



FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA DEL CEBA RICARDO PALMA LOS OLIVOS, 2023**

**Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento**

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional en Educación Básica Alternativa

Autor

Díaz Ordoñez, Segundo Adolfo

Asesor

Cervantes Juro, Richard

ORCID: 0000-0003-4486-3353

Jurado

Goñe Guardia, Lember Leonardo

Monroy Correa, Graciela Martina

Pérez Guevara, Luciano

Lima - Perú

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
11	Juan José Mallma Chuquillanqui. "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera."	<1%



FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL CEBA RICARDO
PALMA LOS OLIVOS, 2023**

Línea de Investigación:

Educación para la Sociedad del Conocimiento

Trabajo Académico para Optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en
Educación Básica Alternativa

Autor(a)

Díaz Ordoñez, Segundo Adolfo

ORCID: 0009-0004-8433-0361

Asesor(a)

Cervantes Juro, Richard

ORCID: 0000-0003-4486-3353

Jurado

Goñe Guardia, Lember Leonardo

Monroy Correa, Graciela Martina

Pérez Guevara, Luciano

Lima – Perú

2024

DEDICATORIA

A mi hermana María Olga que es
mi segunda madre, agradecerle las
atenciones para conmigo siempre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su inmenso amor

A mis padres: Adolfo y Elvia, por el apoyo desde el cielo, que a ellos les debo toda mi carrera profesional.

A la prestigiosa Universidad Nacional Federico Villarreal.

ÍNDICE

I.	Introducción.....	10
1.1	Descripción del problema	10
1.2	Antecedentes	15
1.3	Objetivos	20
1.4	Justificación.....	20
1.5	Impactos esperados del trabajo académico.....	21
II.	Metodología	23
III.	Resultados	28
IV.	Conclusiones	40
V.	Recomendaciones	41
VI.	Referencias	42
VII.	Anexos	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Clima Organizacional	28
Tabla 2: Dimensión Relaciones Interpersonales	29
Tabla 3: Dimensión Trabajo en Equipo	30
Tabla 4: Dimensión Comunicación.....	31
Tabla 5: Variable Desempeño Docente.....	32
Tabla 6: Dimensión Diversificación Curricular	33
Tabla 7: Dimensión Planificación	34
Tabla 8: Dimensión Evaluación.....	35
Tabla 9: Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño Docente	36
Tabla 10: Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la dimensión diversificación curricular	37
Tabla 11: Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la dimensión Planificación.....	38
Tabla 12: Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable Clima Organizacional.....	28
Figura 2: Dimensión Relaciones Interpersonales.....	29
Figura 3: Dimensión Trabajo en equipo.....	30
Figura 4: Dimensión Comunicación	31
<i>Figura 5: Variable Desempeño Docente.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 6: Dimensión Diversificación Curricular</i>	<i>33</i>
Figura 7: Dimensión Planificación.....	34
Figura 8: Dimensión Evaluación	35
Figura 9: Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño Docente.....	36
Figura 10: Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la dimensión Diversificación Curricular.....	37
Figura 11: Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la dimensión Planificación	38
Figura 12: Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación.....	39

RESUMEN

El objetivo de la tesis es Identificar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023. El tipo fue descriptivo no experimental, de diseño correlacional, cuya muestra fueron 31 docentes de la I.E Ricardo Palma, el instrumento fue el cuestionario. Como resultados respecto al clima organizacional el 58.06% es alto, mientras que el 32.26% es muy alto, las relaciones interpersonales el 54.84% tienen valoración alta, el 29.03% muy alta, el 9.68% es regular y el 6.45% es bajo. Respecto al trabajo en equipo el 38.71% es muy alto, el 48.39% es alto, el 12.90% es bajo y el resto lo considera regular. Respecto a la comunicación el 61.29% la considera alta, el 29.03% muy alta, el 3.23% muy baja. En desempeño docente el 45,16% es alto, 48,39% muy alto y 3,23% muy bajo. En planificación curricular el 48,38% es muy alto y 41,94% es alto. En evaluación el 51,61% es alto y 32,26% muy alto. Conclusión: se determinó que existe una correlación positiva moderada ($\rho=0,718$) y significativa (** $p<.01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma” de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 – Los Olivos, 2023.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación.

ABSTRACT

The objective of the thesis is to Identify the relationship between Organizational Climate and Teaching Performance in Alternative Basic Education of the I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023. The type was descriptive non-experimental, of correlational design, whose sample was 31 teachers from the Ricardo Palma I.E, the instrument was the questionnaire. As results regarding organizational climate, 58.06% is high, while 32.26% is very high, interpersonal relationships, 54.84% have high valuation, 29.03% very high, 9.68% is regular and 6.45% is under. Regarding teamwork, 38.71% is very high, 48.39% is high, 12.90% is low and the rest consider it to be regular. Regarding communication, 61.29% consider it to be high, 29.03% very high, 3.23% very low. In teaching performance, 45.16% is high, 48.39% very high and 3.23% very low. In curricular planning, 48.38% is very high and 41.94% is high. In evaluation, 51.61% is high and 32.26% very high. Conclusion: it was determined that there is a moderate positive correlation ($\rho = 0.718$) and significant (** $p < .01$) between the organizational climate and the teaching performance in the Educational Institution "Ricardo Palma" of the Local Educational Management Unit No. 2 - Los Olivos, 2023.

Keywords: organizational climate, teaching performance, interpersonal relationships, teamwork, communication.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

Es de esperarse que las escuelas de educación básica, encargadas de la formación integral de infantes y jóvenes en un mundo globalizado, sean competitivas y eficientes en diferentes aspectos (social, económico, cultural y educativo), garantizando una mejoría incesante en la calidad educativa y la ganancia de enseñanza significativa. Es crucial que los trabajadores, especialmente los profesores, trabajen con alta productividad y altruismo. La armonía entre un ambiente organizacional estable y un desempeño docente efectivo, basado en motivaciones tanto internas como externas, es fundamental para el éxito educativo. Estos elementos son indispensables para una gestión educativa efectiva.

Las instituciones educativas están compuestas por docentes, estudiantes y personal administrativo, quienes representan un rol importante en conseguir las metas institucionales al colaborar estrechamente entre sí. Esta colaboración promueve un ambiente de relaciones interpersonales con el propósito de llevar a cabo acciones y tareas conjuntas en favor de la educación (Bravo y Calderón, 2017).

Por consiguiente, de forma continua, se encuentran ante nacientes retos relacionados con aspectos como la educación, el progreso y la mejoría de la calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, entre otros. Como resultado, los docentes necesitan ajustar y adaptar sus métodos de trabajo, enfocándose principalmente en ofrecer una atención y servicio adecuados, todos ellos con la finalidad de mejorar su desempeño (Hashim et al., 2015).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2020) a nivel mundial, la implementación del aprendizaje en línea y a distancia, junto con el cierre de las escuelas, ha generado inquietudes adicionales sobre la seguridad laboral de los profesores que suelen tener contratos temporales, por ello muchas veces su nivel de

desempeño o llega a ser las más adecuadas. Estos profesionales abarcan desde maestros sustitutos y contratados hasta trabajadores educativos de infantes y asistentes en los grados primarios.

Es reconocido que la educación tiene un impacto importante en el avance personal de un individuo, promoviendo la paz, reduciendo la pobreza y estimulando el desarrollo económico sostenible. La UNESCO asume un papel de liderazgo tanto a nivel mundial como regional en asuntos educativos porque se considera un derecho fundamental para todos. El propósito de promover la educación con igualdad de género es fortificar los sistemas educativos a nivel mundial y abordar los retos mundiales (UNESCO, 2023).

De acuerdo con el informe PISA de 2017, Finlandia, Suiza y Singapur son los países con el mejor sistema educativo a nivel mundial, con una eficiencia del 87,8%, superando a Hungría. Otros países importantes incluyen la República Checa, Corea del Sur, Japón. Según el Informe de Competitividad Global más reciente del Foro Económico Mundial, Singapur es el país con la mejor educación superior del mundo. Suiza tiene el mejor sistema educativo y Finlandia lidera el ranking en educación primaria. (BBVA, 2019).

Según el informe "El profesorado en España 2023" de la Fundación SM, España se encuentra frente a diversos desafíos. La falta de motivación es el sentimiento más común entre los docentes, con un 38 % reportándolo. Los problemas que enfrentan los maestros actualmente no se limitan al ámbito académico, sino que también afectan aspectos laborales, sociales y psicológicos. El informe señala que en la actualidad, el 40 % muestra un sentimiento de distanciamiento e indiferencia, en contraste con un 60 % que, hace 15 años, decía batallar aún de los retos y sentirse ilusionado a veces. La sensación de ilusión varía entre el 32 % y el 24 %, mientras que el cansancio ha aumentado del 2 % al 13 %. Asimismo, la falta de incentivo se manifiesta en el número de maestros que experimentaron apatía (33 %), agotamiento (37 %) o ansiedad y depresión (39 %).

En Latinoamérica y el Caribe, la colaboración del trabajo total en el sector educación es del 5,9%. El 82% de los trabajadores del sector formal son asalariados, el 11% son asalariados informales, el 8% son no asalariados y el 70% son mujeres. Además, el ingreso relacionado con los medios totales es del 1.6% (OIT, 2020).

Actualmente, en la mayor parte de estados de Latinoamérica, es difícil mantener a los docentes calificados en el sistema educativo debido a las condiciones laborales existentes. Varios factores impiden que las personas opten por la carrera docente como primera opción. Estos factores incluyen condiciones de trabajo inadecuadas y problemas importantes con el sistema de compensación e incentivos. Según un estudio del BID sobre el trabajo docente en Latinoamérica, se han analizado datos históricos comparativos de siete naciones y se concluyó que muchos docentes carecen de las destrezas requeridas para enfrentar los desafíos educativos de esta época. Además de salarios bajos, las condiciones laborales suelen ser poco atractivas para los docentes y las escuelas suelen estar en mal estado. Aproximadamente el 20% de los colegios en las 15 naciones latinoamericanas carecen de baños en buenas condiciones, el 16% no posee una sala para el director y el 54 % no tiene un área de maestros, según la evaluación TERCE realizada en 2013.

En Latinoamérica, el 80% de los maestros en Brasil asisten a escuelas indígenas y el 41% a escuelas rurales. En Ecuador, el 34% de las escuelas son de bajos niveles socioeconómicos, en Colombia el 34% son de educación especial, y en Chile el 57% de los maestros en escuelas secundarias son de bajos niveles socioeconómicos. (BID, 2020).

En cuanto a Paraguay, la educación está en una crisis prolongada colocándolo entre los peores del mundo respecto a calidad educativa. La crisis surge por la ausencia de infraestructuras básicas, llegando incluso al mismo

sistema, el cual parece estar obsoleto por el deficiente trabajo y el sistema corrupto. En el año 2019, Paraguay no está entre los malos a nivel mundial respecto al ranking educativo, mientras que en 2018 se clasificó como el más malo entre los peores a nivel mundial al valorar el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos para el Desarrollo (PISA-D), siendo superado por tres naciones africanas. En Latinoamérica, no se encuentra en el último puesto debido a la posición en la que está Haití. (ANAC, 2020).

En Bogotá, un problema repetido en varios colegios es el bajo rendimiento profesional debido a la poca comunicación entre los profesores, lo que resulta en conflictos, malentendidos y deficiencias en su desempeño (Rodríguez y Lechuga, 2019). Por otro lado, en Ecuador, se han reportado dificultades donde los profesores expresan su malestar, solicitando un aumento en los recursos tanto educativos como económicos para llevar a cabo sus labores, lo que genera ambientes laborales tensos. Debido a la falta de identificación con la institución, muchos profesores no tienen motivación para realizar sus tareas de forma entusiasta, lo que impacta negativamente en el rendimiento de los estudiantes (García y Campana, 2020).

Algunas organizaciones todavía mantienen enfoques y prácticas educativas burocráticas debido a la concentración de poder en unos pocos administradores privilegiados, lo que a su vez resulta en una falta de atención hacia los docentes (Mamani y Rivera, 2019).

Ante esta situación, el Ministerio de Educación fomenta y aspira a que todos los empleados se adhieran a las normativas y disposiciones establecidas, y mantengan un comportamiento ético apropiado; evaluando a los docentes en función de su capacidad para comprometerse, participar y atender las necesidades académicas de sus estudiantes (MINEDU, 2022).

La UGEL No. 07 (2022) tiene la intención de colaborar con la Municipalidad de Chorrillos, Barranco y PRONIED para abordar los diversos problemas

estructurales que enfrentan las instituciones educativas, después de dos años sin mantenimiento adecuado debido a la pandemia de COVID-19. Además, el "Plan para el Fortalecimiento en Competencia - Formación Docente en Servicio 2023" fue aprobado por la UGEL 07 a través de la Resolución Directoral N° 06384-2023-UGEL07, de fecha 4 de septiembre de 2023. Este plan tiene como objetivo mejorar las habilidades digitales Delaware los docentes usando tecnologías digitales para las clases creando experiencias de aprendizaje acorde a lo que requieren los estudiantes.

Este estudio pretende determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de los maestros del CEBA Ricardo Palma de Los Olivos en el período 2024, por lo se plantea la siguiente interrogante:

Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación básica alternativa del CEBA Ricardo Palma Los Olivos, 2023?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la diversificación curricular de la Educación Básica Alternativa en la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la planificación a nivel de la Educación Básica Alternativa en la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación de la Educación Básica Alternativa en la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023?

1.2 Antecedentes

1.2.1 *Antecedentes internacionales*

Bernal et al. (2023) llevaron a cabo un estudio en donde su objetivo fue analizar cómo el ambiente laboral influye en el rendimiento profesional de los maestros en dicha unidad de educación, ubicada en el cantón Isidro Ayora. La investigación se basó en un enfoque mixto, utilizando un método hipotético- deductivo. Se enfatiza la importancia del recurso humano en instituciones, tanto públicas como privadas, ya que de él dependen las habilidades interpersonales y sociales dentro de la institución. Se consideró el desempeño laboral de todos los instructores de la entidad para evaluar sus niveles de desempeño en sus concernientes lugares de trabajo. La investigación concluyó que existe un clima organizacional favorable en la entidad, que es resultado de la colaboración entre los empleados públicos. Se sugirieron estrategias clave para mejorar el desempeño laboral, manteniendo un equilibrio adecuado para lograr las metas a corto y largo plazo.

Quintanilla et al. (2022) llevaron a cabo un estudio donde fue su fin establecer la asociación entre el clima organizacional percibido por los docentes y su desempeño laboral en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. El estudio fue de naturaleza mixta, con un enfoque descriptivo y un diseño correlacional, utilizando un método hipotético-deductivo e inductivo-deductivo. Se encuestó a una población de 84 docentes, y se aplicó una encuesta sobre el clima laboral que evaluó las dimensiones de organización, comunicación y trabajo colaborativo. Además, se diseñó y aplicó una entrevista a expertos para obtener reflexiones valiosas sobre el tema. Los resultados indicaron una asociación directa entre el clima laboral percibido y el desempeño docente, destacando un trato cordial entre los colegas y una comunicación efectiva como elementos clave para alcanzar los objetivos

institucionales.

Ampié (2022) realizó una investigación en donde el objetivo fue establecer cómo el clima organizacional y el desempeño docente en las escuelas públicas primarias de dicho distrito se relacionaban entre sí. El estudio fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La muestra incluyó 53 profesores, 7 directores y 4 subdirectores. Como instrumentos de investigación, se utilizaron una encuesta sobre el clima organizacional y una guía para la autoevaluación y heteroevaluación del desempeño docente. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman se utilizó para evaluar la relación entre las variables; el resultado fue escaso o nulo (0.154). Sin embargo, según las percepciones de los docentes y directores, existe un buen clima organizacional, con la responsabilidad, el calor y el apoyo, los factores psicológicos, los estándares y la estructura siendo las dimensiones más fuertes. Además, se encontró que los niveles de desempeño eran buenos y muy buenos.

Satorre (2022) analizó las clases de clima organizacional y la asociación existente entre el desempeño y la satisfacción laboral de los maestros, en Filipinas; la técnica fue la encuesta y sus participantes fueron 100 maestros. Los resultados mostraron que la clase de ambiente laboral existente es un ambiente escolar abierto. Los maestros se encuentran muy satisfechos con la clase de clima laboral existente, siendo que el 10 % de maestros son sobresalientes en desempeño y el 90 % de profesores apreciados como muy satisfechos. El nivel de rendimiento es muy satisfecho (69 %); también hay una correlación débil (0,13) entre las variables, planteando un proyecto de apoyo a un buen ambiente laboral para los profesores.

Brasales (2021) en su estudio propuso un diagnóstico de los niveles de clima laboral y desempeño del personal docente en las instituciones del Milenio situadas en Guano y Penipe, en el Chimborazo. El Ministerio de Trabajo creó un instrumento de medición para evaluar el clima laboral, mientras que el MINEDU creó un cuestionario para evaluar el rendimiento laboral. La muestra incluyó 77 maestros. Los

hallazgos del estudio mostraron una relación positiva moderada entre el clima y el rendimiento profesional de los maestros, con un valor de Rho de 0.412. Además, el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores se clasificaron como muy buenos, con un 81% y un 91%, respectivamente, según el análisis realizado con el paquete estadístico SPSS.

García y Campana (2020) en su tesis tuvieron como fin comprobar una asociación entre el clima organizacional y el desempeño del profesor en una I.E. El estudio contó con una muestra de 40 participantes y utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo no experimental con alcance transversal correlacional. El método de recopilación de datos fue un cuestionario. El Alfa de Cronbach dio un coeficiente de 0.853 para clima organizacional y un coeficiente de 0,827 para desempeño laboral. Los resultados mostraron que las variables tenían una significancia menor a 0.05, indicando que el clima organizacional visto en la I.E. afecta el desempeño laboral quienes trabajan. Se encontró la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional de una institución educativa en Ecuador y el desempeño docente.

Al-Kurdi et al. (2020) valoraron el papel del clima laboral operacionalizado por el liderazgo organizacional y la confianza en el KS de los estudiantes en las IES. Los hallazgos de 257 académicos participantes muestran que el clima laboral influye de forma excepcional alta en las prácticas de KS de los participantes. También, el liderazgo de la organización y la confianza se relacionan positivamente con la conducta KS de los académicos. Estos resultados muestran la necesidad de tomar en cuenta los elementos organizacionales y sus interacciones al entender e incentivar la conducta de intercambiar información de los académicos en el contexto de las IES.

1.2.2 Antecedentes nacionales

En Piura, Salvatierra (2023) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de los maestros en la institución. El enfoque fue cuantitativo con un diseño correlacional, los participantes fueron 20 maestros que trabajan en la entidad mencionada. Se usaron dos cuestionarios, uno para evaluar el desempeño de los maestros y otro para el clima organizacional. Los hallazgos mostraron una relación significativa y regular entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fernando Belaúnde Terry, con una correlación de Spearman de 0,530 ($p=0,000 < 0,05$).

Mamani (2023) realizó un estudio donde su objetivo fue determinar cómo se relacionan el clima laboral y el desempeño de los maestros de la I.E. José Faustino Sánchez Carrión, de Lurín, 2019. El tipo de estudio es básico, de aspecto metodológico, con una muestra de 80 docentes, con un diseño no experimental, transeccional de nivel correlacional, los instrumentos se tuvo dos cuestionarios. El Rho de Spearman fue de 0.608 y significativa = 0.000, $p \leq 0.05$ entre las variables de estudio del establecimiento educativo.

Gonzáles (2023) en Tacna, realizó un estudio siendo el fin narrar y relacionar las variables Clima organizacional y Desempeño de los profesores en el Liceo Técnico Femenino Concepción de la Región de Bio-Bio, Chile 2020. El estudio fue descriptivo, transversal de campo, con un diseño no experimental. De tipo aplicado, los participantes fueron siendo 35 maestros en ocupaciones del salón, teniendo a la encuesta como técnica. Los hallazgos encontraron un nivel significativo entre las dos variables y según la información, fue aceptada la hipótesis alterna. Asimismo, la correlación de Spearman arrojó 0, 538 y diferente de cero, equivalente a una correlación positiva media.

Flores y García (2022) llevaron a cabo un con el fin de examinar la correlación entre el desempeño laboral y el clima ambiental en los maestros de la institución educativa Santa Inés. El diseño adoptado fue no experimental, de tipo aplicado, con un alcance asociativo y un enfoque cuantitativo. Los participantes fueron maestros. Como

resultados, el 54,1% de los maestros manifestaron que el clima organizacional estaba en una situación de riesgo, mientras que el 34,1% lo consideró inadecuado y el 11,8% lo describió como adecuado. En cuanto al desempeño en el trabajo, el 71,8% de los profesores lo calificaron como nivel medio, el 16,5% como bajo y el 11,8% como alto. En conclusión, existe una relación entre las variables estudiadas, pues un ambiente organizacional adecuado promueve un desempeño laboral efectivo entre los actores educativos, contribuyendo así al logro de las metas institucionales y al fomento de una enseñanza de calidad.

Escapa (2021) realizó un estudio con el objetivo de examinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño del profesor. Los participantes fueron 60 profesores que participaron voluntariamente, el estudio se enmarcó en un diseño descriptivo correlacional. Los resultados mostraron una relación positiva y sólida entre el entorno organizacional y el rendimiento de los profesores. Se encontró que un ambiente organizacional positivo, que fomenta la participación y la asistencia mutua entre los profesores fortalece la identidad profesional y el profesionalismo en el colegio. Además, se observó una disposición a variar de perspectiva y asumir responsabilidades cuando las relaciones organizacionales mejoran.

Arias (2021) realizó un estudio en Chiclayo a fin de establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño del maestro. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal y un nivel relacional. La muestra fue de 30 maestros de la I.E. mencionada. Las respuestas mostraron una relación alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño del maestro, concluyendo que el estado del clima organizacional, en general, es satisfactorio en las tres dimensiones evaluadas.

Cotito (2020) realizó una investigación en Moquegua con el fin de establecer la asociación entre estas variables y las dimensiones específicas del clima organizacional y el desempeño de los maestros. El diseño de la investigación fue transversal, descriptivo correlacional y no experimental. 66 maestros participaron en la muestra y se realizaron encuestas para evaluar la percepción del clima organizacional y el desempeño de los

maestros. Los resultados exhibieron una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño los maestros en los Centros Educativos Técnica Productiva de la UGEL No 3 en 2018 con una correlación directa de 0,506 y una correlación moderada o media. Se descubrió que un clima organizacional adecuado está vinculado a un mejor desempeño docente en la institución.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la diversificación curricular de Educación Básica Alternativa en la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la planificación a nivel de Educación Básica Alternativa en la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación de Educación Básica Alternativa en la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023.

1.4 Justificación

Teórica

Este estudio se propone emplear la teoría del clima organizacional para analizar las dinámicas internas de la institución educativa (I.E.). Surge como respuesta a la necesidad de realizar un diagnóstico organizacional en la I.E. para comprender el clima organizacional predominante y proporcionar información relevante sobre el ambiente en el que interactúan los miembros de la institución, y cómo esto repercute, ya sea de manera positiva o negativa, en el desempeño docente.

Práctica

Es fundamental que las personas desarrollen relaciones positivas tanto en el ámbito laboral como en el familiar y social para mejorar su sentido de pertenencia, compromiso, efectividad, eficiencia y eficacia en su vida cotidiana. Por lo tanto, es crucial fortalecer el clima organizacional en todos los entornos laborales, promoviendo la armonía en todas sus facetas. En este sentido, todas las políticas de una institución educativa deben orientarse hacia el cumplimiento de su Misión y Visión con el fin de atender las necesidades educativas.

Metodológica

Los instrumentos, procedimientos, técnicas y métodos empleados podrán ser aplicados en futuras investigaciones que aborden la misma temática. Además, esta investigación servirá como referencia para aquellos investigadores que propongan proyectos educativos orientados a mejorar el ambiente organizacional en cualquier institución.

1.5 Impactos esperados del trabajo académico

Debido a los cambios actuales en la sociedad, es fundamental dar prioridad a la visión de las políticas educativas delineadas por el MINEDU, sobre todo las que requieren una transformación profunda en la práctica de los profesores. El rendimiento pedagógico de los docentes y su reconocimiento son aspectos críticos y esenciales para fundamentar cualquier modificación en las políticas educativas.

El estudio del rendimiento de los maestros es un tema ampliamente estudiado a nivel global, continental y nacional. Dado que el papel del docente ha evolucionado, es necesario instituir procesos de enseñanza-aprendizaje oportunos, lo que motiva una priorización en su mejora. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la valoración del rendimiento de los maestros es un proceso complejo y su implementación varía según

los lugares y los sistemas políticos en todo el mundo (Rivas, 2015). El rendimiento de los maestros es definido como la práctica pedagógica visible, evidente cuando el maestro demuestra su capacidad y logra las enseñanzas esperadas. Esto implica ejecutar labores establecidas en consonancia con la intención educativa. Además, está influenciado por diversos factores asociados a la calidad y la formación primera los maestros, a fin de lograr niveles de excelencia educativos (Benítez, et al, 2017).

El fin del estudio es evaluar el clima organizacional relacionándolo con el desempeño de los maestros docentes del CEBA Ricardo Palma de Los Olivos, así como con las dimensiones específicas de diversificación curricular, planificación y comunicación.

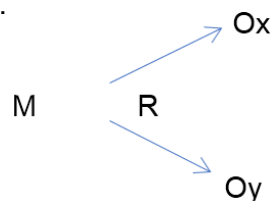
II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo

La investigación adoptó un enfoque descriptivo no experimental. (Hernández et al. 2014). Este estudio se realiza sin manipulación deliberada de las variables, sino observando los fenómenos tal como se presentan naturalmente, para luego analizarlos. Los estudios descriptivos se centran en medir, evaluar o recopilar información sobre varios aspectos, dimensiones o componentes del tema de investigación con el fin de describir lo que se está estudiando.

El diseño fue descriptivo correlacional, conforme a lo señalado por Sánchez y Reyes (2006), ya que busca hallar una conexión entre dos o más variables en el mismo conjunto de individuos de estudio, o la relación entre dos fenómenos o sucesos investigados.



Donde:

M es la muestra

Los subíndices x, y, en cada O señalan los observado en cada variable de estudio.

2.1.2 Ámbito temporal y espacial

El periodo en el cual se desarrolló la tesis es en el período 2023 y el lugar donde se desarrolló fue en la I.E. Ricardo Palma ubicado en Los Olivos.

2.2 Población y muestra

La población son los maestros de la I.E. Ricardo Palma siendo 31 docentes la cantidad con un muestreo censal.

2.3 Instrumentos

Fueron dos cuestionarios con los que midieron las variables de estudio.

2.3.1 Descripción

El instrumento fue un cuestionario, realizado por Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero, en el año 2013, en Áncash.; dicho instrumento ha sido muy eficaz para desarrollar el estudio.

El cuestionario tiene como fin recolectar datos sobre las variables de estudio.

Su estructura tiene dos partes: una con 15 ítems, los cuales permite medir la variable clima organizacional (X), y la otra también con 15 ítems, que permite medir la variable desempeño docente (Y)

El instrumento está bajo la escala Likert con 5 respuestas cerradas: 1 =

Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De

acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

Siendo el menor puntaje uno (1) y el mayor cinco (5) por cada pregunta.

2.3.2 Variable:

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

Son sensaciones que dan una valoración percibida por los trabajadores de sus interrelaciones con otros empleados de la institución.

Definición operacional:

Se aplicará un cuestionario para establecer el nivel de clima organizacional de la I.E.

Dimensiones:

- Relaciones Interpersonales
- Trabajo en equipo
- Comunicación

Variable 2: Desempeño docenteDefinición conceptual:

Aquí el maestro muestra su capacidad metódica y emocional, al hacer su labor yace alineada con los objetivos de la institución; vinculado al aprendizaje de los alumnos y en el clima organizacional.

Definición operacional:

Se aplicará un cuestionario que permitirá establecer el nivel de desempeño del maestro en la I.E.

Dimensiones:

- Diversificación curricular
- Planificación
- Evaluación

2.4 Procedimientos

2.4.1 Validación

Para dar validez a la encuesta se apeló al juicio de expertos en el tema, proporcionando los instrumentos para recolectar información, la matriz de consistencia, y la ficha para validar.

Se presentaron dichos instrumentos ante los expertos con la finalidad de establecer si sirven o no para recolectar la información siendo útiles para el estudio, teniendo como resultado final emitir la evidencia, en forma de constancia, si son viables o no los instrumentos propuestos.

2.4.2 Confiabilidad

Para desarrollar el estudio no se necesitó hacer la confiabilidad de los instrumentos, puesto que fueron puestos a juicio de expertos, quienes los validaron de manera satisfactoria, además fueron validados por los investigadores García y Segura en el año 2013.

2.5 Análisis de datos

Se elaboraron tablas y figuras a interpretar, se usó el programa Excel y el estadístico SPSS.

Se pudo representar objetiva y certeramente la realidad, implicando que la recolección de datos estuvo referida de forma exclusiva a las variables planteadas en el estudio.

Por otra parte, con el método estadístico, se aplicó al estudio el enfoque cuantitativo, por ello se obtuvo información que fue procesada, analizada e interpretadas las variables para una mejor dimensión de la realidad en su conjunto.

2.6 Consideraciones éticas

Para desarrollar este trabajo se ha ceñido estrictamente a las normas y convenciones observables en la redacción de un informe de investigación científica, sobre todo con lo que respecta al campo educativo. También se siguieron a cabalidad las sugerencias del Manual de Publicaciones APA Séptima Edición, además del protocolo de estudio de la Universidad Nacional Federico Villareal.

Se respetó el derecho de autor y se cauteló la identidad de los participantes. Además, la información conseguida se logró procesar de manera objetiva y veraz para avalar la validez y confiabilidad de los resultados presentados en el estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados de la Variable Clima

Organizacional

Tabla 1

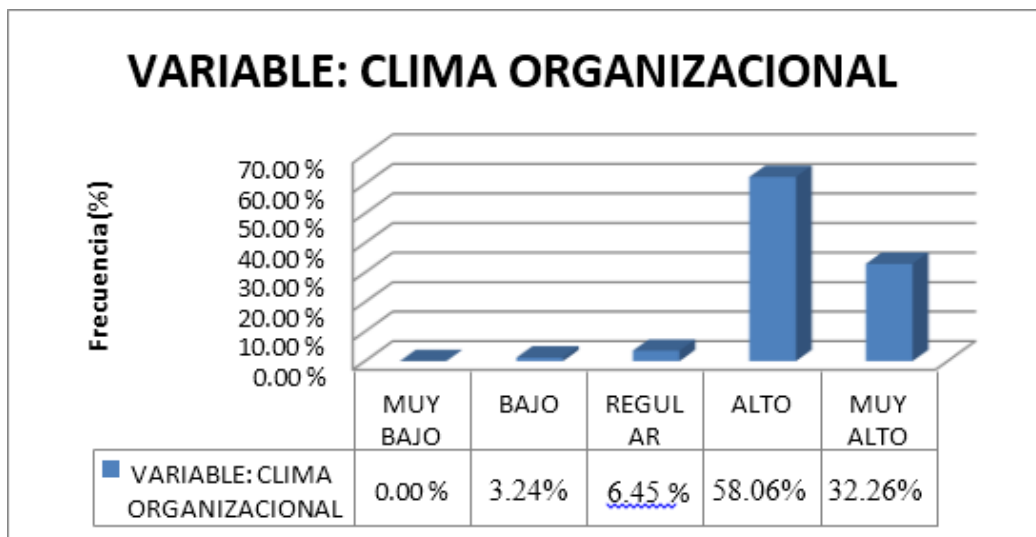
Variable Clima Organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	1	3.24%
Regular	2	12%
Alto	18	58.06%
Muy alto	10	32.26%
Total	31	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Variable Clima Organizacional



Se obtuvo como resultados a través de la Tabla 1, se determinó que 10 docentes que representan el 32,26% perciben que el clima organizacional es muy alto, mientras que 18 estudiantes que representa el 58,06% perciben que el clima organizacional es alto, Por otro lado 2 docentes que representa el 6,45% perciben

que el clima organizacional es regular, 01 docente que representa el 3,24% percibe que el clima organizacional es ajo, finalmente ningún docente percibe que el clima organizacional es muy bajo.

Tabla 2:

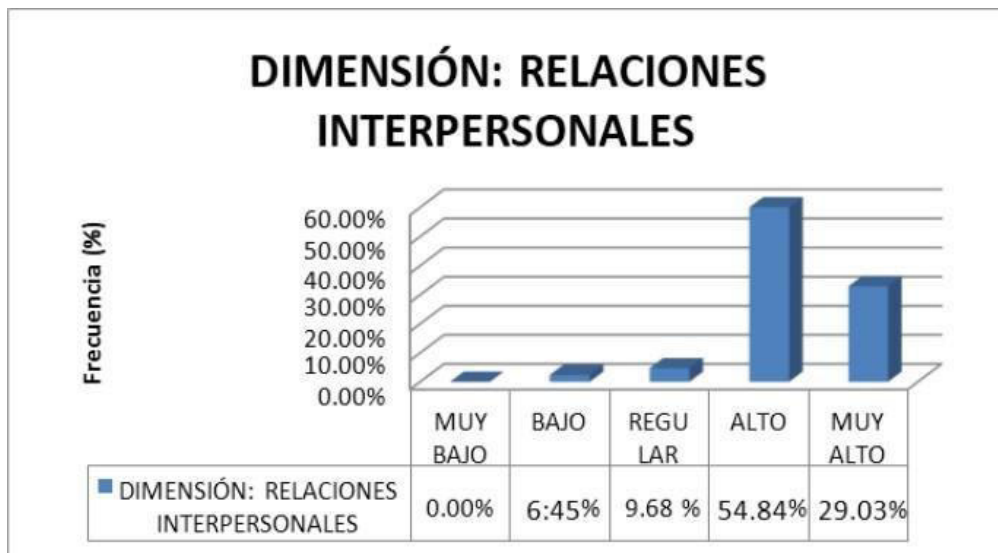
Dimensión Relaciones Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	2	6.45%
Regular	3	9.68%
Alto	17	54.84%
Muy alto	9	29.03%
Total	31	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 2:

Dimensión Relaciones Interpersonales



Aquí se demuestra en la dimensión relaciones interpersonales, de 31 participantes, el 54.84% de ellos afirma que las relaciones interpersonales en la I.E. está en una escala de valoración alta, mientras que el 29.03% dice que se encuentran en una escala muy alta. Además, se muestra que el 9.68% constituido

por 03 participantes dicen que las relaciones interpersonales están en la escala regular, y el 6.45% dicen que el clima organizacional está en un bajo nivel, o sea en I.E. no tiene buenas relaciones interpersonales entre colegas, tampoco se reconocen una labor educativa positiva.

Tabla 3:

Dimensión Trabajo en Equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	4	12.90%
Alto	15	48.39%
Muy alto	12	38.71%
Total	31	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 3:

Dimensión Trabajo en equipo



Aquí se muestra que el 48.39% de participantes dicen que el trabajo en equipo es alto, 38.71% dicen que el trabajo en equipo es muy alto, implicando que hacen reuniones para coordinar con maestros de otras áreas curriculares. Pero además

hay un grupo de 4 participantes (12.90%) que dicen que el trabajo en equipo es regular.

Tabla 4:

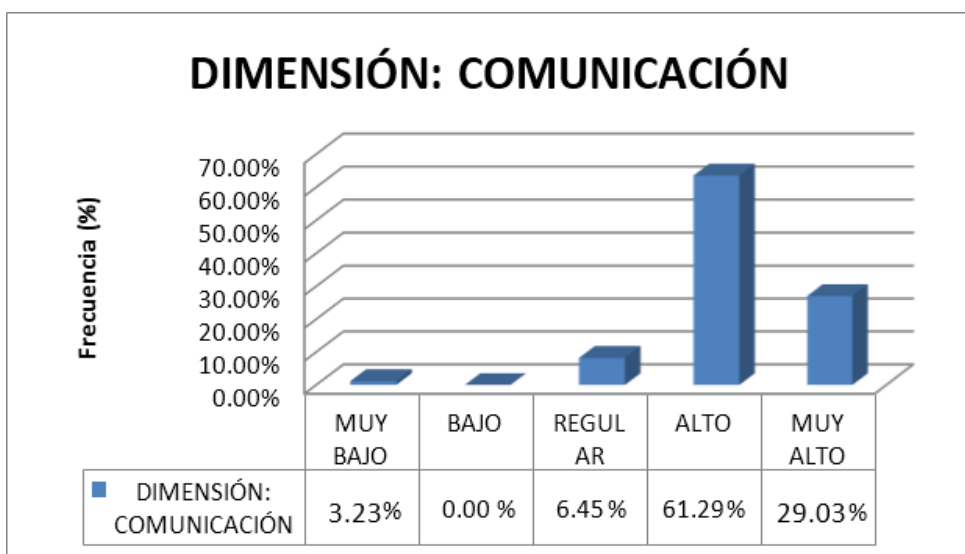
Dimensión Comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.23%
Bajo	0	0%
Regular	2	6.45%
Alto	19	61.29%
Muy alto	9	29.03%
Total	31	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 4:

Dimensión Comunicación



Respecto a la dimensión comunicación, esta demuestra que los porcentajes con mayor relevancia es la escala alta siendo el 61.29% y en la escala muy alta el 29.03%, manifestando que en la I.E. hay una buena comunicación entre los profesores, además en su mayoría creen que la información pedagógica se comparte entre todos los profesores. Además, el 3.23% dice que la comunicación se encuentra en una escala muy baja, manifestando desconfianza en compartir

los conocimientos adquiridos entre profesores de la misma institución.

3.2 Resultados de la Variable Desempeño docente

Tabla 5:

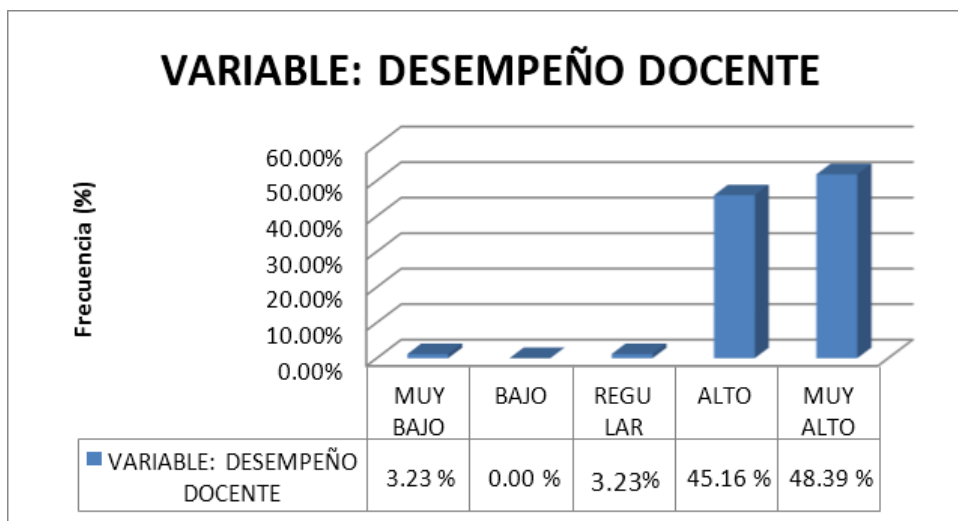
Variable Desempeño Docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.23%
Bajo	0	0%
Regular	1	3.23%
Alto	14	45.16%
Muy alto	15	48.39%
Total	31	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5:

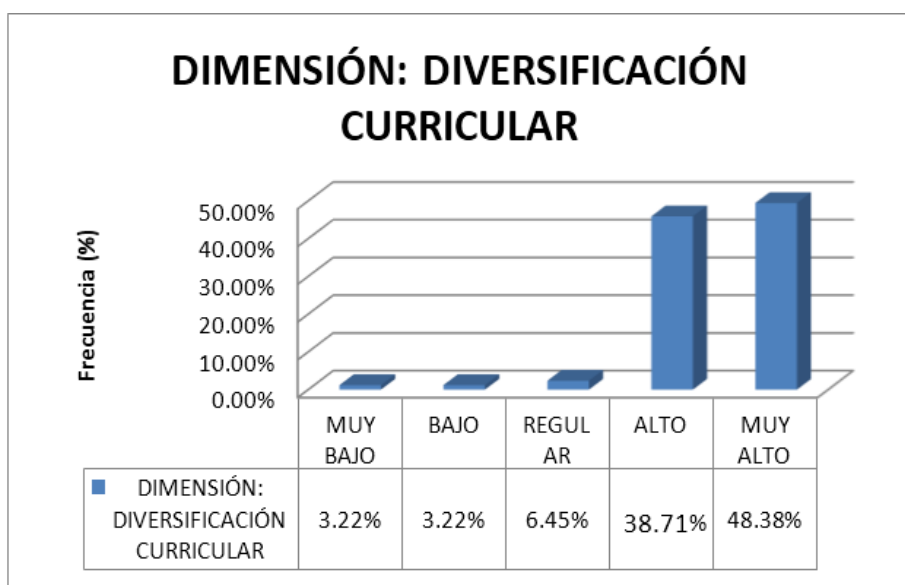
Variable Desempeño Docente



Aquí se demuestra que 48.39% de los participantes el desempeño docente es muy alto; en tanto que un 45.16% el desempeño docente es alto; pero hay un 3.23% de participantes dice que el desempeño es muy bajo.

Tabla 6:*Dimensión Diversificación Curricular*

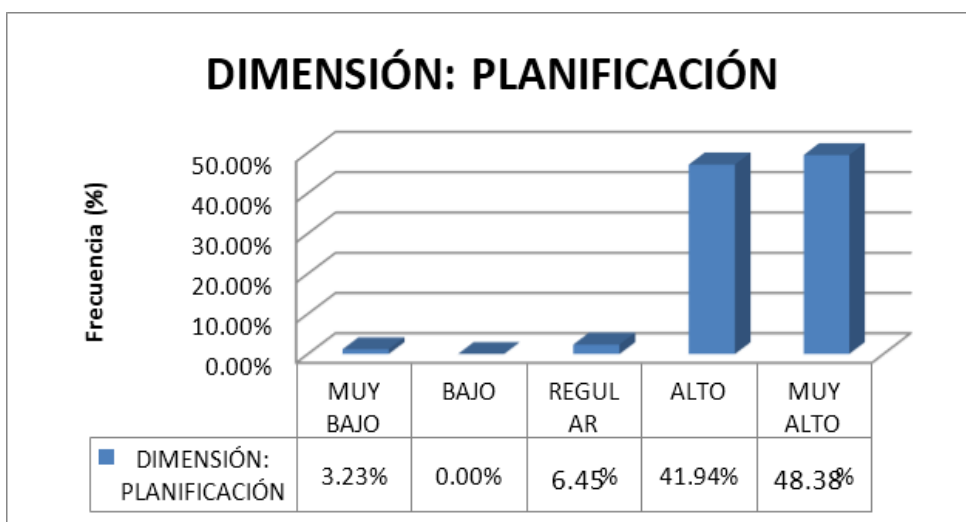
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.22%
Bajo	1	3.22%
Regular	2	6.45%
Alto	12	38.71%
Muy alto	15	48.39%
Total	31	100%

*Nota: Elaboración propia***Figura 6:***Dimensión Diversificación Curricular*

Aquí se demuestra en la dimensión diversificación curricular que el 38.71% está en la escala de valoración alto y el 48.38% se halla en la escala de valoración muy alto, esto significa que los docentes de la I.E. diversifican y contextualizan sus programaciones curriculares, tomando como base el Diseño Curricular Nacional mejorado, y su método permiten potenciar el desarrollo de las competencias en los alumnos. Evidencia además que el Proyecto Curricular Institucional reúne la diversificación curricular desarrollada por los maestros.

Tabla 7:*Dimensión Planificación*

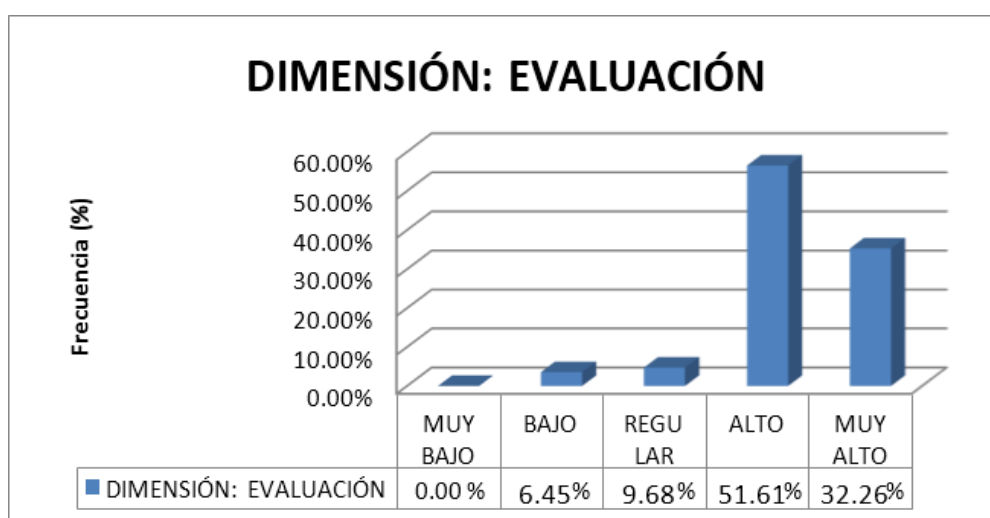
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.23%
Bajo	0	0%
Regular	2	6.45%
Alto	13	41.94%
Muy alto	15	48.39%
Total	31	100%

*Nota: Elaboración propia***Figura 7:***Dimensión Planificación*

Respecto a la dimensión planificación se ve que el porcentaje más alto se da en la escala de valoración muy alta (48.38%) y la escala de valoración alta tiene el 41.94%. dichos resultados muestran que los maestros de la I.E., hacen sus sesiones de aprendizaje, los mismos que son beneficiosos para los alumnos y además los recursos usados en las sesiones de aprendizaje se ajustan al contenido.

Tabla 8:*Dimensión Evaluación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	2	6.45%
Regular	3	9.68%
Alto	16	51.61%
Muy alto	10	32.26%
Total	31	100%

*Nota: Elaboración propia***Figura 8:***Dimensión Evaluación*

Concerniente a la dimensión de evaluación se evidencia que el 51.61% se encuentra en la escala de valoración alta y el 32.26% tiene una escala de valoración muy alta; esto significa que los profesores creen que debe realizarse frecuentemente una autoevaluación acordando una coevaluación entre pares, tomando en cuenta que ello permitirá optimizar su desempeño docente. También se ve que el 9.68% de los participantes están dentro de la escala de valoración regular y el 6.45% de los participantes tienen una escala de valoración baja.

Tabla 9:

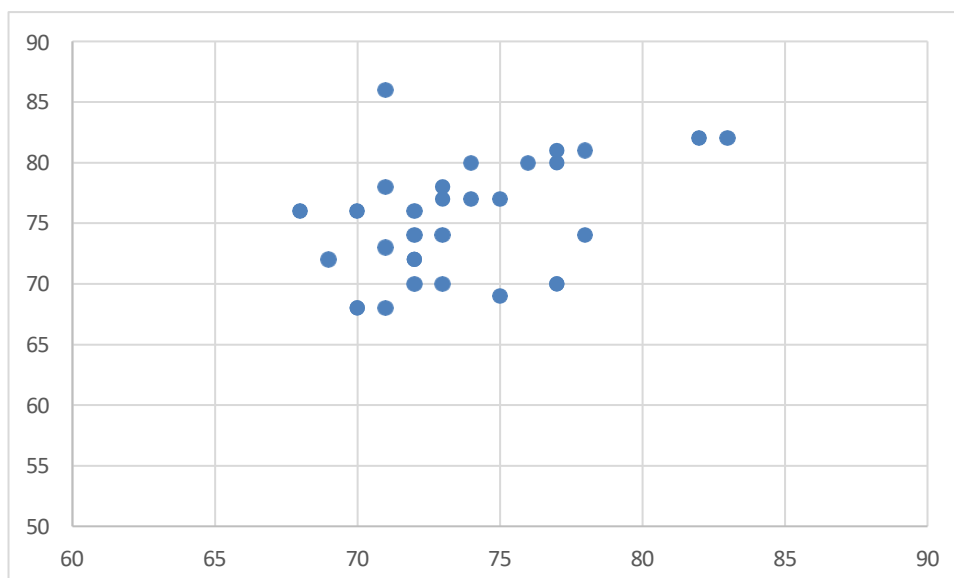
Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño Docente

Niveles		Clima organizacional	Desempeño docente
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1,000	0,628**
	N	31	31
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,628**	1,000
	N	31	31

Nota: Elaboración propia

Figura 9:

Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño Docente



Interpretación

Respecto al Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño Docente; se entiende que existe relación entre ambas variables, pues poseen un coeficiente de correlación de 0.628, siendo entonces una correlación positiva moderada entre las Variables de la

investigación.

Tabla 10:

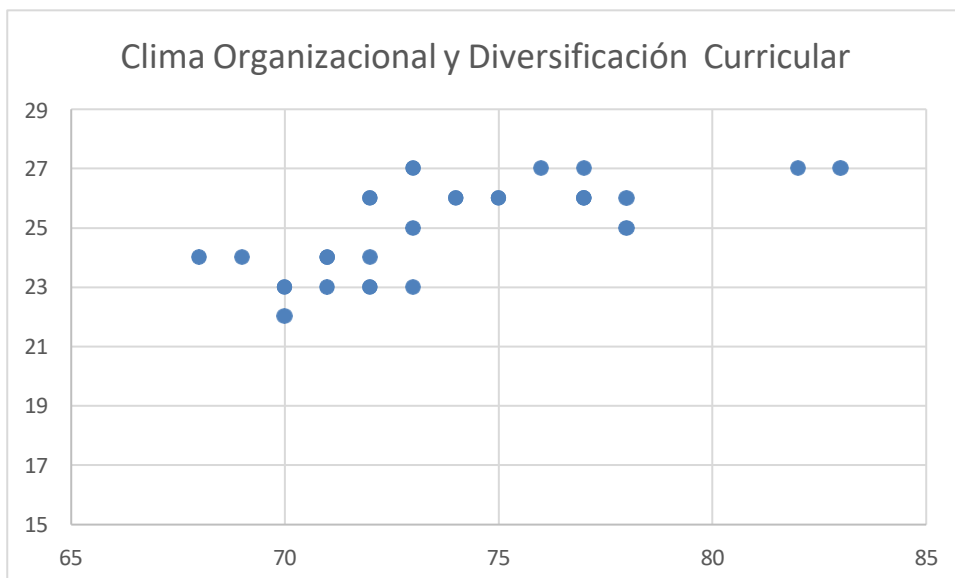
Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la dimensión diversificación curricular

Niveles		Clima organizacional	Diversificación curricular
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,836
	N	31	31
Diversificación curricular	Correlación de Pearson	0,836	1
	N	31	31

Nota: Elaboración propia

Figura 10:

Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la dimensión Diversificación Curricular



Interpretación

Respecto al coeficiente de correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular, se entiende que existe relación entre ambas variables de correlación de Pearson con 0.836, siendo

entonces una correlación positiva fuerte entre las variables de investigación

Tabla 11:

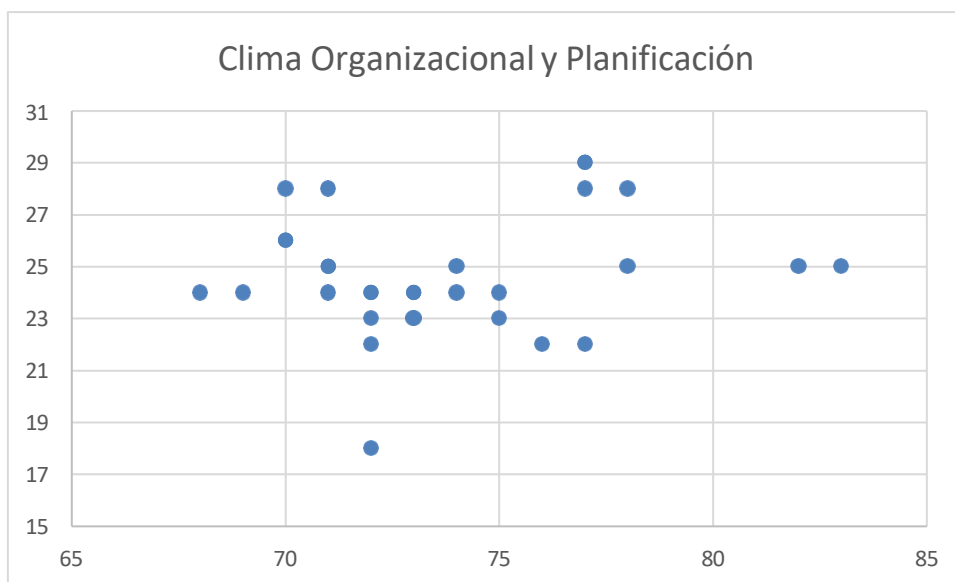
Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la dimensión Planificación

Niveles		Clima organizacional	Planificación
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,620
	N	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	0,620	1
	N	31	31

Nota: Elaboración propia

Figura 11:

Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la dimensión Planificación



Interpretación

Respecto al coeficiente de correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión planificación, se entiende que existe relación entre ambas variables de correlación de Pearson con 0.620, siendo entonces una correlación positiva

moderada entre las variables de investigación.

Tabla 12:

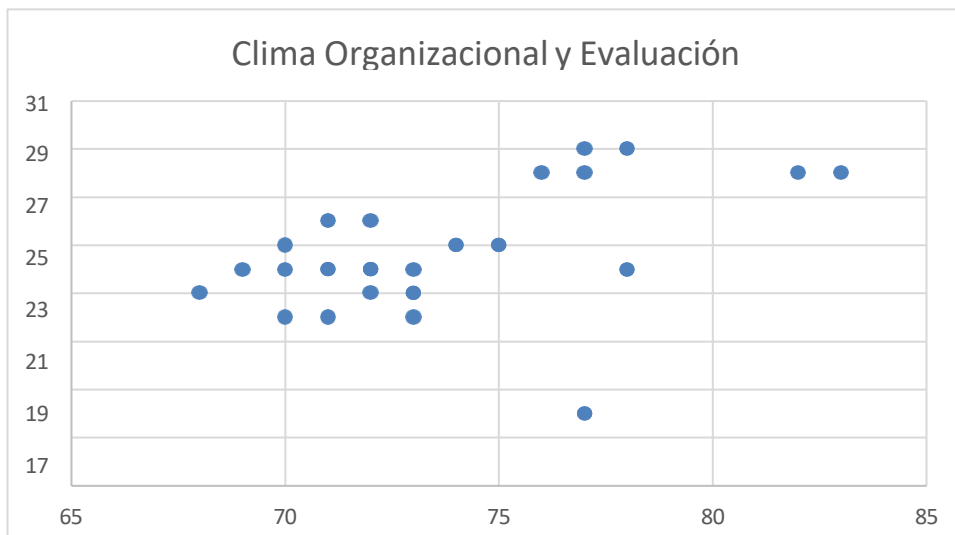
Cálculo del coeficiente de correlación entre la Variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación

Niveles		Clima organizacional	Evaluación
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,719
	N	31	31
Evaluación	Correlación de Pearson	0,719	1
	N	31	31

Nota: Elaboración propia

Figura 12:

Diagrama de dispersión de la Variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación



Interpretación

Respecto al coeficiente de correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión Evaluación, se entiende que existe relación entre ambas variables de correlación de Pearson con 0.719, siendo entonces una correlación positiva fuerte entre las variables de investigación.

IV. CONCLUSIONES

- De acuerdo al resultado obtenido entre la variable clima organizacional y desempeño docente, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre las variables, siendo el coeficiente de correlación Pearson de 0.628.
- De acuerdo al resultado obtenido entre la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular, se concluye que existe una correlación positiva fuerte, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.836.
- De acuerdo al resultado obtenido entre la variable clima organizacional y la dimensión planificación, se concluye que existe una correlación positiva moderada, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.620.
- De acuerdo al resultado obtenido entre la variable clima organizacional y la dimensión evaluación, se concluye que existe una correlación positiva fuerte, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.719.

V. RECOMENDACIONES

El presente estudio tuvo como objetivo establecer si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma” del distrito de Los Olivos. De lo que resultó se pudo recomendar que:

- Se recomienda a la UGEL y DRELM que todo el personal docente, directivo y administrativo deberían procurar siempre mantener un óptimo clima organizacional, de esa manera el potencial humano podrá sentirse en confianza y trabajar con mayor eficiencia en equipo. Para ello se requiere pensar habilidades que coadyuven a los maestros a optimizar su labor educativa.
- Se recomienda a la UGEL 02 correspondiente al distrito de Los Olivos que las instituciones educativas en convenio con las autoridades locales, impulsen capacitaciones y actualizaciones pedagógicas permanentes con el fin de optimizar el desempeño de los maestros y así garantizar un mejor servicio a la sociedad.
- Se recomienda al MINEDU que deben establecer políticas institucionales de reconocimientos y estímulos a los maestros, personal administrativo y a todos los que trabajan en las Instituciones Educativas; A su vez se les debe motivar e incentivar para que puedan esforzarse en optimizar el proceso de enseñanza– aprendizaje de todos los alumnos, y en consecuencia puedan mejorar su desempeño docente y repercutir positivamente en la comunidad.
- Al equipo directivo del CEBA que deben ejecutar un adecuado liderazgo formativo. Dado que son encargados de monitorear, conducir y hacer el acompañamiento a los maestros; Para que así se pueda optimizar la labor pedagógica en pro de todos los alumnos y con ello lograr mejores personas, docentes y estudiantes, en la sociedad.

VI. REFERENCIAS

- Al-Kurdi, O. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227.
- Ampié, S. (2022). *El clima organizacional y el desempeño docente en las escuelas públicas de primaria del turno matutino del distrito III de Managua en el II semestre del año 2021*. UNAN Managua, Facultad de Educación e Idiomas.
- Apolaya, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115559/Apolaya_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, Provincia de San Ignacio*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo*. División de educación, sector social.
<https://publications.iadb.org/es/el-problema-de-la-escasez-de-docentes-en-latinoamerica-y-las-politicas-para-enfrentarlo>
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria [BBVA]. (2019). *Singapur, Finlandia o Suiza: ejemplos a seguir en educación*. <https://www.bbva.com/es/singapur-finlandia-suiza-ejemplos-seguir-educacion/>
- Benítez, E. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. EmásF. *Revista digital de educación física*, 8(48), 83-95.
https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf
- Bernal, A. (2023). Organizational climate in the work performance of teachers in the

educational unit Dr. Isidro Ayora Cueva. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 9(1), 197-226.

Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. Universidad Técnica de Ambato.

Bravo, M. y Calderón, O. (2017). El Clima Laboral y Su Incidencia En El Desempeño Del Personal Docente de Una Escuela de Educación Básica En Ecuador. *Podium*, 1(1), 131-143.

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.

Calle, V. (2021). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani – 2019*. Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Chiavenato, I. (1999). *Recursos Humanos de una Empresa*. San Marcos.

Coll, y Gimeno. (1988). *El marco curricular en una escuela renovada*. Editorial Popular.

Coronel, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín 2020*. Universidad San Martín de Porres.

Cotito, T. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en los centros de educación técnicos productivos de la UGEL N° 3, año 2018*. Universidad José Carlos Mariátegui.

Cristobal, S. (2015). *ma organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva pública, Huaral, 2014*. Gestión y calidad educativa. Universidad César Vallejo.

- Díaz, E. y Merino, T. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 - Trujillo. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 180-207.
- Donayre, J. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71076/Donayre_J_JC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El Mundo. (2024). *Problemas a los que se enfrentan los profesores de hoy en día*. <https://saposyprincesas.elmundo.es/consejos/educacion-colegio/problemas-a-los-que-se-enfrentan-los-profesores/>
- El Peruano. (11 de Marzo de 2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>
- El Peruano. (2020). *Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada "Aprendo en casa", a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574684/disponen-el-inicio-del-ano-escolar-1865282-1.pdf>.
- El Peruano (15 de Marzo de 2020). *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1>
- Elacqua, G. y Hincapié, D. (2018). *Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente*. BID.

- Escapa, J. (2021). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa pública estatal del distrito de Mariano Melgar*. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Fondo Editorial UPC.
- Flores, D. y García, N. (Julio - Agosto de 2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327
- Flores, P. (2018). *Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani, 2016*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2020). *Minedu se une con UNESCO y UNICEF para lanzar el capítulo peruano de la Coalición para la Educación. UNICEF*. Obtenido de <https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/minedu-se-une-con-unesco-unicef-para-lanzar-coalicion-educacion>
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*. Psychological Bulletin.
- García, D. y Campana, A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019. *Revista Ciencia y Educación*, 1(1), 6-18. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5>
- García, D. y Campana, A. (2020). Organizational climate and teaching performance in the “fe y alegría” Educational Units, Guayaquil -Ecuador, 2019. *Ciencia y Educación*, 1(1). <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)*. Hampton.
- Gonzales, C. A. (2013). *El clima institucional en la institución educativa secundaria José*

Antonio Encinas de Puno – 2018. Universidad Nacional del Altiplano.

González, J. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación. XXIV(47)*, 90-114.

González, M. (2023). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en el Liceo Técnico Femenino Concepción, Región Bio – Bio, Chile, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3108/Gonzalez-Diaz-Myriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3° ed.). McGraw-Hill.

Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Hashim, H. (2015). Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 202, 242-251.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6° edición ed.). McGraw Hill interamericana editores S.A. de C.V.

Heskett, S. (2008). *Ownership quotient: Putting the Service Profit Chain to Work for Unbeatable Competitive Advantage*.

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000). *Desafíos de la educación*. Buenos Aires: UNESCO. <http://hdl.handle.net/123456789/3039>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2020). *En el país existen alrededor de 600 mil maestros*. Obtenido de <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-alrededor-de-600-mil-maestros-11652/#:~:text=El%2068%2C6%20%25%20de%20los,en%20universidades%20p%C3%ABlicas%20y%20privadas>.

International Labour Organization. (2020). *COVID-19 and the education sector*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

sector/documents/briefingnote/wcms_742025.pdf

- López, R. y Escalante, M. (2023). Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra - Lima 2022. Rev. *Igobernanza*, 6(22).
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.261>
- Mamani, D. y Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur*, 2018. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2018>
- Mamani, N. (2023). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, del distrito de Lurín*, 2019. Facultad de educación, unidad de posgrado. [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/20594/Mamani_dn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marchesi, Á. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Alianza Editorial.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Meléndez, D. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí Región San Martín - 2020*. [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6333/1/Clima%20institucional_Desempe%C3%B1o%20laboral_Docentes%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa.pdf
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2010). *Ética, democracia y gobernabilidad desde la convivencia escolar*. Ministerio de Educación:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4501>

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima: Ministerio de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5922>

Ministerio de Educación [MINEDU]. (15 de Julio de 2022). *Marco de buen desempeño docente*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Ministerio de Educación. (2009). *Diseño Curricular Nacional de educación básica regular*. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional2005FINAL.pdf>

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Cooperativa Editorial.

Muelas, Á. (2014). Competencias del profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato. construyendo desde las estrategias de aprendizaje. *INFAD Revista de Psicología*, 4(1), 375-380.

Muñoz, M. (2014). Convivencia y clima escolar en una comunidad educativa inclusiva de la Provincia de Talca. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16-32.

Niebles, W. (s.f.). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Sabier, ciencia y libertad*, 14(2), 283-294.

ONAC. (27 de FEBRERO de 2020). *El sistema educativo de Paraguay está entre los peores del mundo*. <https://coprofam.org/2020/02/27/el-sistema-educativo-de-paraguay-esta-entre-los-peores-del-mundo/#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20paraguaya%20atraviesa%20una,mala%20gesti%C3%B3n%20y%20la%20corrupci%C3%B3n>.

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe: Aportes para una respuesta educativa frente al COVID-19 en América Latina*. <http://ciec.edu.co/wp->

content/uploads/2020/08/373761spa.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2023). *La educación transforma vidas*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/education>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en America Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---rolima/documents/publication/wcms_749659.pdf

Pacheco, M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: caso de la universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189.

Quintanilla, L. (2022). Incidence of the work environment on the teaching performance of the Bachelor's Degree in Basic Education at the Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher*, 7(1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>

Ramos, L. (2015). *Construcción de una plataforma tecnológica para mejorar la comunicación entre actores educativos*. Obtenido de Educación: <http://hdl.handle.net/123456789/4048>

Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. Facultad de ciencias de la educación. Universidad de Carabobo.

Rivas, A. (2015). *America Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Fundación CIPPEC.

Salvatierra, Á. (2023). *Clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaúnde Terry - Sullana - Piura 2020*. Universidad San Martín de Porres.

Sánchez, A. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica aplicados a la psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima.

Satorre, C. (2022). El efecto del Clima Organizacional en el Desempeño y la Satisfacción Laboral de los Maestros en Escuelas Secundarias Seleccionadas en la División de Albay. *Poderoso*, 3(1), 381-394. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar->

77056-7

Suárez, S. (2021). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17188/Suarez_hs.pdf?sequence=3

Sulca, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en profesores de una institución educativa*. Universidad Marcelino Champagnat.

UGEL 07, MINEDU. (2023). *Resolución Directoral N° 06384-2023-UGEL07: Plan para el Fortalecimiento en Competencia - Formación*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5153255/RESOLUCION-DIRECTORAL-06384-2023-UGEL07.pdf?v=1695133152>

UGEL, M. (21 de enero de 2022). *La UGEL 07 continúa con la supervisión de instituciones educativas*. Obtenido de <https://www.ugel07.gob.pe/noticia/la-ugel-07-continua-la-supervision-de-instituciones-educativas/>

Vaillant, D. (2016). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7-22.
<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/viewFile/4663/5100>

Valdez, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. Editorial Pueblo.

Valencia, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. Universidad Nacional del Altiplano.

Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Paidós.

VII. Anexos

Anexo A
Matriz de operacionalización de las
variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Variable 1: Clima organizacional	Son sensaciones que dan una valoración percibida por los trabajadores de sus interrelaciones con otros empleados de la institución.	Se aplicará un cuestionario para establecer el nivel de clima organizacional de la I.E.	Relaciones interpersonales Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada. El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Trabajo en equipo Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.	
			Comunicación Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. La información de interés debe ser compartida con los demás. Presto atención a los comunicados que emite el director. Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.	

Variable 2: Desempeño docente	Aquí el maestro muestra su capacidad metódica y emocional, al hacer su labor yace alineada con los objetivos de la institución; vinculado al aprendizaje de los alumnos y en el clima organizacional.	Se aplicará un cuestionario que permitirá establecer el nivel de desempeño del maestro en la I.E.	Diversificación curricular Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad. Para la diversificación tomo como base el DCN. Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto. Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante. La diversificación está considerada dentro del PCI.	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Planificación Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución. Elaboro el plan de aula y/o área. Consigo los objetivos que me propongo. Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas. Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.	
			Evaluación Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo. Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente. Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados. El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.	

Anexo B

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en educación básica alternativa del CEBA Ricardo Palma Los Olivos, 2023? Problemas específicos ¿Cómo influye el clima organizacional en la diversificación curricular de la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023? ¿Cómo influye el clima organizacional en la planificación a nivel de la Educación Básica Alternativa de	Objetivo general Identificar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023. Objetivos específicos Determinar la influencia entre el clima organizacional y la diversificación curricular de la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023 Determinar la influencia entre el clima organizacional y la planificación a nivel de la Educación Básica Alternativa de la I.E.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023. Hipótesis específica Existen influencia entre el clima organizacional y la diversificación curricular de la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023 Existe influencia entre el clima organizacional y la planificación a nivel de la Educación Básica Alternativa de la I.E.	Variable independiente Clima organizacional Dimensiones: Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Comunicación Variable dependiente Desempeño docente Dimensiones: Diversificación curricular Planificación Evaluación	Tipo No experimental Descriptivo Diseño Correlacional Población Docentes de la I.E. Ricardo Palma en Los Olivos Muestra 31 docentes Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario

la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023?	Ricardo Palma Los Olivos 2023	Ricardo Palma Los Olivos 2023		
¿Cómo influye el clima organizacional en la evaluación de la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023?	Determinar la influencia entre el clima organizacional y la evaluación de la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023	Existe influencia entre el clima organizacional y la evaluación de la Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos 2023		

Anexo C
Instrucciones

Cuestionario de Clima Organizacional

Instrucciones:

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título "Clima organizacional y desempeño docente en educación básica alternativa del CEBA Ricardo Palma Los Olivos, 2023" desarrollando el cuestionario de Clima Organizacional.

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

- 1.- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- 2.- No deje preguntas sin contestar.
- 3.- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

	ÍTEMS	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
Relaciones Interpersonales	1. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.					X
	2. Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.					X

	3. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.					X
	4. El trabajo que realizan los directivos para					X

	manejar conflictos es bueno.					
	5. La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.				X	
Trabajo en equipo	6. Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.				X	
	7. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.				X	
	8. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					X
	9. El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.					X
	10. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.					X
Comunicación	11. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					X
	12. Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					X
	13. La información de interés debe ser compartida con los demás.					X
	14. Presto atención a los comunicados que emite el director.					X
	15. Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.					X

Cuestionario Desempeño Docente

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

Ítems		MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
Diversificación curricular	1. Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.				X	
	2. Para la diversificación tomo como base el DCN.					X
	3. Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.					X
	4. Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.					X
	5. La diversificación está considerada dentro del PCI.					X
Planificación	6. Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.				X	
	7. Elabora el plan de aula y/o área.				X	

	8. Consigo los objetivos que me propongo.				X	
	9. Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.				X	
	10. Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.				X	
Evaluación	11. Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.				X	
	12. Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.				X	
	13. Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.				X	
	14. Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.				X	
	15. El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.				X	

Anexo D

Certificados de

Validez (JUICIO DE

EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario “Clima Organizacional”

[illegible]

5. Eficiencia	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.																			X	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar aspectos de las variables.																			X	
7. Consistencia	Está basado en aspectos tecnico-científicos.																			X	
8. Coherencia	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores																			X	
9. Metodología	Responde a los propósitos del estudio.																			X	
10. Pertinencia	Evidencia utilidad para la investigación.																			X	

Autor del instrumento:

Título de la investigación: El clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en La Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos – 2023.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:**III. CALIFICACION GLOBAL:**

Observación:

.....

.....

... Lugar y Fecha:

del 2023

Apellidos y Nombres del experto: Mg. () Dr. ()

.....

... Cargo en la Institución donde labora:

.....

... DNI N° Teléfono:

FIRMA DEL INFORMANTE

Anexo E

Certificados de

Validez (JUICIO DE

EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario “Desempeño Docente”

[illegible]

5. Eficiencia	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.																			X	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar aspectos de las variables.																			X	
7. Consistencia	Está basado en aspectos tecnico-científicos.																			X	
8. Coherencia	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores																			X	
9. metodología	Responde a los propósitos del estudio.																			X	
10. Pertinencia	Evidencia utilidad para la investigación.																			X	

Autor del instrumento:

Título de la investigación: El clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en La Educación Básica Alternativa de la I.E. Ricardo Palma Los Olivos – 2023.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:**III. CALIFICACION GLOBAL:**

Observación:

.....

.....

... Lugar y Fecha:

del 2023

Apellidos y Nombres del experto: Mg. () Dr. ()

.....

... Cargo en la Institución donde labora:

.....

... DNI N° Teléfono:

FIRMA DEL INFORMANTE

Anexo F

Matriz de encuestas

Variable Clima Organizacional

V1D RI1	V1D RI2	V1D RI3	V1D RI4	V1D RI5	V1D TE6	V1D TE7	V1D TE8	V1D TE9	V1DT E10	V1D C11	V1D C12	V1D C13	V1D C14	V1D C15	V1Relacio nesinter	V1trbe quipo	V1Comun icacion	V1cli maorg
4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	22.00	22.00	21.00	65.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	21.00	19.00	20.00	60.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.00	18.00	19.00	58.00
4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	21.00	21.00	21.00	63.00
5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	21.00	17.00	18.00	56.00
4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	20.00	21.00	21.00	62.00
5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	22.00	20.00	18.00	60.00
4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.00	20.00	20.00	61.00
5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	20.00	20.00	22.00	62.00
5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	22.00	18.00	18.00	58.00
4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	21.00	19.00	21.00	61.00
5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	20.00	18.00	20.00	58.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	21.00	21.00	19.00	61.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	19.00	19.00	57.00
5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	21.00	20.00	21.00	62.00
5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.00	20.00	20.00	61.00
5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	21.00	22.00	20.00	63.00
5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	21.00	20.00	61.00
5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	22.00	20.00	62.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	22.00	23.00	23.00	68.00

4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	20.00	20.00	59.00
5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.00	21.00	20.00	62.00
5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	21.00	21.00	22.00	64.00
5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	23.00	19.00	21.00	63.00
5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	21.00	20.00	61.00
5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	22.00	20.00	62.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	22.00	23.00	23.00	68.00
4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	20.00	20.00	59.00
5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	21.00	21.00	21.00	63.00
5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	21.00	21.00	22.00	64.00
5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	23.00	20.00	20.00	63.00

Variable Desempeño Docente

V2DD C1	V2DD C2	V2DD C3	V2DD C4	V2DD C5	V2D P6	V2D P7	V2D P8	V2D P9	V2DP 10	V2DE 11	V2DE 12	V2DE 13	V2DE 14	V2DE 15	V2diversif curricular	V2Planific ación	V2Evalua ción	V2Desemp docente
4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	21.00	20.00	22.00	63.00
5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	20.00	22.00	23.00	65.00
4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	18.00	18.00	20.00	56.00
5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	20.00	23.00	23.00	66.00
3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	20.00	23.00	21.00	64.00
4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	1.00	1.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	22.00	14.00	21.00	57.00
4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	20.00	20.00	22.00	62.00
5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	23.00	22.00	23.00	68.00
3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	21.00	19.00	21.00	61.00
4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	19.00	22.00	24.00	65.00
5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	22.00	23.00	22.00	67.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	1.00	1.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	21.00	13.00	20.00	54.00
5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	22.00	21.00	20.00	63.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	20.00	20.00	20.00	60.00
4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	20.00	19.00	19.00	58.00
3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	19.00	20.00	18.00	57.00
3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	22.00	22.00	19.00	63.00
4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	21.00	20.00	60.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00	22.00	20.00	64.00
4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	22.00	22.00	23.00	67.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	19.00	20.00	58.00
5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	23.00	20.00	22.00	65.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	21.00	21.00	24.00	66.00
5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	1.00	22.00	20.00	19.00	61.00

4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	21.00	20.00	60.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00	22.00	20.00	64.00
4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	22.00	22.00	23.00	67.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	19.00	19.00	20.00	58.00
5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	23.00	20.00	22.00	65.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	21.00	21.00	24.00	66.00
5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	1.00	22.00	20.00	19.00	61.00