estudio.

3.2 Métodos aplicados a la investigación

Para el presente estudio se emplea el método hipotético-deductivo, caracterizado por un proceso que se inicia con enunciados formulados como hipótesis y cuyo objetivo es refutarlas o afirmarlas. Este enfoque implica la deducción de conclusiones que posteriormente se contrastan con la evidencia empírica. (Bernal, 2010, p.160).

En concordancia con Hernández, Fernández, & Baptista, en este método, tras determinar el problema de investigación, el investigador formula una teoría basándose en investigaciones previas. A partir de esta teoría, formula una o más conjeturas o hipótesis. Posteriormente, las verifica mediante métodos de investigación adecuados. (2014, p. 155), por lo que se parte de la hipótesis, de un supuesto razonable que tiene como base los

conocimientos previos sobre el clima institucional, desempeño docente como factores de una realidad concreta, y de ella, se deducirá las predicciones que serán contrastadas con la realidad mediante la observación. Entonces se formula hipótesis, para deducir consecuencias lógicas a partir de ellas y luego verificar si esas consecuencias se ajustan a la realidad observable. Por lo que permite construir conocimiento confiable al someter estas ideas, preceptos a la prueba de los hechos.

3.3 Tipo de investigación

De acuerdo con la teoría de Tamayo, (2003, p. 42) Este estudio se caracteriza por ser investigación básica, a menudo denominada investigación pura o fundamental, ya que se realiza dentro de un marco teórico. Su objetivo principal es avanzar en la comprensión teórica mediante la identificación de generalizaciones o principios generales. Podemos analizar el problema usando lo que sabemos para formar ideas generales. Lo que estamos analizando ya ha sucedido; en ciencia, describir algo significa medirlo. Cuando estudiamos algo describiéndolo, elegimos preguntas que nos ayudan a comprender mejor el tema, lo que nos da una visión completa de lo que estamos analizando.

3.4 Nivel de investigación

“La presente investigación se distingue por su carácter descriptivo, ya que no implica la manipulación deliberada de variables” (Rodríguez, 2011, p. 46). Este estudio analiza cómo se relacionan diferentes cosas. Para ello, comprueba si una cosa está relacionada con otra. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 93). en este contexto palmariamente, se examinará la relación entre variables: 1. Clima organizacional y 2. Desempeño docente.

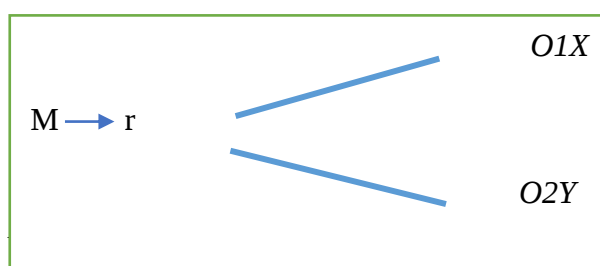
3.5 Diseño de investigación

Este estudio utiliza un método que, como lo han mencionado Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152), relativo a estudios en los que la investigación se lleva a cabo sin manipulación intencional de las variables independientes.

De igual manera, el estudio emplea un diseño transversal correlacional, ya que se lleva a cabo en un punto particular en el tiempo con el objetivo de dilucidar la relación y presentación de los dos fenómenos investigados.

Figura 1

Diseño de investigación descriptiva



Donde:

M= Muestra estará conformado por los directivos y docentes de las instituciones educativas secundarias del sector público de similares características IES Carlos Rubina Burgos, José Carlos Mariátegui (Aplicación UNA). Puno y San Antonio de Padua, Puno

O1X= Clima organizacional

O2Y= Desempeño docente.

r = Nivel de relación

3.6 Población y muestra

3.6.1 Población

La población según Hernández, Fernández & Baptista (2014) es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

La población es el total de las unidades de nuestro estudio, que contienen las características requeridas, docentes de las instituciones educativas secundarias del sector público del ámbito del distrito de Puno, que en conjunto representan a más de 600 docentes.

3.6.2 Muestra

La muestra “es la parte de la población extraída de ella y que tiene iguales características en cualquier elemento integrante de la población” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), conformada por 55 docentes que laboran en las instituciones educativas secundarias Carlos Rubina Burgos, José Carlos Mariátegui y San Antonio de Padua, instituciones del sector público, considerando como muestra representativa estas instituciones para este estudio. En cambio, tomamos decisiones con base en lo que buscamos averiguar y los objetivos de los investigadores.

Muestreo censal: Ramírez, (2012) Sugiere que en la muestra censal cada unidad de investigación sea vista como parte de la muestra (p. 75).

Tabla 2

Cuadro de personal docente

Nº	Institución	Nº Directivos	Nº Docentes	Total
	Educativa			
	José Carlos Mariátegui	1	19	20
	San Antonio de Padua	1	08	09
	Carlos Rubina Burgos	1	25	26
Total		3	52	55

Nota : Área de estadística de la UGEL Puno, año 2023

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1 Técnicas de la investigación

- “Las técnicas se refieren a metodologías que facilitan la recopilación de datos o información”. (Arias, 2012. p.67) en la presente investigación se aplicarán las siguientes técnicas:

- La encuesta: Según Sánchez & Reyes (2009) “El método de encuesta se reconoce como el enfoque cuantitativo predominante para la adquisición de datos primarios. De igual manera, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 217) respaldan esta afirmación. 217) constituye una metodología en investigación social que abarca una serie de indagaciones destinadas a obtener las perspectivas de los participantes. Este enfoque se utiliza para investigar temas o actividades particulares, específicamente en relación con el clima organizacional y la eficacia docente dentro de las instituciones de educación secundaria incluidas en la muestra.

- La observación: Este método utiliza imágenes para registrar hechos o cosas que suceden relacionadas con los objetivos establecidos. (Arias. 2012 p.69).

- Análisis documental: Según Baena (2017), estas representan metodologías fundamentales empleadas en el proceso de recolección de datos para nuestra investigación. Utilizaremos este método durante todo nuestro estudio. Nos centraremos en examinar con atención libros, artículos y otros materiales importantes. (p.69)

3.7.2 Instrumentos de la investigación

Utilizamos dos encuestas diferentes para recopilar la información necesaria. Una se centró en la gestión de la organización y la otra en el desempeño del profesorado.

Cuestionario: Para Cortés, (2012, p. 116), Un cuestionario recopila sistemáticamente indicadores relativos a las variables relevantes para los objetivos de la encuesta. En el

presente estudio, los cuestionarios, con preguntas estructuradas en escala Likert, se administraron a docentes de las instituciones de educación secundaria «Carlos Rubina Burgos», «Aplicación UNA José Carlos Mariátegui» y «San Antonio de Padua», en el distrito de Puno.

Cuestionario de clima organizacional: La encuesta incluyó 49 preguntas. Estas se dividieron en seis partes: cómo se organizan las cosas, quién hace qué, oportunidades aprovechadas, beneficios otorgados, ayuda ofrecida y cómo se llevan o discrepan las personas. Cada parte buscaba verificar diferentes aspectos.

Ficha técnica

- Autor: Tupiño (2014) Clima organizacional y desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 distrito de SJL, 2014.
- Objetivo: Determinar el nivel de clima organizacional.
- Tiempo de aplicación: Se estima que su aplicación de este cuestionario tendrá una duración aproximada de 30 minutos aproximadamente.
- Escala. Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Cuestionario de desempeño docente: Esta herramienta consta de 40 partes. Evalúa el desempeño docente. Se centra en cuatro áreas principales: 1. Ayudar a los estudiantes a aprender más; 2. Métodos de enseñanza que mejoran el aprendizaje de los estudiantes; 3. Participar en la gestión de la escuela y conectar con la comunidad; 4. Ayudar a los docentes a desarrollarse profesionalmente y a conocerse como docentes.

Ficha técnica

- Autor: Ministerio de Educación del Perú (Marco del buen desempeño docente, Resolución Ministerial N° 0547-2012).
- Objetivo: Determinar el nivel de desempeño docente.

- Tiempo de aplicación: Para su aplicación del presente cuestionario se estima un aproximado de 30 minutos.
- Escala: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.8 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1 Validación de los instrumentos.

En el contexto de la investigación, este término denota 'el grado en el que un instrumento evalúa con precisión la variable que dice evaluar'. "En el contexto de esta investigación, la validación de los instrumentos se realizará a través de la evaluación de expertos" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

El juicio de expertos se refiere a "el grado en el que una herramienta de medición captura ostensiblemente la variable en consideración, según la evaluación de las autoridades en el campo" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 204). En el presente estudio, el instrumento se sometió a validación a través de la evaluación de tres expertos en el campo.

3.8.2 Confiabilidad de los instrumentos

“Se trata de cómo hacer lo mismo a alguien o algo siempre resulta en los mismos resultados. Para nuestro estudio, comprobaremos la fiabilidad de nuestra herramienta mediante el alfa de Cronbach”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 200).

Alfa de Crombach, “consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1” (Ñaupas, et. al. 2018, p. 281).

3.9 Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Supuestos para prueba de hipótesis



Para la prueba hipótesis general

H_a = Hipótesis alterna

H_o = Hipótesis nula

Regla de decisión

$\text{Sig.} > 0.05$; No se rechaza la hipótesis nula

$\text{Sig.} < 0.05$; Se rechaza la hipótesis nula

H_a = El clima organizacional influye positivamente en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno, 2023.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

El presente estudio se realizó en dos etapas:

Etapas de Planificación: En esta etapa, trabajamos con los líderes escolares para obtener permisos y programar horarios para distribuir las encuestas. También seleccionamos y verificamos las herramientas que íbamos a utilizar.

Etapas de ejecución: En este paso, realizamos encuestas a docentes de escuelas. Después, seleccionamos y clasificamos los datos en gráficos. Después, analizamos con detenimiento la información recopilada.

- Los datos se obtuvieron mediante la administración presencial de cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
- Los datos se organizaron en una hoja de cálculo de Excel, donde se ingresó la información obtenida de ambos cuestionarios.
- Los datos recopilados se analizaron con el programa SPSS-25 para evaluar el grado de relación entre las variables de estudio y sus indicadores estadísticos asociados.
- El conjunto de datos se analizó y los hallazgos se analizaron para extraer conclusiones y formular recomendaciones pertinentes.

4.2 Prueba de Normalidad

Test de Normalidad Kolmogorov - Smirnov

Para poder utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas, es preciso demostrar que las variables en estudio tienen o no distribución normal.

La prueba de Kolmogorov - Smirnov se aplicada únicamente a variables continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teoría, en este caso la normal. Esta prueba es aplicable cuando el número de datos son mayores que 50. Para realizar la prueba de normalidad se ha tomado un nivel de confianza del 95%, si es que el nivel de significancia resulta menor que 0.05 entonces debe rechazarse el H_0 (Hipótesis nula), para la cual se planteó las siguientes hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos tiene una distribución normal.

H_a : El conjunto de datos no tiene una distribución normal.

Según los resultados obtenidos utilizando SPSS en el cual se aplicó la prueba Kolmogorov - Smirnov, en el instrumento: encuesta realizada a los docentes, la distribución de los puntajes de las dimensiones de la variable clima organizacional no tiene ($p < 0.05$) distribución normal. Con respecto a la distribución de puntajes de la variable desempeño docente, no tienen distribución normal; Consecuentemente, debido a que se requiere distribución normal de las dos variables para poder utilizar pruebas estadísticas paramétricas, se optó por utilizar estadística no paramétrica, con el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,117	55	,022
Desempeño Docente	,145	55	,001

Análisis descriptivo

Variable 1: clima organizacional

Dimensión: estructura organizacional

Tabla 4

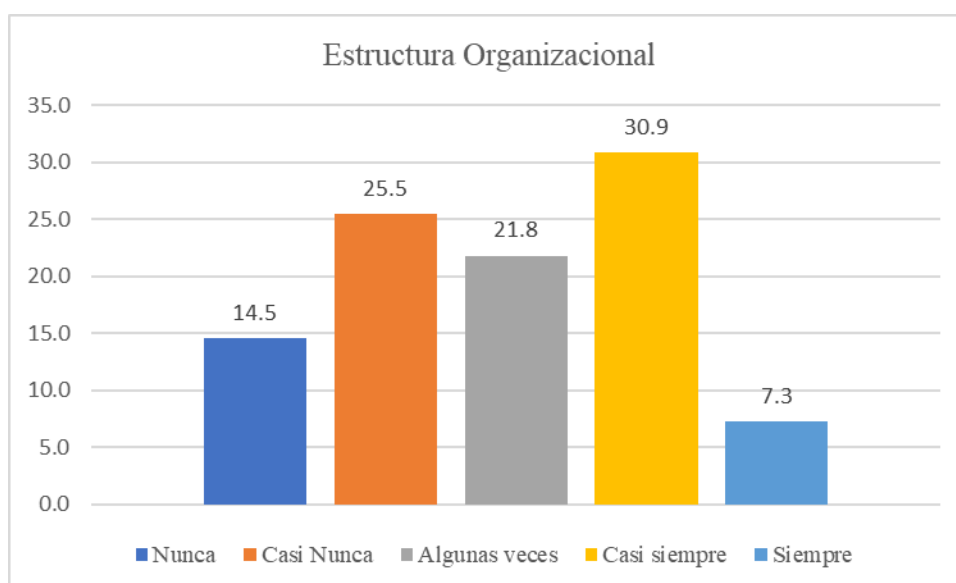
Estructura organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

Estructura Organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	14.5	14.5	14.5
Casi Nunca	14	25.5	25.5	40.0
Algunas veces	12	21.8	21.8	61.8
Casi siempre	17	30.9	30.9	92.7
Siempre	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores: Reglamento, procedimiento, autoridad y especialización

Figura 2

Estructura organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.



Interpretación: En la tabla 4 y figura 2 se observa que del 100% de encuestados el 21,8% contestó “algunas veces”, el 25,5 % “casi nunca” y 30,9% “casi siempre”, muchos docentes

encuestados piensan que las escuelas secundarias en el distrito de Puno a veces siguen las reglas y las formas en que se supone que deben hacer las cosas.

Dimensión: Responsabilidad

Tabla 5

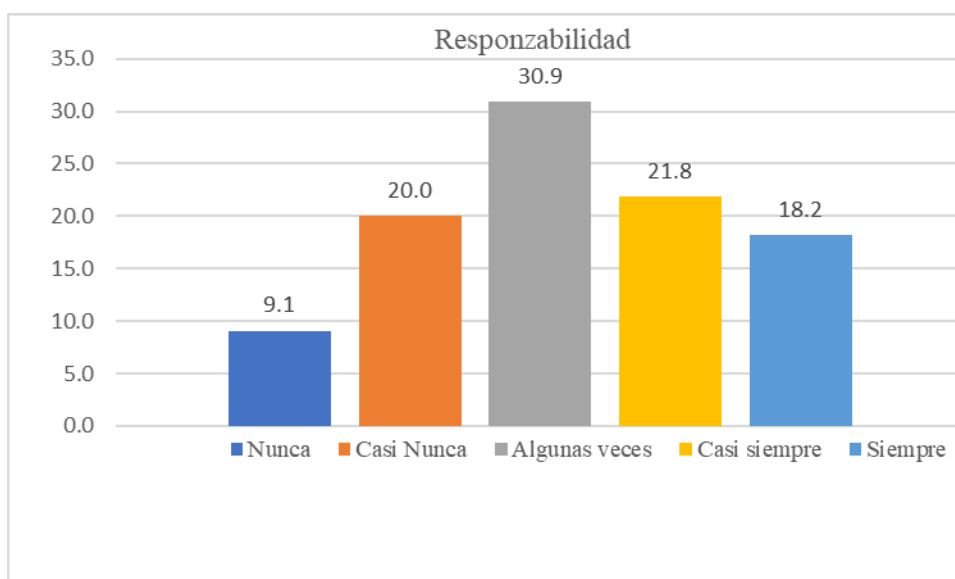
Responsabilidad de los directivos en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023

Validados	Frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	5	9.1	9.1	9.1
Casi Nunca	11	20.0	20.0	29.1
Algunas veces	17	30.9	30.9	60.0
Casi siempre	12	21.8	21.8	81.8
Siempre	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores: Identifica, atiende, anticipa,

Figura 3

Responsabilidad de los directivos en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023



Interpretación: En la tabla 5 y figura 3 se observa que del 100% de encuestados el 20,0 % contestaron casi nunca, el 21,8 % casi siempre y un 30, 9 % algunas veces, muchas personas respondieron a esta interrogante con la alternativa algunas veces siguen las señales que el director del colegio en Puno señala y expresa.

Dimensión: Riesgo

Tabla 6

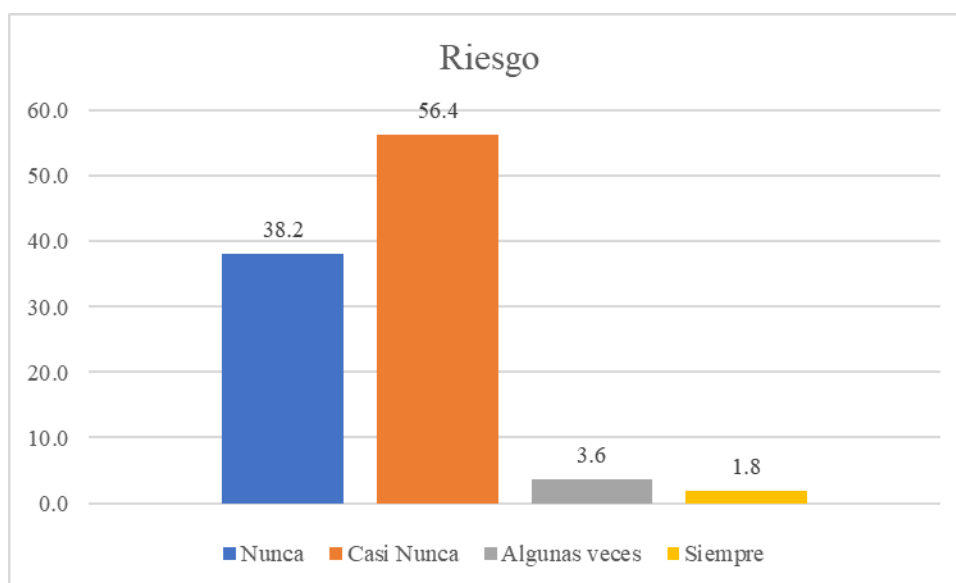
Riesgo de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	21	38.2	38.2	38.2
Casi Nunca	31	56.4	56.4	94.5
Algunas veces	2	3.6	3.6	98.2
Siempre	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores Amenazas, supervisión

Figura 4

Riesgo en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023



Interpretación: En la tabla 6 y figura 4 observamos que, del 100% de encuestados respondieron el 3,6 % “algunas veces”, el 38,2 % “nunca” y un 56,4 % “casi nunca”, esto

demuestra que la mayoría de las personas consultadas dicen que las señales de peligro y vigilancia sólo se ven ocasionalmente en los colegios y escuelas secundarias de la zona de Puno.

Tabla 7

Recompensas en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

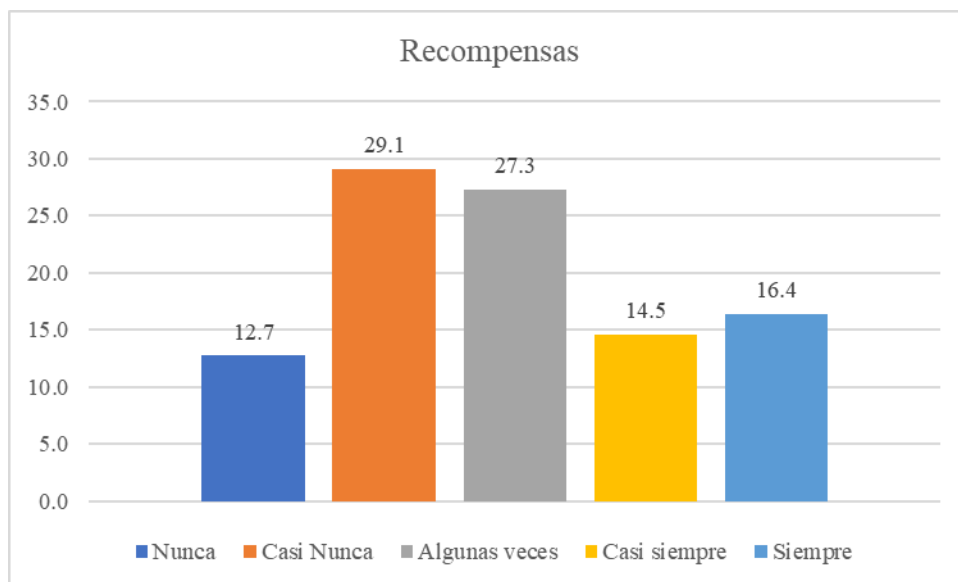
Dimensión: Recompensas

Validados	Frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	7	12.7	12.7	12.7
Casi Nunca	16	29.1	29.1	41.8
Algunas veces	15	27.3	27.3	69.1
Casi siempre	8	14.5	14.5	83.6
Siempre	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: indicadores: Incentivos, Motivación

Figura 5

Recompensas en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023



Interpretación: En la Tabla 7 y figura 5 observamos que del 100% de encuestados un 16,4% revelaron “siempre”, el 27,3% “algunas veces” y un 29,1% “casi nunca”, los encuestados

afirman que, en algún momento del año 2023, los directivos escolares de los colegios de Puno cumplen con las metas en materia de recompensas y motivación.

Tabla 8

Apoyo en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

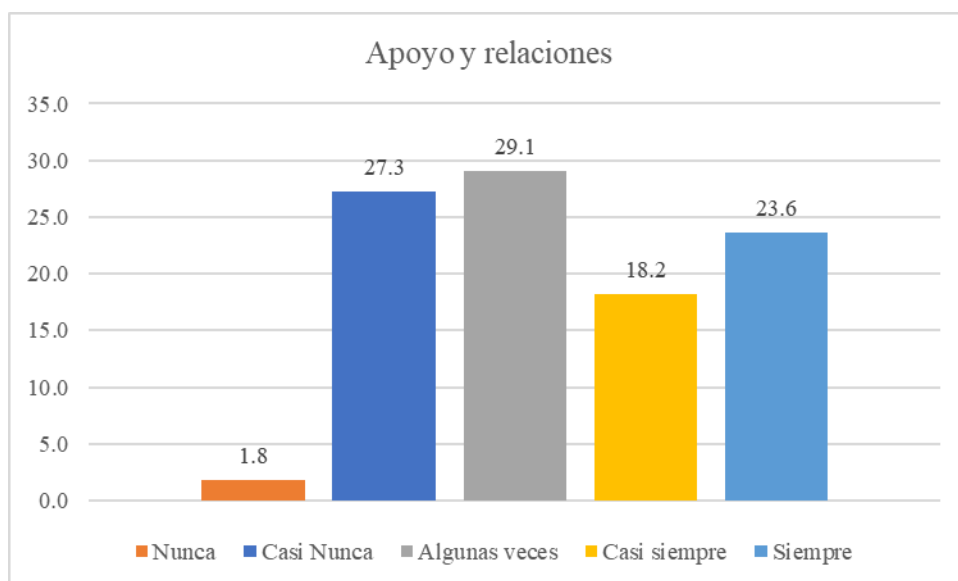
Dimensión: Apoyo

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	1	1.8	1.8	1.8
Casi Nunca	15	27.3	27.3	29.1
Algunas veces	16	29.1	29.1	58.2
Casi siempre	10	18.2	18.2	76.4
Siempre	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores: apoyo, relaciones sociales

Figura 6

Apoyo en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023 .



Interpretación: En la tabla 8 y figura 6, observamos que, del 100 % de encuestados un 23.6% “contesto siempre”, el 27,3% “casi nunca” y el 29,1% “algunas veces”, ante esta situación, muchas personas que respondieron la encuesta manifiestan que en los colegios públicos de Puno muchas veces no se cumplen las metas de ayuda y convivencia.

Tabla 9

Conflicto en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

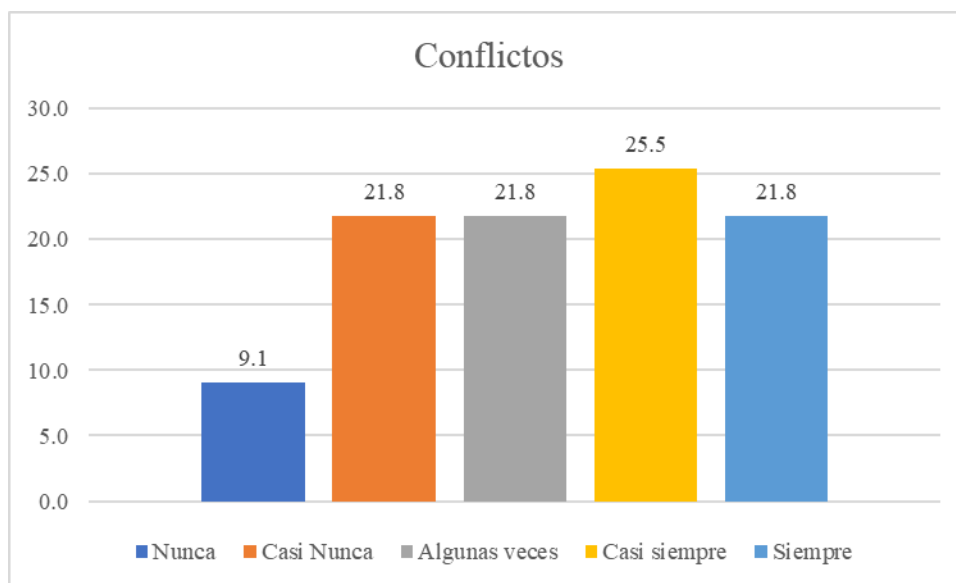
Dimensión: Conflicto

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	5	9.1	9.1	9.1
Casi Nunca	12	21.8	21.8	30.9
Algunas veces	12	21.8	21.8	52.7
Casi siempre	14	25.5	25.5	78.2
Siempre	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores: solución

Figura 7

Conflicto en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.



Interpretación: En nuestra encuesta, hicimos algunas preguntas a la gente. Esto es lo que descubrimos: De todos los que respondieron, el 21,8% dijo que "siempre" encuentra una solución a los problemas, el 21,8% dijo "algunas veces" y el 25,5% dijo "casi siempre". Esto significa que, al analizar los colegios de Puno, especialmente los públicos, la mayoría de las veces, los responsables hacen un buen trabajo resolviendo conflictos o problemas.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 10

Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

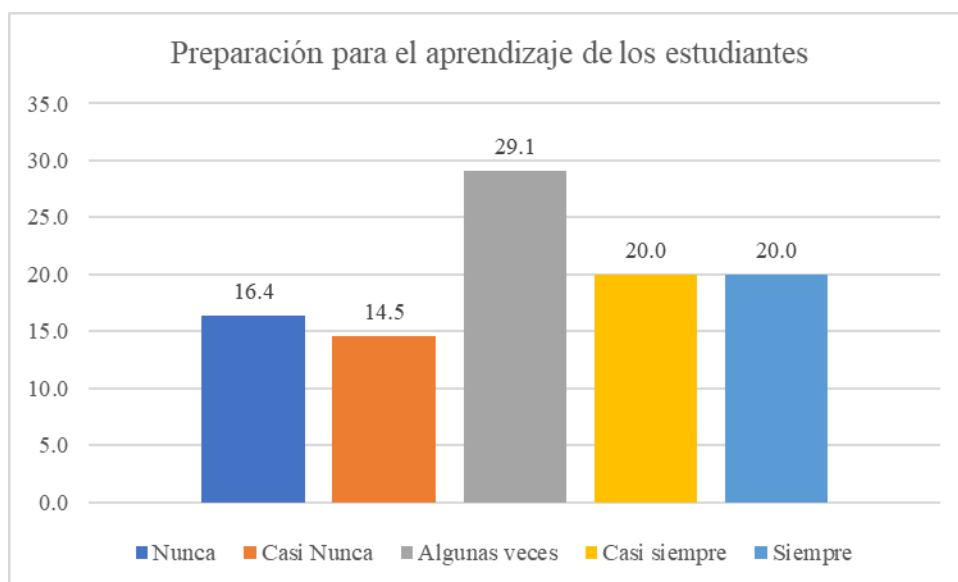
Dimensión: *Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes*

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	9	16.4	16.4	16.4
Casi Nunca	8	14.5	14.5	30.9
Algunas veces	16	29.1	29.1	60.0
Casi siempre	11	20.0	20.0	80.0
Siempre	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes, planifica la enseñanza

Figura 8

Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.



Interpretación: En presente estudio, analizamos lo que manifiestan los encuestados. De todos los docentes a los que se preguntó, el 20 % respondió que “siempre” realizan su planificación y preparación para el aprendizaje de sus estudiantes. Alrededor del 20% dijo

que “casi siempre” lo hacía, y el 29,1% respondía “algunas veces” cumplen con la planificación y la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes. Esto significa que muchos docentes, no siempre responden a una adecuada preparación para los aprendizajes de los estudiantes que demandan aprendizajes con altas demandas cognitivas.

Tabla 11

Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

Dimensión:

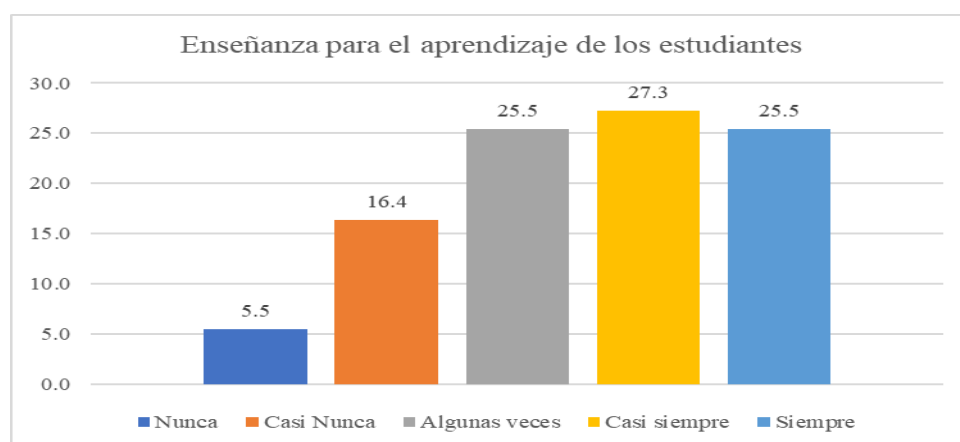
Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	3	5.5	5.5	5.5
Casi Nunca	9	16.4	16.4	21.8
Algunas veces	14	25.5	25.5	47.3
Casi siempre	15	27.3	27.3	74.5
Siempre	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: indicadores: Crea un clima propicio para el aprendizaje, conoce el proceso de enseñanza, Evalúa permanentemente el aprendizaje.

Figura 9

Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023.



Interpretación: Observamos en la tabla 11 y figura 9 que del 100 % de encuestados el 25.5% contestaron “siempre”, 25.5 % “algunas veces” y un 27,3% “casi siempre”, el 16.4 % “casi nunca” y el 5.5 % “nunca” de estos resultados se deduce, la mayoría de los encuestados indican que los indicadores especificados se cumplen, lo que genera un ambiente que apoya parcialmente el aprendizaje efectivo, en instituciones de educación secundaria públicas del distrito de Puno.

Tabla 12

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

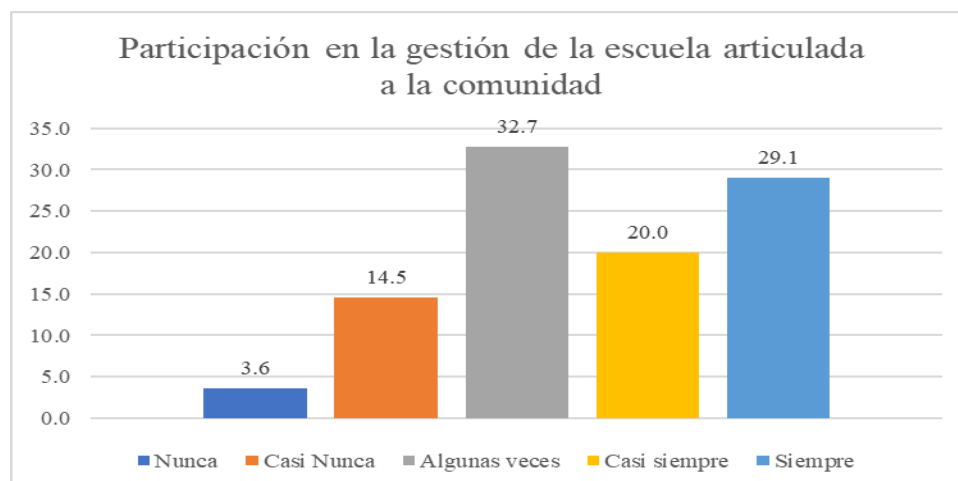
Dimensión: Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	2	3.6	3.6	3.6
Casi Nunca	8	14.5	14.5	18.2
Algunas veces	18	32.7	32.7	50.9
Casi siempre	11	20.0	20.0	70.9
Siempre	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores: Participa en la elaboración del PEI, Establece Relaciones con la Comunidad.

Figura 10

Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad del docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023



Interpretación: La Tabla 12 y la Figura 10 muestran lo siguiente: de todos los que respondieron, el 20% casi siempre se siente de cierta manera. El 29,1% siempre se siente así, y el 32,7% también participan algunas veces. Esto significa que muchas docentes piensan que el participar en la elaboración de los instrumentos de gestión es suficiente.

Tabla 13

Desarrollo de la Profesionalidad y de la Identidad Docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

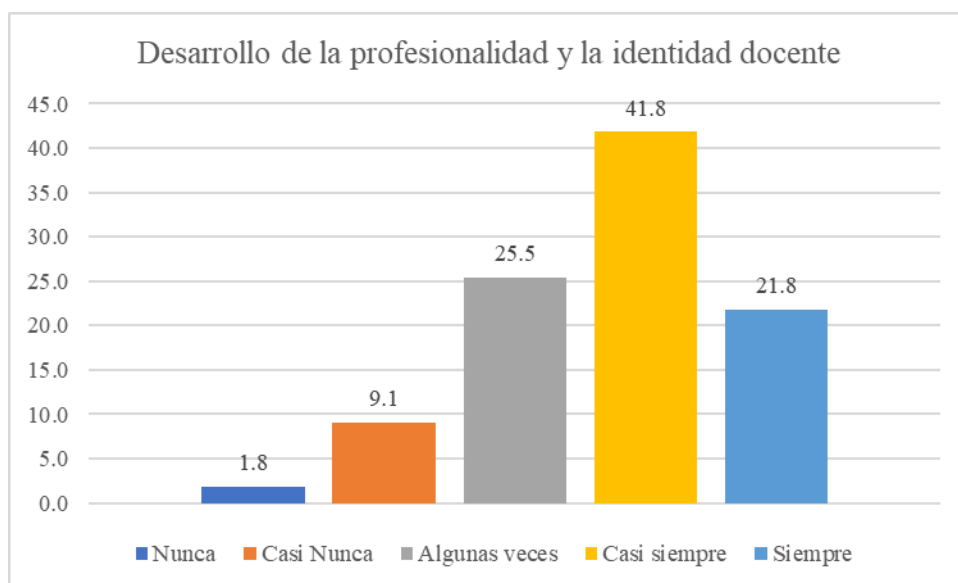
Dimensión: Desarrollo de la Profesionalidad y de la Identidad Docente

Validados	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
Nunca	1	1.8	1.8	1.8
Casi Nunca	5	9.1	9.1	10.9
Algunas veces	14	25.5	25.5	36.4
Casi siempre	23	41.8	41.8	78.2
Siempre	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Nota: Indicadores: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales.

Figura 11

Desarrollo de la Profesionalidad y de la Identidad Docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno – 2023



Interpretación: La Tabla 13 y la Figura 11 muestran cifras interesantes. De todos los encuestados, alrededor del 21.8 % respondió "siempre". El 25,5 % algunas veces estuvo de acuerdo en absoluto, y alrededor del 41,8% estuvo casi siempre. La mayoría de los docentes no siempre ven las cosas de la misma manera. A menudo reflexionan sobre su profesionalidad e identidad los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno.

4.3 Procesos de la prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

H₀: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias distrito de Puno.

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las instituciones educativas secundarias distrito de Puno.

Tabla 14

El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

Correlaciones			
Rho de Spearman	Clima organizacional	Clima organizacional	
		Desempeño docente	
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,569**
		N	55
		Coefficiente de correlación	0,569**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	55

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

Interpretación: Los datos presentados en esta tabla indican una correlación positiva, determinada por el coeficiente Rho de Spearman ($p = 0,569$), que es estadísticamente significativa con un valor p de 0,000, por debajo del nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación que postula que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 15

El clima organizacional y su relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023

Correlaciones			Clima organizacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,650**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	55	55
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	0,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: Los datos presentados en esta tabla revelan una correlación positiva entre las variables, como lo indica un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $\rho = 0,650$. Además, esta relación es estadísticamente significativa, con un valor p de 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$. Esto sugiere una correlación positiva directa y moderada entre las variables examinadas. Como resultado, afirmamos la validez de la hipótesis de investigación.

Contrastación de la segunda hipótesis específica.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 16

El clima organizacional y su relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

Correlaciones			
		Clima organizacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,341*
		N	55
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	0,341*
		Sig. (bilateral)	0,011
		N	55

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

Interpretación: Los datos presentados en la tabla indican que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación positiva ($\rho = 0,341$), la cual es estadísticamente significativa, dado el valor p de 0,011, que es inferior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación y concluimos que existe una relación significativa entre el clima organizacional y las prácticas docentes orientadas a mejorar el aprendizaje estudiantil.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 17

El clima organizacional y su relación con la participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

Correlaciones			
		Clima organizacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,500**
		N	55
Participación en la gestión	Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	0,500**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	55

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

Interpretación: Los datos presentados en la tabla indican que, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva ($\rho = 0,500$) estadísticamente significativa, como lo demuestra un valor p de 0,000, inferior al nivel alfa de 0,05. Entonces, probamos nuestra idea y descubrimos que la forma en que una escuela se siente y funciona tiene un gran vínculo con el grado en que la comunidad ayuda a administrar la escuela.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 18

El clima organizacional y su relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Puno - 2023.

Correlaciones		
	Clima organizacional	Desarrollo de la profesionalidad _
Rho de Clima	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman organizacional	Sig. (bilateral)	.
	N	55
		55
Desarrollo de la profesionalidad	Coeficiente de correlación	0,467**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	55

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

Interpretación: Los datos mostrados en la tabla sugieren que el coeficiente de correlación Rho de Spearman indica una correlación positiva estadísticamente significativa ($p = 0,467$), como lo demuestra un valor p de 0,000, que está por debajo del umbral alfa de 0,05. En consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación y llegamos a la conclusión de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el avance del profesionalismo y la identidad docente.

4.4 Discusión de los resultados

1.- Respecto a la hipótesis general, el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno, si existe una correlación positiva moderada, ya que los resultados arrojan un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.569$, la significancia es $0.000 < \alpha = 0.01$, lo que indica que a un 99% de confianza hay prueba que contradice la hipótesis nula por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y concluir que existe correlación directa considerable entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno. En esta línea los resultados

obtenidos ponen de manifiesto que el clima organizacional es un factor determinante para el desarrollo de un desempeño docente de calidad. Esto se explica por la disposición que posee el clima organizacional en los cuerpos académicos de una institución educativa para cambiarla. Quispe, et al. (2023) El estudio titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores Universitarios” concluye que el clima organizacional influye en el comportamiento de los empleados al promover un desempeño laboral eficiente y eficaz. Este estudio corrobora los hallazgos de una investigación previa realizada por Enciso (2019), que indica una correlación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente al interior de las instituciones educativas afiliadas a la Asociación Adventista de Puno.

2. Al abordar la hipótesis específica inicial H1, los hallazgos indican una correlación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. El análisis, como lo evidencia el coeficiente de correlación Rho de Spearman, revela una correlación positiva de $\rho = 0,650$, que es estadísticamente significativa con un valor p de 0,000, estableciendo así un nivel moderado de asociación entre las dos variables dentro del contexto de un umbral de significancia de $\alpha = 0,05$. Esta investigación es consistente con los hallazgos de Fernández (2021), quien exploró la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia ubicada en Chiclayo. La investigación de Fernández demuestra una asociación notable entre el clima organizacional y la disposición de los educadores para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, como lo demuestra el Rho de Spearman, que indica una correlación positiva moderada ($\rho = 0,310$). Esto indica que un entorno organizacional propicio mejora significativamente la disposición de los docentes para elevar los resultados de aprendizaje de los estudiantes en las instituciones de educación secundaria dentro del distrito de Puno.

3. Al examinar la segunda hipótesis específica, H2, el análisis indica una asociación notable entre el clima organizacional y las prácticas docentes orientadas a mejorar el aprendizaje estudiantil. El coeficiente de correlación Rho de Spearman revela una relación directa, con un valor de $\rho = 0,341$, que es estadísticamente significativo con un valor p de 0,011, cayendo por debajo del nivel alfa de 0,05. Esto demuestra un bajo grado de correlación positiva entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje. Los hallazgos presentados son consistentes con los reportados en el estudio realizado por Fernández D. (2021) titulado "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo". En esta investigación, se observó una correlación significativa entre el clima organizacional y la efectividad docente para el aprendizaje estudiantil. Utilizando la estadística de correlación Rho de Spearman, se identificó un coeficiente de correlación positivo de $\rho = 0,260$, con un valor p de 0,000, confirmando así la significancia en el nivel $\alpha = 0,05$. Esto indica una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que sugiere que el entorno organizacional tiene un impacto directo en la efectividad de la enseñanza en relación con los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

4. En referencia al análisis de la tercera hipótesis específica H3, los hallazgos indican una correlación significativa entre el clima organizacional y la gestión escolar con participación comunitaria. Esto se sustenta en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que muestra una relación positiva ($\rho = 0,500$) y estadísticamente significativa ($p = 0,001$; $\alpha = 0,05$). Esto sugiere un nivel moderado de correlación, en consonancia con estudios previos, como la investigación realizada por Muñico (2018) sobre la interacción entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa pública Luis Carranza, en el distrito de Ayacucho, en 2017. Los hallazgos de Muñico sugieren que un clima organizacional favorable fomenta la participación positiva de la comunidad en la gestión escolar.

Adicionalmente, la tesis de Fernández (2021) sobre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia de Chiclayo también encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la participación comunitaria en la gestión escolar, reportando una correlación positiva ($\rho = 0,362$) que es estadísticamente significativa ($p = 0,001$; $\alpha = 0,05$), corroborando aún más la correlación moderada observada en el presente estudio.

5. En referencia al examen de la cuarta hipótesis específica H4, que indica una correlación significativa entre el clima organizacional y el cultivo del profesionalismo e identidad docente, los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman revelan una correlación positiva ($\rho = .467$). Esta relación es estadísticamente significativa con un valor p de .000, que es menor que el nivel alfa de 0.05. Estos hallazgos sugieren una asociación positiva moderada entre el clima organizacional y el desarrollo del profesionalismo e identidad docente. Los resultados obtenidos en este estudio se alinean estrechamente con los hallazgos reportados en la investigación de Fernández (2021) titulada "Clima Organizacional y Desempeño Docente" realizada en la Institución Educativa Santa Cecilia de Chiclayo. El estudio mencionado indica una correlación positiva, evidenciada por un valor ρ de .243 y un valor p estadísticamente significativo de .002, que está por debajo del umbral del nivel alfa establecido en 0.05. Esto implica que el clima organizacional tiene un impacto directo en el cultivo del profesionalismo e identidad docente.

A partir de los hallazgos de este estudio, se concluye que existe evidencia contundente que respalda una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones de educación secundaria del distrito de Puno al año 2023.

CONCLUSIONES

De los resultados alcanzado, se concluye:

PRIMERA. En este estudio se establece una correlación significativa y positiva entre clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. Los hallazgos indican, a partir del coeficiente de correlación Rho de Spearman, existe una notable relación directa caracterizada por un valor de correlación de $\rho = 0,569$, con un nivel de significancia representado por $p = ,000$, el cual es menor que el nivel alfa de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. Por lo que confirma que un clima institucional favorable tiene una influye de forma significativa en la eficacia de un desempeño docente de calidad.

SEGUNDA. Se establece que el clima institucional de una organización educativa está estrechamente relacionado con la preparación de los estudiantes para aprender. Esta conexión se evidencia claramente del resultado de la prueba Rho de Spearman, que indica que la relación es significativa y positiva $\rho = ,650$ y significativa con un $p = ,000 < \alpha = 0,05$, destacando el liderazgo directivo, teniendo limitaciones en aspectos de reconocimiento al docente, la motivación laboral y el aprendizaje entre docentes, se acepta la hipótesis de investigación.

TERCERA. Nuestro estudio identifica la existencia de una correlación positiva baja entre el clima organizacional y la enseñanza docente, el actuar docente con fortalezas y debilidades en la gestión del aula, como lo demuestra el cálculo numérico especial la Rho Spearman $\rho = ,341$ y significativa con un $p = ,000 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis del estudio

CUARTA. Esta investigación muestra una estrecha relación entre clima organizacional y el grado de participación de la comunidad. Esto se desprende de una prueba matemática



especial llamada Rho de Spearman. Muestra una correlación positiva moderada, $\rho = ,500$ y significativa con un $p = ,000 < \alpha = 0,05$, en efecto, la cohesión del equipo docente y la participación en la toma de decisiones inciden de forma favorable en la mejora del desempeño docente, demostrando la pertinencia de una gestión participativa con la comunidad educativa a través del trabajo colegiado.

QUINTA. En el estudio se precisa que existe relación significativa entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, así lo revela el estadístico de correlación de Rho de Spearman la correlación es directa positiva $\rho = ,467$ y significativa con un $p = ,000 < \alpha = 0,05$, en efecto, se confirma que el clima organizacional no solo favorece al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, sino que impacta en la calidad educativa, aceptamos la hipótesis de investigación.



RECOMENDACIONES

1. Desarrollar nuevas formas de gestión, promoviendo el fortalecimiento del clima organizacional a través de talleres reflexivos y actividades de integración entre el personal y los directivos de las instituciones educativas a través del trabajo colegiado e iniciando el desarrollo del bienestar socioemocional, la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo así como promocionando mayor apertura entre los integrantes de la comunidad educativa lo que hará desarrollar un clima escolar democrática con valores y desarrollar una ciudadanía con deberes a cumplir y derechos a exigir.
2. Incentivar la actualización permanente de los docentes y directivos a través de cursos online, diplomados, webinar, promoviendo en los docentes el desarrollo de su profesionalidad, a través de la mejora permanente de su práctica pedagógica en la enseñanza y aprendizaje de orden superior.
3. Desarrollar un sistema de reconocimiento de la práctica docente a través de la acreditación docente, pasantías locales y nacionales que motiven a los docentes a una mejora permanente de su desempeño orientadas a mejorar su desempeño docente con énfasis en innovación metodológica, estrategias de enseñanza activa y uso de recursos tecnológicos para alcanzar aprendizajes de orden superior.
4. Propiciar encuentros de intercambio de experiencias de buenas prácticas que permitan una mejor interacción entre docentes, implementando políticas de incentivos, reconocimientos públicos, estímulos académicos, con la participación de la comunidad educativa, que refuercen el compromiso y la satisfacción de los docentes con su labor académica y su proyección a la sociedad.
5. Generar el funcionamiento de los círculos de mejora del servicio educativo a través del trabajo colegiado desarrollando la innovación e investigación que permita el



desarrollo de la profesionalidad y su identidad docente en una mejora permanente del servicio educativo en favor de la sociedad como un todo, velando por los derechos fundamentales.



REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional - un enfoque aplicado* (6ta edición ed.). México: Cengage learning editores S.A.
- Arenas, O. (2017). *Tesis El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. Tesis, Universidad de Carabobo, Guarané. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequen>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EPISTEME CA.
- Arón, A. M. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal, un programa de mejoramiento*. Santiago, Chile: Andrés Bello
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial patria.
- Bazán, H. A. (2018). Tesis "El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo". Lima, Perú.
- Brunet, L. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Buri, M. (2016). <http://https://repositorio.ug.edu.ec/items/08e45748-58df-442a-b0bc-0d232094a7c3>. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16175>
- Cabrera Delgado, R. A. (2019). *Tesis Clima organizacional de desempeño laboral de los docentes de educación primaria en la institución educativa La Esperanza, 2019*. Trujillo.
- Cayro, L. (2018). <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10478>. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10478>



- Charaja, F. (2011). *El Mapic en la Metodología de investigación* (2da ed.). Puno, Perú.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Colombia: Mac Graw Hill.
- Congreso de la República del Perú. (29 de Julio de 2003). Ley General de educación. *Ley N° 28044*. Lima, Perú: el peruano.
- Cortés Padilla, M. T. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Drucker, P. F. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá, Colombia, Colombia: Norma.
- Enciso, J. (2018). *Enciso, J. (2018) Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018*. Recuperado el 16 de junio de 2023, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3258>.
- Espinoza, J. L. (2017). Tesis "Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte". Lima, Perú.
- Fernández Castañeda, D. N. (2021). *Tesis clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021*. Chiclayo.
- Flores Barboza, J. (2011). *Construyendo la tesis universitaria: guía didáctica*. Lima: Universidad nacional mayor de san Marcos - CEPREDIM.
- Flores Barboza, J. (1993). *La investigación educacional: una guía para la elaboración y desarrollo de proyectos de investigación*. Lima, Perú: Desirée.
- G, A. F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EPISTEME, CA.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. España: McGraw Hill.



- Mena Cussi, L. B. (2019). *Tesis Relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la universidad pública de el Alto*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Ministerio de educación del Perú. (2015). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima, Lima, Perú: Ministerio de educación del Perú.
- Ministerio de educación del Perú. (2017). *Currículo nacional de la educación básica* (1era. ed.). Lima, Lima, Perú: Ministerio de educación del Perú.
- Ministerio de educación del Perú. (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. En M. d. Perú, *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva* (1 ra. ed., pág. 69). Lima, Perú: Cecosami.
- Niebles Núñez, William Alejandro; Hoyos Babilonia, Lorena Del Carmen; De la Ossa Guerra, Santander José;. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 283 -294. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Ramírez Gonzáles, A. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Bogotá: Pontificia universidad javeriana.
- Rodríguez Moguel, E. A. (2011). *Metodología de la investigación*. Tobasco: Universidad autónoma de Tobasco.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S.A de C.A.
- Shein, E. H. (1988). *Organizational culture and leadership*.
- Stringer, L. y. (1968). *Motivación and organizational climate*.
- Sziklai, G. (2006). Estudiar y gestionar el clima organizacional como medio para lograr una



ventaja competitiva. *Revista de capacitación* 52.

William Alejandro Niebles Núñez, L. d. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 283 - 294. doi:<https://odi.org/10.18041/2382>.

Tadesco, J. &. (12 de Julio de 2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001346/134675so.pdf>

Zegarra, T. y. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción [online]*., 5 - 14.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALORACION	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cómo se establece el nivel de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023? Problemas específicos ¿Cómo se establece la relación entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023? ¿Cómo identificamos la relación existente entre el clima organizacional con la enseñanza para el	Objetivo General Establecer el nivel de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. Objetivos específicos 1. Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. 2. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la enseñanza para el	Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. Hipótesis específicas: 1. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. 2. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para	Variable 1 clima organizacional	Estructura organizacional Responsabilidad Remuneración o recompensa Riesgos Apoyo Manejo de conflictos	-Reglamentos -Procedimientos -Autoridad -Especialización -Identifica -Atiende -Anticipa -Incentivos -Motivación -Amenazas -Supervisión -Relaciones -Ayuda -Trabajo en equipo -Confianza -Solución	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	1. La población de la investigación está conformada por docentes de 15 instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023 2. Muestra: se tomará el 20% de instituciones educativas de la población (3 II.EE). 3. Tipo de investigación: Descriptivo- correlacional. No experimental. 4. Método: Hipotético deductivo 5. El diseño es principalmente básico, porque se busca conocer la relación existente entre las variables. Asimismo, es una investigación de nivel descriptivo, ya que optimiza, en base a los resultados, la calidad del desempeño docente, no experimental de corte transversal o transeccional correlacional, coeficiente de correlación de Spearman).. Fórmulas estadísticas, para el procesamiento estadístico de los datos en el muestreo, la prueba de hipótesis Spearman. 6. Técnica: Encuesta 7. Instrumento: Cuestionario



aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023? ¿Cómo se describe la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023? ¿Cómo precisamos la relación existente entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023?	aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. 3. Describir la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023 4. Precisar la relación existente entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.	el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. 3. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023. 4. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.	Variable 2 Desempeño docente.	-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. -	Conoce y comprende las características de todos los estudiantes. -Planificación de la enseñanza .-Crea un clima propio para el aprendizaje. -Conoce el proceso de enseñanza. -Evalúa los aprendizajes de los estudiantes. -Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI). -Establece diálogos con la comunidad. .Reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional. -Ejerce su profesión desde la ética de respeto a los derechos fundamentales.	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	
--	--	---	--	---	--	--	--



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Objetivo General: Establecer el nivel de relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.

I. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene carácter anónimo por lo que se le solicita responder todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a tu experiencia, lo que queremos conocer es su percepción que tiene usted sobre el clima organizacional de su institución educativa.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

II. INDICACIONES.

A continuación te presento un conjunto de preguntas a las cuales debes de responder, marcando con un aspa (x) la respuesta que consideres correcta o lo que describe con mayor exactitud lo que piensas.

N°		ITEMS	1	2	3	4	5
		DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las Leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión					
2		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión					
3		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación					
4		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.					
5	Cumplimiento	Promueve el buen clima institucional, entre las estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia					
6		Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de educación					
7		Vela por el cumplimiento de la normativa, disposiciones emanadas por el Ministerio de educación o órganos intermedios; DREP y UGEL					
8		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la					



9	Autoridad	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones					
10		Recibes el asesoramiento del director para que puedas realizar el trabajo docente					
11		Comentas a tú director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo					
12		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director					
13	Especialización	El director participa permanentemente en capacitaciones y actualizaciones					
14		El director organiza capacitaciones para el personal docente					
15		El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.					
		DIMENSION ES: RESPONSABILIDAD					
16	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y resuelve de manera hábil					
17		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.					
18		El director demuestra cordialidad y brinda confianza para que, la comunidad entera debe de tener en él					
19		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa					
20	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.					
21		El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos.					
22		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.					
23	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de las alumnas y profesores.					
24		El director persuade con anticipación					
25		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación					
		DIMENSIONES: RIESGO					



26	Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de seguridad y emergencia escolar					
27		La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala					
28		La institución educativa promueve la participación activa en simulacro de sismo.					
29	Supervisión	El director y el Comité de gestión de condiciones operativas realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar					
30		En la institución educativa conformaron el comité de gestión de condiciones operativas conformada por docentes, administrativos y padres de familia					
31		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y el comité de gestión de condiciones operativas.					
32		La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios, sismos y otros fenómenos naturales.					
		DIMENSIONES: RECOMPENSAS					
33	Incentivos	En la institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.					
34		El director canaliza una serie de incentivos para los docentes de la institución educativa.					
35		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente					
36	Motivación	Se siente usted motivado por su director de la institución educativa					
37		En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo docente.					
38		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos					
		DIMENSIONES: APOYO					
39	Apoyo	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con el apoyo del director y de mis colegas.					
40		Recibimos apoyo del director cuando tenemos problemas.					
41		En esta institución educativa nos dan oportunidades para desarrollar nuestras competencias, destrezas y habilidades.					



		profesores, estudiantes y padres de familia.					
43		La institución educativa cuenta con el comité de convivencia escolar					
44		Consideras como bueno la participación de los docentes en las actividades extracurriculares (paseos, fiesta patronal, aniversario institucional) que organiza la institución educativa					
		DIMENSIONES: CONFLICTOS					
45	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa de forma disgregada					
46		El director actúa de forma imparcial en la solución de conflictos.					
47		El director se preocupa por mantener un clima favorable de tranquilidad y cordialidad.					
48		El director demuestra prudencia ante las críticas que percibe de los profesores, estudiantes y padres de familia.					
49		El director organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores de la institución educativa.					



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

OBJETIVO. Establecer el nivel de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno - 2023.

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Marca con un aspa (x) las alternativas que creas conveniente a las preguntas que aparecen, según tú opinión describe con mayor exactitud lo que piensas.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°		ITEMS	1	2	3	4	5
		DIMENSIONES: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	las sus comprende todos de y características estudiantes	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2		Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Planifica de la enseñanza	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizaje que se promueven, las características delos estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5		Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de las competencias que el CNEB, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6		Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en las estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cutral de sus estudiantes.					
8		Crea , selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					



		formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados					
10		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo					
		DIMENSIONES: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.					
11	Crea un clima propicio para el aprendizaje	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					
12		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad en el que, esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14		Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y, desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Conoce el proceso de enseñanza	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20		Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					



		disciplinarios de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22		Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23		Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24		Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Evalúa permanentemente el aprendizaje	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26		Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27		Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29		Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
		DIMENSIONES: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30		Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31		Participa en la gestión del proyecto educativo institucional(PEI), del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32		Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33		Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las					



		sus aportes.					
34		Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35		Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y, da cuenta de sus avances y resultados.					
		DIMENSIONES: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
36	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de las escuela.					
38		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para la validación del instrumento, se hará uso del estadístico Alfa de Cronbach, desarrollado por Lee Cronbach (1951), mide la confiabilidad o consistencia interna. “Fiabilidad” o coherencia. el cuestionario presenta diferentes ítems con respuestas politómicas (Likert), cuyo rango va de 0 a 1,

$$\alpha = [k/k-1] [1 - \sum S^2i / S^2t]$$

Donde:

- K = Número de ítems en la escala.
- S^2i = Varianza del ítem i .
- S^2t = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.
- α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Menos a 0,70	Confiabilidad baja
0,70 a 0,90	Confiabilidad Aceptable
0,91 a 1.00	Existe redundancia o duplicación

Fuente: Oviedo & Campo (2005).



HERRAMIENTAS PARA TESIS

INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez & Campos, 2015).



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCION DIRECTORAL N°0482 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de mayo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 05609, de fecha 30 de abril del 2024, presentado por el (la) Bach. **CESAR AROHUANCA CHECALLA** con DNI N° **01216086**, código de matrícula **21528346**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023** 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 Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

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° 1090-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 28 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

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

Que, con registro N° 003734, de fecha 28 de marzo del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

c/c/CARGO [01]
ARCHIVO EPG-2024 [01]
INTERESADO [01]
LWCC/vrch



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO (OPINIÓN DEL EXPERTO)

I.- DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CÉSAR AROHUANCA CHECALLA

1.2. Validado por: DR. FULGENCIO AMERICO CATACORA YUCRA

1.3. Título de la investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario "Desempeño docente"

II.- ASPECTOS A EVALUAR

N°			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	Está formado con lengua apropiado																		90%		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				100%
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia																		90%		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95%	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		90%		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio																		90%		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																		90%		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																				100%
9	METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación																			95%	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				100%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: (Total x 0.20) $94.0 \times 0.20 = 18.8$

V. OBSERVACIONES:.....

LUGAR Y FECHA: Juliaca, Julio de 2024

FIRMA DEL EXPERTO
FULGENCIO AMERICO CATACORA YUCRA



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO (OPINIÓN DEL EXPERTO)



I.- DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CÉSAR AROHUANCA CHECALLA

1.2. Validado por: DR. FREDY CATAORA YUCRA

1.3. Título de la investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario "Clima Organizacional"

II.- ASPECTOS A EVALUAR

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: (Total x 0.20) $95.0 \times 0.20 = 19.0$

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: Juliaca, Julio de 2024

FIRMA DEL EXPERTO
FREDY CATAORA YUCRA
DNI N° 1066577



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO (OPINIÓN DEL EXPERTO)



I.- DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CÉSAR AROHUANCA CHECALLA

1.2. Validado por: DR. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

1.3. Título de la investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario "Desempeño docente"

II.- ASPECTOS A EVALUAR

Nº			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	Está formado con lengua apropiado																		95%		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			100%	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia																			100%	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		95%		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			100%	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio																		95%		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																			100%	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			100%	
9	METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación																		95%		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			100%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: (Total x 0.20) $980 \times 0.20 = 19.6$

V. OBSERVACIONES:.....

LUGAR Y FECHA: Juliaca, Julio de 2024


FIRMA DEL EXPERTO
FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
DNI N° 01233951



TABULACION DE BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL																																																			
N°	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL												RESPONSABILIDAD												RIESGO						RECOMPENSAS						APOYO						CONFLICTOS								
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	5	4	2	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	2		
2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	5	5	4	3	4	2	5	5	2	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	2	3	1	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4		
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4		
5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3			
6	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2		
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
8	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4		
11	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1		
12	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2		
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
15	4	5	5	2	4	4	4	4	1	1	3	4	1	1	5	1	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	5	4	4	1	1	1	4	5	5	2	2	2	5	5	4	4	3	3	4	5			
16	3	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	5	5	2	5	3	1	2	1	1	1	5	5	3	1	3	1	5	3	2	1	3	3	3		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
18	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3		
19	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
22	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	1	
24	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	1	2	3	2	
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	3	4	2	2	3	3	2	
26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	1	2	3	1
27	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
28	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
29	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	1	4	4	3	2	3	2	5	1	1	5	5	5	1		



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

[illegible]



	DESEMPEÑO DOCENTE																																							
N°	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.																		GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULAR					LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENT						
1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5
7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5
8	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5																											



35	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5
36	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
37	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
38	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
39	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
41	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
42	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
43	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5
44	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
50	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
53	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5
55	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	5



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 18/11/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CESAR AROHUANCA CHECALLA

Dirección: Jr. Jose Galvez Nro 352 – Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01216086

Teléfono: 985222625 email: cchecalla@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. ARNALDO YANA TORRES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

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

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, organización, gestión, aprendizaje, enseñanza,
identidad y desempeño docente

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

2

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

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



2. Referencia de tesis:

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

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN GERENCIA EDUCATIVA - P32

Firma de Autor



huella digital

18 – NOVIEMBRE – 2025

Fecha