

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



TESIS

Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán

Poma de Ayala, Ayacucho - 2022

Para obtener el título profesional de Licenciado en Educación Secundaria, Especialidad:

Ciencias Sociales y Filosofía, con Mención en Turismo

PRESENTADA POR

Bach. Dennys Palomino Huayta

Bach. Josep Brany Perez Rodriguez

ASESOR

Dr. Adolfo Quispe Arroyo

Ayacucho-Perú

2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Dennys Palomino Huayta, con código n.º 05140507, identificado con DNI n.º 70378032, domiciliado en AV. 26 de enero Mz “C”, Lot. 3 y Josep Brany Pérez Rodríguez, con código n.º 05146016, identificado con DNI n.º 70867547, bachilleres de la Facultad de Ciencias de la Educación, en la especialidad de Ciencias Sociales y Filosofía, con Mención en Turismo, al amparo de los dispuesto por la ley de Procedimiento Administrativo General, n.º 27444.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO:

Que la tesis presentada es auténtica y no plagiada en ningún aspecto. En el proceso, para enunciar las fuentes de referencia, se han utilizado las normas de carácter internacional que norman la redacción de textos de esta naturaleza.

Para dar mayor fe de este documento, firmamos al pie de la página.

Ayacucho, 13 de octubre de 2022

PALOMINO HUAYTA, Dennys

DNI: 70378032

PÉREZ RODRÍGUEZ, Josep Brany

DNI: 70867547

A Dios y a nuestros padres, por habernos acompañado en el transcurso de nuestra vida y en nuestra formación profesional, para ser mejores personas y servir a la sociedad.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por habernos dado fuerza y valor para culminar esta etapa de nuestra existencia terrenal.

A nuestras madres, quienes estuvieron presentes en el proyecto de nuestras vidas, por la confianza y el apoyo brindado, por demostrarnos amor corrigiendo nuestras faltas y celebrando nuestros triunfos.

A nuestros hermanos y hermanas que, con sus consejos, nos han ayudado a afrontar los retos que se nos han presentado a lo largo de nuestra vida.

A nuestros padres, por estar siempre presente en nuestras vidas; sabemos que están orgullosos de la persona que hemos llegado a ser.

Al Dr. Adolfo Quispe Arroyo, por el asesoramiento efectivo y pertinente a la presente investigación, y por toda la colaboración brindada.

Finalmente, a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, nuestra casa superior de estudios, dentro de ella a la Facultad de Ciencias de la Educación, y la Escuela Profesional de Educación Secundaria, porque en sus aulas nos supieron formar de manera íntegra como profesionales y personas de bien.

ÍNDICE

Página del jurado.....	II
Declaración jurada de autenticidad.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimientos.....	V
Índice.....	VI
Índice de tablas.....	IX
Índice de figuras.....	X
Índice de anexo.....	XI
Resumen.....	XII
Abstract.....	XIII
Introducción.....	XIV
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la situación problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Formulación objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Justificación teórica.....	5
1.4.2 Justificación práctica.....	5

1.4.3	Justificación metodológica	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO		7
2.1	Antecedentes.....	7
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	9
2.2	Bases teóricas	11
2.2.1	Clima organizacional.....	11
2.2.2	Desempeño docente.....	15
2.3	Marco conceptual	18
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		21
3.1	Formulación de hipótesis.....	21
3.1.1	Hipótesis general	21
3.1.2	Hipótesis específicas.....	21
3.2	Variables.....	21
3.3	Operacionalización de variables.....	23
3.4	Tipo y nivel de investigación	25
3.4.1	Tipo de investigación.....	25
3.4.2	Nivel de investigación	25
3.5	Método de investigación.....	26
3.6	Diseño metodológico.....	26
3.7	Población.....	27

3.8	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	27
3.8.1	Técnicas	27
3.8.2	Instrumentos	27
3.9	Validez y confiabilidad de los instrumentos	28
3.9.1	Validez.....	28
3.9.2	Confiabilidad	28
3.10	Técnicas para el procesamiento de información	29
3.11	Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		31
4.1	Resultados a nivel descriptivo	31
4.2	Resultados a nivel inferencial.....	35
4.3	Discusión de resultados	42
CONCLUSIONES		45
RECOMENDACIONES.....		47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		48
ANEXO.....		55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables.....</i>	23
Tabla 2. <i>Nivel del clima organizacional en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	31
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	32
Tabla 4. <i>Nivel del desempeño docente en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	33
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones del desempeño docente en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	34
Tabla 6. <i>Niveles del desempeño docente en los maestros observados de los Planteles de Aplicación.....</i>	35
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad.....</i>	36
Tabla 8. <i>Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	37
Tabla 9. <i>Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	38
Tabla 10. <i>Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	39
Tabla 11. <i>Correlación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	40
Tabla 12. <i>Correlación entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala.....</i>	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Porcentaje del clima organizacional en los docentes de los Planteles de Aplicación</i>	
<i>Guamán Poma de Ayala</i>	31
Figura 2. <i>Porcentaje del desempeño docente en los docentes de los Planteles de Aplicación</i>	
<i>Guamán Poma de Ayala</i>	33

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	58
Anexo 3: Base de datos.....	63
Anexo 4: Validación de juicio de expertos	65
Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos.....	71
Anexo 6: Ficha de observación del desempeño docente	73
Anexo 7: Validación de la ficha de observación del desempeño docente	74
Anexo 8: Solicitud a la institución educativa	76
Anexo 9: Cuestionarios aplicados.....	77
Anexo 10: Fichas de observación aplicadas	82

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022. Sobre la metodología, el enfoque fue cuantitativo y se aplicó dentro de un diseño no experimental, correlacional-descriptivo; la población estuvo conformada por 44 docentes trabajadores de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, de la provincia de Ayacucho, de tipo censal, en quienes se aplicó dos cuestionarios validados por juicio de expertos y confiabilizados a través del alfa de Cronbach para ambas variables de estudio ($\alpha = 0.984$, $\alpha = 0.952$), el clima organizacional y el desempeño docente, respectivamente. Los resultados descriptivos demuestran que el clima organizacional estuvo en un nivel alto (54.5 %); en cuanto al desempeño docente, los encuestados respondieron como “siempre” (70.5 %). Asimismo, el coeficiente de correlación entre estas variables fue establecido en la estadística como una relación positiva considerable ($r_s = 0,616^{**}$; $p=0,000$); en consecuencia, se concluyó en que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research study had the general objective of determining the relationship between the organizational climate and teaching performance in the Guamán Poma de Ayala Application Campuses, Ayacucho-2022. Regarding the methodology, the approach was quantitative and was applied within a non-experimental, correlational-descriptive design; The population was made up of 44 teacher workers from the Guamán Poma de Ayala Application Schools, in the province of Ayacucho; of a census type, in whom two questionnaires validated by expert judgment and made reliable through Cronbach's alpha for both study variables ($\alpha = 0.984$, $\alpha = 0.952$) were applied.), the organizational climate and teacher performance, respectively. The descriptive results show that the organizational climate was at a high level (54.5%); Regarding teaching performance, respondents answered as "always" (70.5%). Likewise, the correlation coefficient between these variables was established in the statistics as a considerable positive relationship ($r_s = 0.616^{**}$; $p=0.000$); Consequently, it was concluded that there is a significant relationship between organizational climate and teaching performance in the Guamán Poma de Ayala Application Schools, Ayacucho-2022.

Key words: Climate organizational, performance teacher.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo de un país es el pilar fundamental para su desarrollo. Parte de este proceso son los docentes, quienes permiten el logro de objetivos educativos en las instituciones educativas. En las organizaciones o entidades donde participan estudiantes, profesores y personal no docente, se requiere de un funcionamiento idóneo; ya que se busca calidad de relaciones entre los miembros, garantizando así la mejora del rendimiento escolar y el éxito laboral docente (Njoku y Modebelu, 2019). En ese sentido, el valor que tiene la cultura organizativa dentro de las instituciones educativas se fundamenta en la posibilidad que permita el desarrollo de estrategias de trabajo eficaces, creativas, sinérgicas, productivas y éticas que aseguran el rendimiento de sus estudiantes (Lubis y Hanum, 2019).

Así, el buen clima organizacional tiene su contraparte en la percepción de los trabajadores que, a su vez, repercute en el desempeño de estos. Por ello, como sostienen Baluyos *et al.* (2019), la satisfacción de los docentes permite el compromiso general y la productividad de la organización escolar. Entonces, los maestros satisfechos se comprometen a trabajar para la organización, tener mayor participación y compromiso. Este proceso de felicidad o satisfacción influye en el rendimiento de los alumnos. Debido a ello, según León *et al.* (2018), en la actualidad, es una condición indispensable realizar una valoración del clima organizacional y sus efectos, puesto que permiten contar con información oportuna y necesaria para trazar estrategias y acciones pertinentes.

En base a lo anterior, la presente investigación ha establecido como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Así, se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

De este modo, se obtuvo como resultado general que, respecto al clima organizacional, el 4.5 % se encontró en un nivel bajo; en el desempeño docente, el 2.3 % se encontró en un nivel “casi nunca” (1 docente) entre los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, de Ayacucho. Además, se corroboró, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, entre estas variables, el valor fue de 0,616** y $p=0,000$, mostrándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación considerable, aceptando la hipótesis alterna de la investigación.

El informe de investigación está estructurado en cuatro capítulos, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos. El capítulo I, planteamiento del problema, contiene la realidad problemática, la justificación e importancia, los objetivos, y limitaciones de la investigación.

El capítulo II, marco teórico, contiene los antecedentes investigativos, el desarrollo de las bases teóricas y el marco conceptual empleado con mayor frecuencia en el desarrollo de la investigación.

El capítulo III, metodología, contiene la hipótesis, variables, operacionalización de variables, tipo y nivel de la investigación, método, diseño metodológico, población y técnicas, descripción de los instrumentos utilizados, y análisis estadísticos e interpretación de los datos y aspectos éticos.

El capítulo IV, resultados y discusión, contiene el resultado de los datos, la interpretación de estos, el procesamiento de la información, las figuras y las tablas obtenidas.

Del mismo modo, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Asimismo, las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas. Finalmente, el anexo, donde se adjuntan las evidencias de la investigación, ejecutada con un esmero académico.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

El desarrollo en una nación depende principalmente del sistema educativo disponible. La educación no puede funcionar de manera efectiva sin que los docentes desempeñen un papel vital para afianzar el logro de los objetivos dentro de la instrucción (Satorre, 2022); en la misma, debe existir compromiso de administrativos, docentes y personal no docente en trabajar juntos para alcanzar un objetivo común (Vera y Suárez, 2022). Así, la calidad del clima organizacional juega un papel fundamental para la mejora del desempeño en los maestros (Atmoko *et al.*, 2022).

El clima organizacional es un enfoque donde los miembros de la organización observan y caracterizan su entorno, basado en actitudes y valores (Copado *et al.*, 2022); también, define cómo el sistema formal de tareas y relaciones jerárquicas que controlan, coordinan y motivan a los empleados cooperar en una meta organizacional (Otrebski, 2022). En el ámbito educativo, influye en el desempeño laboral de los docentes, debido a que muestran actitudes como cooperación, interacción mutua y preocupación; también lo contrario, como actitudes poco cooperativas y falta de preocupación por los problemas de las personas (Njoku y Modebelu, 2019).

El desempeño laboral indica nivel, forma, proceso y compromiso de los docentes en términos de enseñanza, preparación de lecciones, presentación, entrega de instrucción real y compromiso de los maestros con su trabajo; del mismo modo, actividades extracurriculares, supervisión, motivación y moral, entre otros (León *et al.*, 2018; Njoku y Modebelu, 2019).

A nivel mundial, una encuesta representativa en más de 13000 docentes muestra resultados no alentadores, debido a que muestra una fuerza laboral desilusionada y exhausta; explicado en un 43 % de insatisfechos con su trabajo, 44 % que desea renunciar o buscar un trabajo distinto, y una cuarta parte siente que los padres o compañeros de trabajo no los respetan, a pesar que son más de 54 horas a la semana que se dedican a su trabajo. El cambio en el plan de estudios, junto con la falta general de apoyo y agotamiento, permite que el desempeño decaiga. Además, el 85 % expresa que el clima laboral debería mejorar; de lo contrario, no permanecerán en su profesión a largo plazo (Qaisar *et al.*, 2020).

En América Latina, México y Ecuador, se observan diferentes deficiencias en el desempeño laboral de los docentes en más del 40 % de encuestados; en consecuencia, hay falta de motivación en el trabajo (22 %) y mala relación con sus compañeros de profesión (36 %); lo contrario a EE. UU. y Canadá, donde se encontró un 11 % y 16 %, respectivamente, con deficiencias en desempeño laboral a causa del mal clima organizacional en las instituciones educativas. En cuanto a los demás países de América Latina, los porcentajes son alarmantes, evidenciando que se necesita una mejora en el aspecto estudiado (Brutti y Sánchez, 2022).

En el contexto nacional, en varias instituciones, la malla curricular es inadecuada, los directivos no muestran un adecuado interés en los docentes que forman parte de su institución educativa. Esto genera una incomodidad en su ambiente de trabajo; además, dificultad en las relaciones con sus compañeros de trabajo, el personal administrativo y el otro personal que trabaja dentro de la institución, ocasionando un déficit en la mejora del desempeño en el aula (Vadillo y Damián, 2022; Bada *et al.*, 2020).

Dentro de la *Ley General de Educación*, se menciona que el profesor es un actor principal y elemental para la formación de los estudiantes; puesto que aportan conocimientos y valores; también, contribuyen en el desarrollo humano. Esto debido a que, en sus funciones, por naturaleza, dentro de la carrera pública docente, se le exige que actúe de manera correcta y ética en referencia a sus estudiantes; porque este debe tener salud física y mental para proteger la integridad de estos. En consecuencia, el clima organizacional y el desempeño docente tienen relación directa y condicionan el proceso educativo, sus componentes y sus colaboradores (MINEDU, 2022).

En el aspecto local, en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala (P. A. GPA), de Huamanga, Ayacucho, el clima institucional sigue un programa según el modelo de clima de la empresa *Great Place to Work* (GPTW), consultora de reconocido prestigio internacional que cada año mide el clima a todo el personal. La institución ocupó el puesto 86; no obstante, encontraron que, antes de pandemia, el 83 % mantiene un clima institucional óptimo, permitiendo un buen desempeño docente; esto ha cambiado en el retorno a las clases presenciales luego de la pandemia por covid-19; así, el clima organizacional ha ido cambiando, debido a la afectación producida por esta enfermedad; tomar distancia, ausencia de algunos compañeros de trabajo, excesiva carga de trabajo, entre otros aspectos, dificulta que el docente desarrolle un adecuado desempeño en aula.

Es por ello que la presente investigación tuvo como propósito fundamental determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022; considerando que la tasa del clima organizacional muestra mejora y es un apoyo para el desempeño docente, de allí que se plantea las interrogantes del caso.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?
- b) ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?
- c) ¿Qué relación existe entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?
- d) ¿Qué relación existe entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.
- b) Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho- 022.
- c) Determinar la relación que existe entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

- d) Determinar la relación que existe entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

1.4 Justificación

Esta investigación tiene como propósito profundizar el estudio sobre la relación entre clima organizacional y desempeño docente. Actualmente, el clima organizacional es fundamental en el ámbito educativo; al ser instituido y aplicado en las escuelas, cuenta con procedimientos, estrategias, ruta de trabajo que posibilitan mejorar el desempeño docente; un buen clima organizacional influye positivamente en el comportamiento y condiciona los niveles óptimos de motivación laboral, siendo fundamental para aportar un trabajo colectivo de calidad.

1.4.1 Teórica

La presente investigación tiene como fin el aporte de conocimiento e información existente sobre las variables, convirtiéndola en una investigación de gran importancia en el ámbito académico e investigador. Los resultados ofrecerán oportunidades para explorar el entendimiento de conceptos, teorías, antecedentes, procesos, entre otros; desarrollando habilidades propias y un análisis crítico de lo investigado; fomentado en la búsqueda de mayor data que sustente lo que se haya aportado e investigado con base científica.

1.4.2 Práctica

Esta investigación tiene relevancia práctica debido a que permitirá la aplicación de instrumentos en los docentes, mediante la observación y cuestionario. Los hallazgos permiten detectar, en análisis, las situaciones que impiden un buen desarrollo del clima organizacional; que interfieren, a su vez, en el desempeño docente, tratando de plantear estrategias que eleven la calidad educativa.

1.4.3 Metodológica

En base a esta investigación, los resultados posibilitaron que se realicen nuevas investigaciones en otros niveles sobre el cuerpo de conocimiento de las variables; es decir, se realicen futuras investigaciones y el fortalecimiento de la investigación. Por lo mismo, se validará los instrumentos contextualizados, que permitan medir las variables de clima organizacional y también desempeño docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Njoku y Modebelu (2019) investigaron el clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias públicas en Nigeria por intermedio de un diseño descriptivo *ex post facto*, contando con 609 encuestados para el estudio. Se llegó a utilizar el cuestionario OCTJPQ. Los hallazgos mostraron que el clima de organización abierta influye en el desempeño laboral de los docentes en un grado bajo (0,21), y no hubo una diferencia significativa entre las puntuaciones medias de las respuestas de los directores (0,25) y los docentes (0,19). Con base en los hallazgos, se destaca que el clima organizacional no demuestra una incidencia elevada para desarrollar un adecuado desempeño por parte de la plana docente dentro del aula.

Otrebski (2022) examinó cómo los docentes son influenciados por el clima organizacional, su satisfacción laboral y su desempeño, en Polonia, involucrando a 214 maestros; para ello, se evaluó mediante el Cuestionario de Litwin y Stringer. Los resultados sugieren que la percepción sobre el clima organizacional es un predictor de su satisfacción laboral (0,55) y su desempeño (0,43); asimismo, el clima positivo se asocia con una alta

satisfacción (0,47) y buenas emociones (0,36), mientras que un clima negativo coexiste con baja satisfacción (0,28) y malas emociones (0,16).

La Ode *et al.* (2018) analizaron el efecto de la satisfacción laboral mediante una evaluación del clima organizacional, la motivación laboral y el desempeño docente, en Indonesia, por intermedio de un cuestionario que se aplicó a 115 docentes. Los resultados muestran un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral (0,67), el desempeño docente (0,72), el clima organizacional (0,75) y la motivación laboral (0,69). Se recomienda examinar otras variables que inciden en la mejora del desempeño docente como la cultura organizacional y el estilo de liderazgo.

Satorre (2022) examinó los tipos de clima organizacional y la relación que existe entre el desempeño y la satisfacción laboral de los docentes, en Filipinas; se utilizó una encuesta y se recopilaron datos de 100 docentes. Los hallazgos revelaron que el tipo de clima organizacional que existe es un clima escolar abierto. Los profesores están altamente satisfechos con el tipo de ambiente de trabajo que tienen, notándose que el 10 % de profesores como sobresalientes en desempeño y el 90 % de maestros calificados como muy satisfactorios. El nivel de rendimiento es muy satisfactorio (69 %); además, existe una correlación débil (0,13) entre las variables, proponiendo un programa de apoyo a un buen clima organizacional para los maestros.

Qaisar *et al.* (2020) verificaron sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes, en Pakistán, contando con un diseño cuantitativo, con 404 docentes, a los cuales se les examinó con cuestionarios sobre clima organizacional y el desempeño laboral. En cuanto a los hallazgos, se muestra que las puntuaciones medias fueron moderadas en comunicación, liderazgo y motivación, siendo 3,0, 3,6 y 3,8, respectivamente; además, hay una conexión lineal positiva moderada (.346) entre clima organizacional y desempeño laboral.

Sánchez (2022) determinó la relación entre compromiso profesional y el clima organizacional, en Filipinas; empleando un diseño correlacional, se utilizaron cuestionarios. Los resultados revelaron que el nivel de compromiso profesional (71 %), de clima organizacional (76 %) y de compromiso laboral (82 %) son altos; además, hubo relaciones significativas entre el compromiso profesional y el clima organizacional (0.71), determinando que el clima organizacional es el que mejor influye en el compromiso laboral. Sin embargo, el compromiso profesional también puede influir en la competencia laboral, pero con el apoyo de otras variables.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Vargas (2021) evaluó el nexo sobre clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa, en Huarochirí, por intermedio de un enfoque cuantitativo-correlacional; se evaluó a través del desarrollo de cuestionarios, en 70 participantes. En los hallazgos, se determinó que las variables estudiadas se relacionan (0,791) de manera positiva alta; asimismo, las dimensiones del clima organizacional, que son estilo gerencial (0,656), ambiente laboral (0,715), liderazgo (0,584), niveles de comunicación (0,481), estímulo laboral (0,587), manejo de conflictos (0,587) mantienen una relación adecuada y positiva respecto al desempeño laboral; concluyendo en que un ambiente laboral y la forma en que la parte administrativa se relaciona con los docentes es pieza vital en el manejo de su desempeño dentro de aula.

Ramos (2018) examinó el nexo sobre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa, en Lima; por intermedio de un diseño no experimental-correlacional, mediante la evaluación a través de cuestionarios, en 87 docentes. En los hallazgos, se determinó que existe una relación significativa (0,485) entre las variables de estudio; además, se encontró que la concordancia es significativa en las dimensiones de comunicación (0,521), confianza

(0,476), motivación (0,448) y participación (0,484) entre clima organizacional y desempeño docente, llegando a concluir en que un buen clima de esta naturaleza elevará el desempeño por parte del docente en el aula.

Maúrtua y Díaz (2021) observaron el grado relacional entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en Iquitos, por intermedio de una metodología transeccional-correlacional; para ello, examinaron a 38 docentes, mediante cuestionarios respecto a las variables investigadas. En cuanto a los resultados, se dedujo que la relación entre estas variables es media (5.191), concluyendo en que promover un ambiente satisfactorio para los docentes en su ambiente de trabajo mejora los resultados sobre sus actividades académicas en aula, generando beneficios a los mismos docentes como a sus alumnos.

Larrea y Matos (2019) indagaron el clima organizacional y la satisfacción en docentes de colegios en Lima, en 146 profesores, a través de una investigación correlacional, examinándolos por intermedio de cuestionarios de clima organizacional. En cuanto a las evidencias, ambas variables muestran una relación en las dimensiones de responsabilidad (0,33), desafío (0,36), conflicto (0,28); además, en las dimensiones de recompensa (0,41), relaciones (0,37), estándares (0,26), que tienen una mayor correlación con la satisfacción; determinando que depende de los desafíos dentro de las instituciones educativas, se verá afectado tanto el clima como el desempeño.

El investigador Trujillo (2019) evaluó el clima organizacional con el desempeño laboral de la plana docente de una institución educativa en Chimbote, por intermedio de un diseño no experimental, contando como muestra al total de los profesores que fueron evaluados a través de cuestionarios. Se evidencia que el 95 % manifiesta un desacuerdo en la forma de relacionarse, así como en el aspecto laboral por parte de la junta administrativa; concluyendo

en que, al no existir clima organizacional, no se lograrán las metas planteadas; además, las dimensiones influyen en la satisfacción laboral y en la calidad educativa del servicio docente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Clima organizacional*

Es el aspecto observable y característico del entorno de una organización por parte de los colaboradores, basado en sus actitudes y valores (Copado *et al.*, 2022); además, se conceptualiza como un sistema formal de objetivos que controla, coordina y motiva a los colaboradores en la búsqueda de cooperar con las metas organizacionales (Otrebski, 2022).

Por otro lado, para Goicochea (2018), el clima organizacional es un factor determinante que influye en gran medida en la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Un apropiado clima organizacional se traduce en óptimo desempeño; esto se logra con individuos idóneos que se asocien a la cultura de la organización y demuestran capacidades para desarrollar las actividades que se les asignen y contribuyan al logro de los objetivos.

2.2.1.1 El origen del concepto

Históricamente, se acuñó la frase entorno organizacional en 1955 para denotar una combinación delicada de interpretaciones de las personas en la organización con respecto a sus trabajos y su relación con los demás. Más tarde, en 1957, se cambió el término por clima organizacional; mientras que otros se refirieron a él como un flujo general de comportamiento y sentimiento, viendo el clima organizacional como la interacción entre las características ambientales y personales de los miembros que operan en una organización. La combinación de componentes organizacionales, como cultura, estructura, sistema, comportamiento de liderazgo y los requisitos psicológicos de los integrantes de la empresa, crean un buen clima organizacional (Ramkrishna y Birbal, 2022).

2.2.1.2 Factores que afectan el clima organizacional

Hay algunos factores simples que deben considerarse como, por ejemplo (Hobbach, 2019):

Líderes. Es la persona a cargo de que el trabajo entre colaboradores funcione; asegurando, para ello, que exista un buen clima organizacional, sin exigir resultados; en vez de ello, motiva, eleva el potencial individual y colectivo, fomentando el trabajo exitoso en equipo.

Entorno físico. El lugar de trabajo tiene un gran impacto. Los profesionales que trabajan en un lugar que estimula la creatividad, cómodo y que dispone de todas las herramientas para las tareas diarias suelen ofrecer un mejor desempeño.

Reconocimiento. Definido como la valoración de las personas por sus logros, otorgándose premios, una bonificación o simplemente mencionándolo públicamente. Puede parecer simbólico, pero permite que el empleado se sienta reconocido e inspire a otros colegas.

Buena relación entre empleados. El trabajo en equipo utilizado correctamente genera más que resultados, ayuda a construir un clima organizacional adecuado; para ello, es necesario que, entre colaboradores, se comuniquen y obtengan una confianza que permita ese desarrollo.

La comunicación. La mayoría de los problemas que enfrenta una organización son el resultado de una comunicación ineficiente. Para mejorar el clima de una empresa, es fundamental invertir en sistemas de comunicación eficientes entre empleados y equipos.

2.2.1.3 Consecuencias de un clima organizacional negativo

Disminución de la productividad. Los empleados empezarán a trabajar menos, debido a que no presentan una motivación para ejecutar sus tareas. Esta disminución, en la producción, puede ser seguida por el despido; lo que, a su vez, crea una atmósfera negativa para los empleados que se sienten estresados e inseguros sobre su futuro (Otrebski, 2022).

Desmotivación. Relacionada a la disminución del trabajo. Este apartado es relevante, debido a que surge por falta de crecimiento o logro de objetivos por parte del colaborador en su entorno laboral, sintiéndose estancado y poco cómodo, lo que genera un desgano en el cumplimiento de sus funciones (Satorre, 2022).

Ausencia de un liderazgo. Para una empresa, la ausencia de una persona a cargo que ayude a realzar las capacidades y habilidades en sus colaboradores es grave; debido a que esto puede generar a un equipo dividido, desconfiado y sin motivación para desarrollar un trabajo de calidad (Otrebski, 2022).

2.2.1.4 Evaluación del clima organizacional

Algunos puntos que permiten evaluar el clima organizacional y mejorar este indicador son las siguientes (Qaisar *et al.*, 2020):

Realizar encuestas. Estas deben realizarse con frecuencia, siendo un indicador de la percepción de los empleados, su frecuencia dependerá del tamaño de la empresa; se debe comparar los resultados para comprender los problemas, ejecutando un plan de acción para solucionarlos, identificando si se obtuvo algún cambio por intermedio de las estrategias implementadas

Retroalimentación individual y grupal. Aquí, el objetivo es recopilar información que refleje honestamente el clima organizacional. Recopilar comentarios negativos es una de las posibilidades, siendo una oportunidad de transformación, planteando mejor los problemas para que puedan abordarse.

Capacitaciones. Es una forma de señalar y mejorar las habilidades de los colaboradores, una mejor preparación alienta a la superación individual y grupal ayudando a que el clima sea mucho mejor (Tang y Lee, 2021).

2.2.1.5 Teoría del clima organizacional

Se refiere a la teoría de los dos factores. Esta teoría menciona que el aspecto profesional está orientado por dos grupos de factores como: satisfacción de necesidades de alto orden que son los factores de motivación y la satisfacción de necesidades de bajo orden o también conocidos como factores higiénicos. Este conjunto de factores nos muestra que todo profesional necesita de un ambiente propicio (con condiciones físicas y fisiológicas en buen estado); para, de esta forma, crear un clima organizacional adecuado; pero también necesita del segundo factor, que es el factor emocional o afectivo dentro del grupo de trabajo; este último referido al elemento motivacional (Alrawahi *et al.*, 2020).

Dentro del primer factor o de las necesidades higiénicas, es indispensable la intervención de la supervisión, con intenciones de mejorar la relaciones interpersonales y condiciones del trabajo; por lo mismo, implica la administración, seguridad, beneficios que da, salario y política que se aplica en la empresa. En cuanto al segundo factor motivacional, que se genera con reconocimiento, crecimiento personal, logro y responsabilidad, conduce al trabajo en sí mismo; entonces, se afirma que los factores higiene conducen a un estado conocido como neutral; por lo mismo, el factor motivacional origina el desarrollo de un buen ambiente laboral (Alrawahi *et al.*, 2020).

2.2.1.6 Dimensiones del clima organizacional

Fabregar (2021) expresa que las dimensiones del clima organizacional se dividen en:

Dimensión de comunicación

Es la dimensión que permite la transferencia de data, emociones, pensamientos de manera compartida entre los colaboradores de una empresa. Esta se ejecuta a través de un determinado tiempo; gira en torno a las relaciones humanas y se manifiesta en cualquier

organización. Sin esta dimensión, los trabajadores de una empresa no podrían seguir reglas o indicaciones, fomentando un desorden dentro de las actividades de la institución.

Dimensión de motivación

Esta dimensión se caracteriza por la influencia de un conjunto de acciones, conductas o decisiones producidas por un compañero de trabajo en los colaboradores de una misma organización; logrando elevados niveles de esfuerzo, en el cumplimiento de los propósitos u objetivos. Esta dimensión es vital, considerando que el trabajador realizará adecuadamente sus labores e incluso otras que no le competen, al sentirse incentivado por algún logro personal, o un aporte por parte de la empresa.

Dimensión de confianza

La dimensión confianza ve aspectos como una firme creencia en la honestidad e integridad de un compañero de trabajo, logrando una conexión; ya que esto permite compartir sueños y necesidades para poder desarrollarse de manera óptima en el logro de los objetivos por alcanzar; por lo cual, la confianza entre los trabajadores y la parte administrativa es muy indispensable para el desarrollo y crecimiento dentro de sus relaciones laborales

Dimensión de participación

Esta dimensión está encargada en administrar y desarrollar aspectos como colaboración, responsabilidad, compromiso, entre otros, con las propuestas de una empresa o institución; siendo permisible al contar con las prácticas adecuadas que fomenten el revelar información, tomar decisiones y obtener recompensas, con el fin de involucrar a toda la empresa y que esta asista comprometiéndose a ver mejorar en su funcionalidad.

2.2.2 Desempeño docente

Es el indicador del nivel, proceso y compromiso en términos de enseñanza, preparación de lecciones, entrega de instrucción real con su trabajo, actividades extracurriculares,

supervisión, motivación y moral, entre otros (Njoku y Modebelu, 2019). El desempeño docente es la práctica influenciada por otros factores dentro del ambiente laboral que le permiten al docente cumplir con los objetivos de enseñanza en aula o dejarlos de lado, generando una adversidad académica (León *et al.*, 2018).

2.2.2.1 Importancia del desempeño docente

La importancia del desempeño docente radica en que conforma el pilar fundamental de la buena calidad del servicio de educación. El docente es el actor principal del proceso pedagógico que tiene como gestión favorecer activamente la formación de los escolares en los diversos campos del desarrollo humano; debiendo poseer cualidades como capacidad moral, salud mental y física, entre otros aspectos (Njoku y Modebelu, 2019).

2.2.2.2 Evaluación del desempeño docente

La evaluación es referida a las dimensiones de la tarea principal del docente, que incluye la planificación e implementación del aprendizaje, la evaluación y análisis de los resultados de los exámenes, y el seguimiento de los estudiantes. Las dimensiones de esta tarea principal se derivan luego en indicadores medibles como una forma de desempeño docente en las tareas principales debido a la competencia profesional (León *et al.*, 2018).

2.2.2.3 Funciones y competencias

El MINEDU (2018) clasifica en cuatro los dominios, que son:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los alumnos

Cuenta con dos competencias. La primera se relaciona con comprender las particularidades de sus alumnos y su metodología de enseñanza. En la segunda competencia, emplea recursos en forma coherente; además, está en constante evaluación de los desempeños académicos

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio aporta tres competencias, que abarca el fomentar las buenas relaciones en aula, a través de las normas y la ética; la segunda competencia es expresada en la autoridad y dominio del tema enseñado, verificando el impacto en su alumnado; en la tercera competencia, mide los objetivos de enseñanza por parte de la institución educativa.

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

Las dos competencias que abarcan este dominio tienen que ver con la cooperación con los demás compañeros de trabajo, y la parte administrativa de la institución y las relaciones de familiaridad con los mismos.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y de la identificación docente

A pesar de que solo cuenta con una competencia, en ella, se visualiza el ejercicio de la profesión competitiva.

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente.

Vargas *et al.* (2022) expresan que las dimensiones del desempeño docente se dividen en los siguientes:

2.2.2.4.1 Capacidades pedagógicas

Son medidas referenciales que permiten observar las nociones y habilidades del docente en relación a su enseñanza, como el dominio, conocimiento educativo, dinámicas, utilizar herramientas actuales y de investigación, comunicación verbal y no verbal, auto preparación.

2.2.2.4.2 Emocionalidad

Esta dimensión considera el afecto, sentimientos, emociones, que generan un estado de ánimo en el docente, influyendo en su presentación educativa. Si las emociones son incorrectas, fomentan una mala enseñanza; siendo lo contrario, si el estado de ánimo es el adecuado.

2.2.2.4.3 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Es el compromiso moral del docente ante un hecho dentro de sus funciones profesionales, siendo responsables de sus estudiantes y su desempeño académico, así como conductual, tomando en cuenta los lineamientos tanto del Ministerio de Educación, como de la institución donde labora.

2.2.2.4.4 Relaciones interpersonales

Es comprendida por la interacción entre el docente y otro individuo dentro del ambiente educativo, logrando ser en aula, en dirección, en el patio de la institución educativa u otro ambiente que permita la socialización entre ambas personas, fomentando el desarrollo de cercanía.

2.3 Marco conceptual

- a) **Capacidades pedagógicas.** Las capacidades pedagógicas se pueden definir como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar la labor docente, de tal manera que contribuya al máximo desarrollo de todos los involucrados.
- b) **Clima organizacional.** Es el aspecto observable y característico del entorno de una organización por parte de los colaboradores, basado en sus actitudes y valores; es decir, un grupo de personas, las cuales interactúan, perciben todo lo sucedido en un mismo ambiente, esto en medio de la jerarquía, donde realizan prácticas educativas, comportamientos, intercambian y comparten emociones y distintas actividades. Los que generan una buena organización determinan el buen funcionamiento de la organización o institución educativa.

- c) **Comunicación.** Proceso por el cual las personas interactúan con sentimientos y conocimientos, así como la transmisión de la información; por ende, sin la comunicación, no puede existir una organización.
- d) **Confianza.** Es la certeza que se pone en el otro individuo de tener la opinión de que puede realizar una actividad.
- e) **Desempeño docente.** Es el actuar del docente, que se desenvuelve en su ámbito laboral, ya sea en conocimiento, valores, habilidades y actitudes; estas, bien desarrolladas, promueven el buen proceso de enseñanza-aprendizaje.
- f) **Emocionalidad.** Son rasgos que hacen referencia al comportamiento de una persona; revelan el estado de ánimo de la misma y pueden afectar sus relaciones interpersonales. Es decir, si una persona o un líder genera una emoción positiva, creando un ambiente adecuado, esta influye en el equipo de trabajo; por lo mismo, influye en el logro de los objetivos que se desean alcanzar.
- g) **Motivación.** Disposición para realizar algo con entusiasmo y esfuerzo constantes de un individuo y/o actor educativo.
- h) **Participación.** Es el involucramiento de un sujeto que se siente identificado con su labor; por ende, este mismo participa activamente en todas las actividades relacionadas considerando que su colaboración es indispensable, ya que esto muestra identificación con su trabajo.
- i) **Relaciones interpersonales.** Denominadas también relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales. Son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Se considera, también, como peculiaridad del ser humano que, durante su desarrollo integral, se encuentra en constante interacción con su semejante; ya que este tipo de relaciones es necesario para entablar lazos comunicativos y afectivos.

- j) Responsabilidad en el desempeño.** Es el involucramiento en la calidad de servicio, así como en el trabajo que brinda el empleado dentro de la institución; en este punto, hace uso de habilidades y competencias de su profesión, incluyendo también habilidades interpersonales, que influyen positivamente en el desarrollo de la institución u organización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

- a) Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.
- b) Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.
- d) Existe relación significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

3.2 Variables

Clima organizacional. Aspecto observable y característico del entorno de una organización por parte de los colaboradores, basado en sus actitudes y valores (Copado *et al.*, 2022).

Desempeño docente. Indicador del nivel, proceso y el compromiso en términos de enseñanza del docente en su preparación de lecciones, actividades extracurriculares, supervisión, motivación y moral, entre otros (Njoku y Modebelu, 2019).

3.3 Operacionalización de variables

Explícito en la siguiente tabla:

Tabla 1*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Aspecto observable y característico del entorno de una organización por parte de los colaboradores, basado en sus actitudes y valores (Copado <i>et al.</i> , 2022).	Se utilizó como técnica a la encuesta, mediante un cuestionario	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez • Nivel • Rapidez • Aceptación • Funcionalidad 	Ordinal ✓ Muy bajo ✓ Bajo ✓ Regular ✓ Alto ✓ Muy alto
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía • Condiciones • Relaciones interpersonales 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Sinceridad • Respeto 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades • Consejo educativo • Deliberaciones • Grupos formales • Reuniones • Trabajo en equipo 	

Desempeño Docente	Indicador del nivel, proceso y el compromiso en términos de enseñanza del docente en su preparación de lecciones, actividades extracurriculares, supervisión, motivación y moral, entre otros (Njoku y Modebelu, 2019).	Se utilizó como instrumento de recopilación de datos al cuestionario de encuesta.	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio • Innovación • Formas de trabajo • Aplicación • Valores • Cuidado ambiental • Proyectos de investigación • Aportes y participación • Planificación • Respeto • Ambiente adecuado • Cordialidad 	Ordinal
							<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nunca ✓ Casi nunca ✓ A veces ✓ Casi siempre ✓ siempre

3.4 Tipo y nivel de investigación

3.4.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, debido a que buscamos estudiar la relación entre dos variables, también conocidos como constructos; esto para acrecentar el conocimiento respecto a las variables que estudiamos y, de esta manera, aportar un antecedente formal a futuras investigaciones. Al respecto, Vara (2012) manifiesta que esta investigación: “investiga la relación entre variables o constructos” (p. 202).

Es de enfoque cuantitativo, debido a que se emplearon datos numéricos para el procesamiento de la información; por lo que se cuantificó en forma ordenada los datos recopilados, tomando en cuenta las variables de estudio para su posterior análisis (Arias y Covinos, 2021).

3.4.2 Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo-correlacional, puesto que se buscó describir las características de nuestras variables de estudio y la asociación interna de ellas.

Arias (2016), respecto a lo primero, menciona que: “descriptiva consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo con el fin de conocer su estructura o su comportamiento” (p. 24).

También, es correlacional puesto que esta investigación pretendió identificar la relación que existe entre las variables; por lo mismo, determinó sobre si la asociación entre ambas variables fue directa o inversa.

Del mismo modo, es correlacional puesto que la investigación pretendió identificar la relación existente entre las variables; es decir, se determinó si la asociación entre ambas variables fue directa o inversa (Arias y Covinos, 2021).

3.5 Método de investigación

El método de la investigación fue deductivo, ya que se pretendió describir un fenómeno físico desde la percepción, planteando hipótesis y luego deducirlas. El presente trabajo investigativo, para su realización, recurrió al método científico; este se define con el agrupamiento de reglas, normas, parámetros, entre otros que se desarrollan dentro del estudio, logrando una solución sobre las posibles problemáticas de la investigación (Ñaupas *et al.*, 2018).

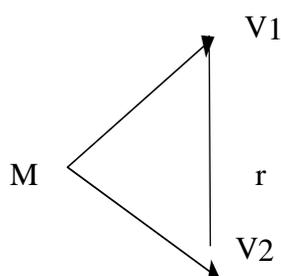
3.6 Diseño metodológico

El estudio tuvo como diseño al no experimental-correlacional, puesto que se respetaron los resultados que se obtuvieron al aplicar los instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández (2014), la investigación no experimental cuantitativa es entendida como el estudio donde no se manipula de manera deliberada las variables estudiadas; por lo cual, solo se aboca a observar los fenómenos que ocurren en un ambiente determinado para poder analizarlos.

De la investigación correlacional, según Arias (2016): “su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p. 25). Es así como este diseño estuvo orientado a indagar científicamente las relaciones de correlación o asociación entre las variables, sin considerar, identificar y evaluar relaciones causales.

Su diagrama es:



Donde

M: muestra de estudio

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño académico

r: Relación entre V1; V2

3.7 Población

La población estudiada estuvo integrada por 44 docentes trabajadores de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho. Ñaupas *et al.* (2018) establecen a la población como el agrupamiento de individuos que comparten similitudes, siendo cuantificables para una investigación en un fin común. Además, como se tiene acceso a toda la población, la muestra fue igual a la población; es decir, fue una muestra censal. Es así como Ñaupas *et al.* (2018), al respecto, refiere que esta es la parte escogida del total de la población, donde se evaluó el fenómeno o problemática.

3.8 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.8.1 Técnicas

La técnica que se aplicó para cada variable fue la encuesta, la cual permitió recopilar información del grupo de la muestra de estudio en relación con las variables de estudio; ella permitió recoger información de acuerdo a las preguntas planteadas y las opciones presentadas (Arias y Covinoc, 2021) y como instrumento de contraste se usó la observación.

3.8.2 Instrumentos

Para la recolección de los datos, el instrumento utilizado fue el cuestionario, para cada variable; facilitó formular preguntas estructuradas para obtener datos válidos de los objetivos investigados. Este es un método para construir y formular interrogantes que evalúan el objetivo

a investigar (Arias y Covinoc, 2021) y como instrumento de contraste se usó el instrumento guía de observación.

3.9 Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.9.1 Validez

Hernández *et al.* (2014) refieren al respecto: “validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con ‘voces calificadas’. Se encuentra vinculada a la validez de contenido” (p. 204).

En cuanto al instrumento, la validez se obtuvo sometida al juicio de tres expertos, quienes analizaron cada dimensión, indicadores e ítem de las variables con el fin de evaluar la coherencia del instrumento con los objetivos de estudio, y así dieron su apreciación como se muestra en el anexo respectivo.

3.9.2 Confiabilidad

Al respecto, Hernández *et al.* (2014) menciona que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

La confiabilidad se ejecutó mediante una prueba piloto a 20 docentes fuera de la muestra, con semejantes características, y sometidas al alfa de Cronbach, que se utiliza para mantener la proporción de calidad del aire del instrumento. Así, en el instrumento, para la variable clima organizacional, se obtuvo $\alpha = 0.984$; mientras, para la variable desempeño docente, $\alpha = 0.952$. En ambos casos, la confiabilidad fue aceptable para la investigación.

Además, Hernández *et al.* (2014) sugieren la forma en que cambia la naturaleza de los fuertes cambios, como lo muestra la cantidad de marcadores expresos o partes.

Mediante la varianza de los ítems Cronbach (1951):

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

3.10 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la ejecución del trabajo de investigación, se envió una solicitud para permitirnos la aplicación del presente estudio al director de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala (P. A. GPA). Posterior a su aprobación respectiva, se pasó elegir las técnicas e instrumentos a usar; ahí, se seleccionaron el cuestionario y posteriormente, como elemento de contraste y fortalecimiento, se usó la ficha de observación o guía de observación; para posteriormente formular los ítems correspondientes, siempre tomando en cuenta las variables y las dimensiones. Al concretar los instrumentos, se enviaron al director de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala (P. A. GPA) para su respectiva aprobación y aplicación en sus colaboradores.

Obtenida la aprobación de los instrumentos, se planteó visitas a la institución. El día de la aplicación, se entregó a la muestra el instrumento de manera física y también virtual; además, de un consentimiento informado, para luego explicar las instrucciones y responder preguntas. Al término del proceso, se recopilaron los datos, para luego de ser verificados, calificados y procesados con el estadístico correspondiente.

Para el análisis de los datos, el método utilizado fue el análisis descriptivo, para lo cual se usó el programa Excel y el SPSS; el cual permitió describir, mediante el uso de tablas y figuras, los datos en relación con los objetivos. Por otro lado, el análisis inferencial permitió

comprobar las hipótesis del estudio a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con el propósito de determinar las correlaciones existentes.

3.11 Aspectos éticos

Se tomó en consideración que, en los trabajos investigativos, los aspectos éticos fueron necesarios para el desarrollo de la investigación; tomando en cuenta ello, se proponen los siguientes aspectos éticos de acuerdo a BERA (2019):

Autonomía. No se aplicaron técnicas que puedan afectar la salud física, mental y bienestar de los sujetos de estudio.

Beneficencia. La participación de los sujetos de estudio fue de manera voluntaria, previa firma del consentimiento informado y conservando su anonimato.

Consentimiento informado. La participación requirió de una consigna que asegure su participación de manera voluntaria, con previa información por parte del investigador.

Justicia. La aplicación del cuestionario se realizó a los sujetos de estudio que solo aceptaron respetando su derecho de opinión, derecho de respuesta y de justicia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados a nivel descriptivo

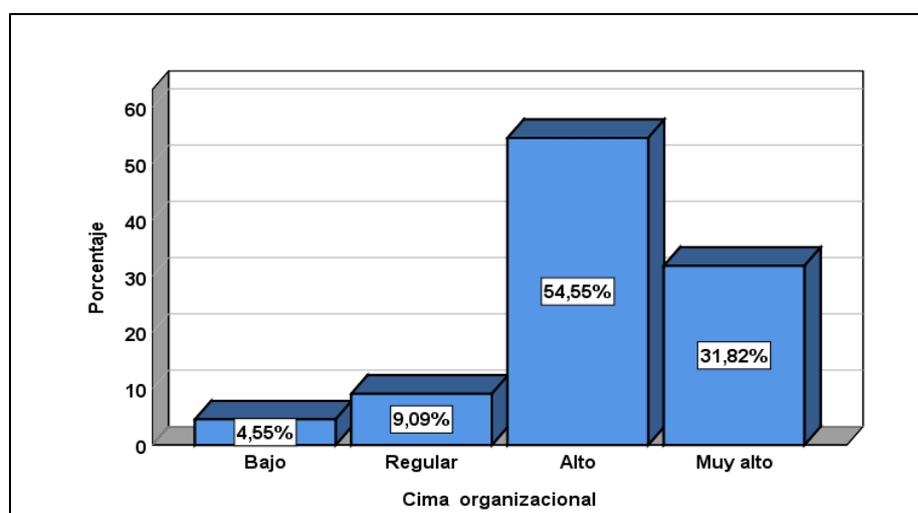
Tabla 2

Nivel de clima organizacional en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,5	4,5	4,5
	Regular	4	9,1	9,1	13,6
	Alto	24	54,5	54,5	68,2
	Muy alto	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 1

Porcentaje del clima organizacional en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala



En la tabla 2 y figura 1, se demostró que, en cuanto al clima organizacional, el 4.5 % se encontró en un nivel bajo (2 docentes), el 9.1 % estuvo en un nivel regular (4 docentes), el 54.5 % se halló en un nivel alto (24 docentes) y el 31.8 % en un nivel muy alto (14 docentes), entre los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, de Ayacucho. Así, se observó que el nivel que destaca entre los docentes fue el alto.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Muy bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bajo	2	4,5	2	4,5	2	4,5	2	4,5
Regular	7	15,9	11	25,0	10	22,7	5	11,4
Alto	22	50,0	17	38,6	19	43,2	20	45,5
Muy alto	13	29,5	14	31,8	13	29,5	17	38,6
Total	44	100	44	100	44	100	44	100

En la tabla 3, se demostró que, respecto a los niveles de las dimensiones del clima organizacional, el 50 % se mostró respondiendo como “alto” respecto a la comunicación, el 38.6 % contestó como “alto” sobre la motivación, el 43.2 % estuvo en un nivel alto respecto a la confianza y el 45.5 % también estuvo en un nivel alto respecto a la participación entre docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicada en Ayacucho. Así, se visualizó que el clima organizacional, cada vez, está siendo más desarrollado entre los docentes de esta comunidad educativa; no obstante, aún no ha llegado a ser trascendental, a tal punto de convertirse en prioritario y en acciones plasmadas para los planteles.

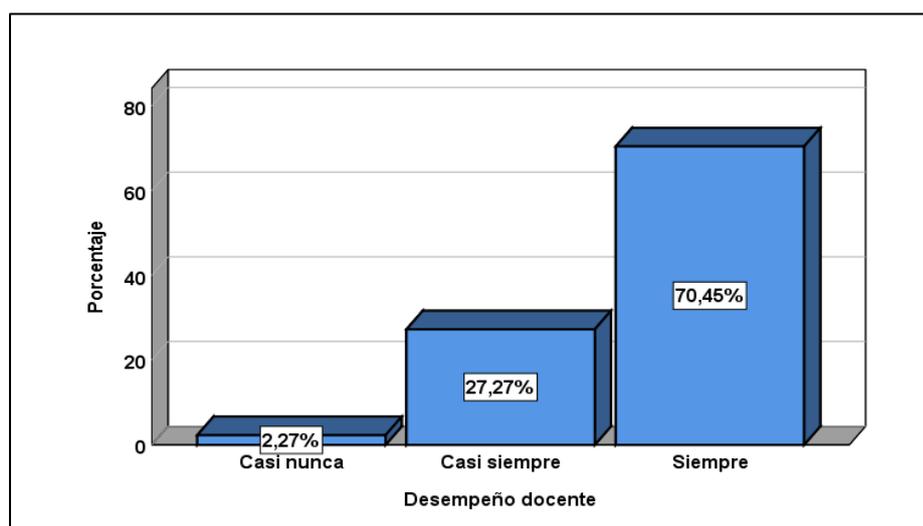
Tabla 4

Nivel del desempeño docente en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	12	27,3	27,3	29,5
	Siempre	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 2

Porcentaje del desempeño docente en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala



En la tabla 4 y figura 2, se demostró que, respecto al desempeño docente, el 2.3 % se evidenció en un nivel “casi nunca” (1 docente), el 27.3 % estuvo en un nivel “casi siempre” (12 docentes) y el 70.5 % en un nivel “siempre” (31 docentes) entre los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, de Ayacucho. Así, se observó que el nivel que destaca entre los docentes fue el de quienes respondieron como “siempre”.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del desempeño docente en los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

	Capacidades pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad en el desempeño		Relaciones interpersonales	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Nunca	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Casi nunca	1	2,3	1	2,3	2	4,5	1	2,3
A veces	0	0,0	1	2,3	3	6,8	2	4,5
Casi siempre	14	31,8	12	27,3	18	40,9	8	18,2
Siempre	29	65,9	30	68,2	21	47,7	33	75,0
Total	44	100	44	100	44	100	44	100

En la tabla 5, se demostró que, respecto a los niveles de las dimensiones del desempeño docente, el 65.9 % respondió como “siempre” respecto a las capacidades pedagógicas, el 68.2 % también respondió como “siempre” respecto a la emocionalidad, el 47.7 % estuvo respondiendo como “siempre” cuando se le consulta sobre la responsabilidad en el desempeño y el 75 % también respondió como “siempre” al consultarse sobre las relaciones interpersonales entre docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicada en Ayacucho. Entonces, el desempeño docente ha adquirido nuevas capacidades de desarrollo, donde la emocionalidad y la misma capacidad está siendo trabajada plenamente para mejorar sus servicios dentro de los planteles.

Por lo mismo, para corroborar y apoyar a la investigación, se usó una ficha de observación a 14 docentes, para conocer el desempeño docente e impulsar los resultados de las tablas 2, 3 y 4; donde el nivel “inicio” es de 0-10, en “proceso” de 11-13, “satisfactorio” de 14-17, y destacado de 18-20. Los resultados se obtuvieron de la siguiente manera:

Tabla 6

Niveles del desempeño docente en los maestros observados de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

Docente observado	Puntuación obtenida	Nivel de desempeño
Pomahuacre Najarro, Nancy	18	Destacado
Gamboa Arone, Jorge	18	Destacado
Pizarro Ñahui, Antonio	18	Destacado
Navarro Torres, Arturo L.	19	Destacado
Contreras Lagos, Zulme	18	Destacado
Torres Congachi, Lucio	16	<u>Satisfactorio</u>
Vallejo Cuya, Angélica	18	Destacado
Calle Huamán, Félix	18	Destacado
Mancilla Rojas, Jhon Estiff	18	Destacado
Roca Gonzales, Antonia	18	Destacado
Aspur Reynaga, Frede	17	<u>Satisfactorio</u>
Romero Melgar, Ketty	19	Destacado
Torres Obando, Dina	17	<u>Satisfactorio</u>
Janampa Quispe, Alberto	18	Destacado
Promedio de puntuación y nivel obtenido	18	Destacado

En la tabla 6, se evidencia que, respecto al desempeño docente, 11 profesores, de los 14 observados, están con el nivel de “destacado”; 3 docentes están en el nivel satisfactorio. Así, se observó que el nivel que sobresale es el “destacado”, lo que indica un buen desempeño docente en los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala”.

4.2 Resultados a nivel inferencial

Los siguientes resultados a nivel inferencial, que se muestran, se determinaron por formalidad y cuestiones de aprendizaje por nuestra parte, por ir profundizando en el campo investigativo, de acuerdo al esquema que sugiere el *Reglamento de Grados y Títulos*, con el respectivo currículo de estudios 2004, reajustado y adecuado a la *Ley Universitaria*, n.º 30220,

por la Facultad de Ciencias de la Educación; puesto que ya no se debió realizar, ya que, en la investigación, se manejó una población limitada o de tipo censal, esto debido a que se toma en cuenta toda la plana docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala; es decir, se usó la totalidad de la población, ya que fue finita y limitada; por ende, no se realizó un muestreo. Por ello, se considera no realizar los resultados a nivel inferencial, porque no existe un muestreo. Sobre el caso, Ñaupas *et al.* (2018) mencionan, respecto al tipo de población censal, que esta es la parte escogida del total de la población, donde se evaluó el fenómeno o problemática. Por lo mismo, López (1998) considera que: “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p.123). Es así como desarrollamos la parte inferencial, discusión y los resultados, como se presenta a continuación:

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cima organizacional	,625	44	,000
Desempeño docente	,630	44	,000
Comunicación	,645	44	,000
Motivación	,723	44	,000
Confianza	,746	44	,000
Participación	,694	44	,000
Capacidades pedagógicas	,679	44	,000
Emocionalidad	,719	44	,000
Responsabilidad en el desempeño	,771	44	,000
Relaciones interpersonales	,664	44	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad, se optó por usar la prueba estadística Shapiro-Wilk, ya que esta prueba estadística se usa siempre y cuando los participantes involucrados en la investigación fueran menores a 50. Por lo mismo, el p-valor (Sig.) que se obtuvo para las variables y las respectivas dimensiones fueron menores a 0.005. A partir de este análisis, se

estableció usar la prueba no paramétrica Rho Spearman. Por consiguiente, según los datos obtenidos de las variables, se evidenció que la significancia de ambas variables fue 0,000; es decir, la variable clima organizacional obtuvo ,000 y la variable desempeño docente obtuvo 0,000; esto quiere decir que el resultado fue no paramétrico o una distribución no normal.

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,616**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

En la tabla 8, se evidenció, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, entre el clima organizacional y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, que, entre estas variables el valor fue 0,616**; indicándonos que existe una relación positiva con un nivel de correlación considerable.

Por lo mismo, de acuerdo con la hipótesis general, se presenta el valor $p < 0.005$ ($p = 0,000$); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir; existe

relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	44

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

En la tabla 9, se evidenció, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre la comunicación y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, que, entre esta variable y la dimensión, el valor fue 0,427**, indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Así mismo, de acuerdo con la primera hipótesis específica, se presenta el valor $p < 0.005$ ($p = 0,004$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es

decir, existe relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,598**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

En la tabla 10, se evidenció, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, entre la motivación y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, que esta variable y la dimensión el valor fue 0,598**, indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación considerable.

Además, de acuerdo con la segunda hipótesis específica, se presenta el valor $p < 0.005$ ($p = 0,000$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir; existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión confianza y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

En la tabla 11, se observó, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, entre la confianza y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, que, entre esta variable y la dimensión, el valor fue 0,514**, indicándonos claramente que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Además, de acuerdo con la segunda hipótesis específica, se presenta el valor $p < 0.005$ ($p = 0,000$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir; existe relación significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

En la tabla 12, se observó, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, entre la participación y el desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, que, entre esta variable y la dimensión, el valor fue 0,607**, indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación considerable.

Además, de acuerdo con la segunda hipótesis específica, se presenta el valor $p < 0.005$ ($p = 0,000$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir; existe relación significativa entre la dimensión participación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022.

4.3 Discusión de resultados

El clima organizacional se debe entender como el aspecto observable y característico del entorno de una organización por parte de los colaboradores, basado en sus actitudes y valores; además, se conceptualiza como un sistema formal de objetivos que controlan, coordinan y motivan a los colaboradores en la búsqueda de cooperar con las metas organizacionales (Otrebski, 2022). Asimismo, el desempeño docente se entiende como el proceso y el compromiso en términos de enseñanza, preparación de lecciones, entrega de instrucción real con su trabajo, actividades extracurriculares, supervisión, motivación y moral, entre otros (Njoku y Modebelu, 2019).

Respecto a la hipótesis general de la presente investigación, se observó que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022. Esta relación fue de 0,616**, indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación considerable. Así, se concuerda con el estudio de Njoku y Modebelu (2019), quienes analizaron el clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias públicas, donde se halló que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes en un nivel bajo ($r_s = 0,21$). Asimismo, Qaisar *et al.* (2020) verificaron el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes; sin embargo, este resultado no coincidió con la investigación, puesto que la relación fue moderada ($r_s = .346$) entre clima organizacional y desempeño laboral.

Según la primera hipótesis específica de estudio, se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022. Dicha relación ascendió a 0,427**, indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada. El estudio de Vargas (2021) coincide con lo hallado en esta investigación; debido a que evaluó el nexo

sobre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa, donde se encontró que la dimensión comunicación tuvo un coeficiente de correlación de 0,481, expresado en moderada. Asimismo, Ramos (2018) halló un coeficiente de correlación en la dimensión comunicación de 0,521, siendo también moderado. Así, Fabregar (2021) expresa que la comunicación permite la transferencia de data, emociones, pensamientos de manera compartida entre los colaboradores de una empresa; esta se ejecuta a través de un determinado tiempo, gira en torno a las relaciones humanas, y se manifiesta en cualquier organización; sin esta dimensión, los trabajadores de una empresa no podrían seguir reglas o indicaciones, fomentando un desorden dentro de las actividades de la institución.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022. Dicha relación fue 0,598, indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación considerable. Así, se concuerda con Qaisar *et al.* (2020), quienes verificaron el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes, en Pakistán; donde la motivación se expresó en 3,0, 3,6 y 3,8, respectivamente; existiendo una correlación positiva moderada. Además, se agrega la investigación que realizó Ramos (2018), quien halló la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión motivación ($r_s = 0,448$), señalando un buen clima dentro del aula del docente. En este sentido, Fabregar (2021) señala que la motivación se caracteriza por la influencia de un conjunto de acciones, conductas o decisiones producidas por un compañero de trabajo en los colaboradores de una misma organización, logrando elevados niveles de esfuerzo en el cumplimiento de los propósitos u objetivos; esta dimensión es vital, considerando que el trabajador realizará adecuadamente sus labores e incluso otras que no le competen, al sentirse incentivado por algún logro personal o un aporte por parte de la empresa.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022. Dicho valor fue 0,514, indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada. Se coincide con la investigación de Ramos (2018), quien examinó el nexo sobre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa, donde se determinó que existe una relación significativa entre las variables y la dimensión confianza de $r_s = 0,476$. Así, Fabregar (2021) indica que la confianza ve aspectos como una firme creencia en la honestidad e integridad de un compañero de trabajo, logrando una conexión, que facilita compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia para poder trabajar efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas, la confianza entre colaboradores; sobre todo, por la parte administrativa de una empresa, es un requisito importante para el crecimiento y desarrollo dentro de sus relaciones laborales.

Finalmente, según la cuarta hipótesis específica, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión participación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022. Este valor fue de 0,607, indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación considerable. Así, se coincide con la investigación de Ramos (2018), quien examinó el nexo entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa, donde halló que existe una relación significativa de la dimensión participación (0,484), pero considerada como moderada. Entonces, Fabregar (2021) indica que la participación está encargada en administrar y desarrollar aspectos como colaboración, responsabilidad, compromiso, entre otros, con las propuestas de una empresa o institución; siendo permisible al contar con las prácticas adecuadas que fomenten revelar información, tomar decisiones y obtener recompensas, con el fin de involucrar a toda la empresa, y que esta se comprometa ver mejorar la funcionalidad de la institución.

CONCLUSIONES

1. Entre los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, se ha determinado que el coeficiente de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente es positivo y significativo. Por eso, se concluye en que existe una correlación considerable ($r_s = 0,616^{**}$; $p=0,000$) entre dichas variables de estudio. En base a ello, es posible sostener que, en este ambiente laboral, están garantizadas las condiciones físicas y fisiológicas de los docentes; así, el desempeño docente presenta un nivel alto, puesto que están satisfechos, motivados y seguros en sus espacios laborales. Así, el rendimiento de los estudiantes ha confirmado la buena labor desempeñada por los docentes, siendo notas altas y que superan las expectativas.
2. En el análisis correlacional entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, el resultado fue positivo y moderado ($r_s = 0,533^{**}$; $p=0,004$); por lo que se deduce que existe una relación directa entre dicha dimensión y variable. En ese sentido, las relaciones interpersonales desarrolladas entre docente-docente y docente-director están basadas en el respeto y la solidaridad, respetando las normas éticas y de la institución. Este hecho ha permitido que, en el desempeño de sus funciones, los docentes destacan e innovan lo que se refleja en las notas de sus estudiantes.
3. En el análisis correlacional entre la dimensión motivación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, el resultado fue positivo y considerable ($r_s = 0,598^{**}$; $p=0,000$); por lo que se deduce que existe una relación directa entre dicha dimensión y variable. Esto implica que todos los esfuerzos demostrados por los docentes son reconocidos por el director y los monitores. Asimismo, los mecanismos de incentivo han permitido que los docentes sientan que su trabajo es

valorado y que se orienta en la dirección correcta, todo ello convalidado con los resultados de las notas de sus estudiantes.

4. En el análisis correlacional entre la dimensión confianza y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, el resultado fue positivo y moderado ($r_s = 0,514^{**}$; $p=0,000$); por lo que se deduce que existe una relación directa entre dicha dimensión y variable. Ello ha sido observado en las funciones delegadas por parte de los directivos hacia los docentes. Cada docente tiene autonomía y libertad para desarrollar estrategias, siempre que estas busquen lo mejor para sus alumnos. Asimismo, entre compañeros de trabajo, la confianza se ha consolidado a niveles en los que se apoyan mutuamente en situaciones críticas.
5. En el análisis correlacional entre la dimensión participación y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, ubicado en Ayacucho, el resultado fue positivo y considerable ($r_s = 0,607^{**}$; $p=0,000$); por lo que se deduce que existe una relación directa entre dicha dimensión y variable. Así, todas las acciones puestas en marcha por los directivos han conseguido que la actitud de los docentes sea de colaboración y compromiso. Con ello, es posible una toma de decisiones acertada y obtener recompensas como niveles elevados de rendimiento académico por parte de sus estudiantes.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la institución, la aplicación de evaluaciones siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación (MINEDU), para evaluar el desempeño en el aula, debido a que la pandemia ha causado un desbalance. Asimismo, dichas evaluaciones deberán contemplar aspectos referidos al ámbito personal, institucional, vivencial, de clima organizacional, entre otras.
2. Al director de la institución, llevar a cabo programas de dinámicas de integración entre los docentes para desarrollar y fortalecer el vínculo entre los docentes y directivos. Esta estrategia permitirá que los docentes tengan un mayor sentido de identificación con la institución, hecho que incrementará los niveles de motivación y fortalecerá la confianza en los docentes.
3. A los docentes, fortalecer e incentivar la comunicación horizontal entre los trabajadores de la institución, mediante charlas y discusiones en torno a temas de actualidad tras el covid-19; a fin de promover la comunicación entre ellos, para afianzar y generar estrategias de mejora y seguir fortaleciendo el clima organizacional y el desempeño docente.
4. A todo el personal institucional, trabajar en conjunto con otros profesionales, por ejemplo psicólogos educativos, para implementar planes de acción para que los docentes concreten su confianza e incrementen su autoestima, que se verá reflejado en el clima organizacional y el desempeño docente.
5. A los futuros investigadores, en cuanto a las limitaciones del trabajo de investigación que se tuvo, es necesario sistematizar nuevos instrumentos como fichas de observación para mejorar los resultados y profundizar más en la investigación.

REFERENCIAS

- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job. *Heliyon*, 6(9), e04829. doi:10.1016/j.heliyon.2020.e04829
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científico* (7 ed.). E. Epistem. Obtenido de https://kupdf.net/queue/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf?queue_id=-1&x=1646192537&z=MjgwMDpiZjA6MjQwNDoxMjQ4OmM0YmE6Y2UyYzpmZDdiOjU3NGE=
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Atmoko, D., Kempa, R., & Sahalessy, A. (2022). El efecto del comportamiento de liderazgo y el clima organizacional en el desempeño del personal docente en la escuela de la policía estatal Polda Maluku. *Revista internacional de educación, tecnología de la información y otros*, 5(2), 188-199. doi:10.5281/zenodo.6423428
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E. A., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.

- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019). Satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes. *Revista abierta de Ciencias Sociales*, 7, 206-221.
- <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>.
- BERA. (2019). *Guía Ética para la Investigación Educativa* (4.a ed ed.). (L. Rivera, & R. Casado, Edits.) Londres: Asociación Británica de Investigación Educativa . Obtenido de <https://www.bera.ac.uk/publication/guia-etica-para-la-investigacion-educativa>
- Brutti, Z., & Sánchez, F. (2022). Cambiando la calidad docente en América Latina: Confianza renovada y lecciones de Colombia. *Análisis y Política Económica*, Elsevier, 73(1), 62-93. doi:10.1016/j.eap.2021.10.008
- Copado, A., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Rev. innova educ*, 4(4), 20-30. Obtenido de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/643/649>
- Cronbach, L. (1951). Coeficiente alfa y la estructura interna de pruebas. *Psychometrika*(16), 297-334. doi:<https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Escudero, C., & Cortéz, L. (2017). *Técnicas y método cualitativos para la investigación científica*. (1st ed.). Machala: UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fabregar, J. (2021). Clima Organizacional en las Escuelas Secundarias Públicas de la Provincia de La Laguna y Servicio Permanente de los Docentes de Enseñanza Médica. *Psicología y educación*, 58(5). Obtenido de <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/5144>

- Goicochea, D. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017*[tesis para optar el grado de licenciado, Universidad Ricardo Palma].Repositorio de la URP.<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1653>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Pilar, B. L. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). México: MCGRAWHILLEducación.
- Hobbach, C. (2019). *Clima organizacional para la creatividad, Explorando la influencia de distintos tipos de diferencias individuales*. Wiesbaden, Germany.: Springer Gabler. Obtenido de <https://www.springerprofessional.de/organizational-climate-for-creativity/16414094>
- La Ode, M., Murdjani, K., La, I., & Syahri, N. (2018). El efecto de la organización del aprendizaje, el clima organizacional y la motivación laboral en la satisfacción laboral y el desempeño docente de los docentes de las escuelas secundarias estatales en la ciudad de Kendari, Indonesia. *Revista Internacional de Educación, Aprendizaje y Desarrollo*, 6(12), 92-103. Obtenido de <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Effect-of-Learning-Organization-Organizational-Climate-and-Work-Motivation.pdf>
- Larrea, K., & Matos, F. (2019). *Clima organizacional y Satisfacción con la vida en docentes de colegio privado y público de Lima Metropolitana*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628255/Larrea_PK.pdf?sequence=3

- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci_arttext
- Lubis, F., & Hanum, F. (2020). Actas de la segunda conferencia internacional de Yogyakarta sobre gestión/Administración educativa y pedagogía. *Avances en la investigación en ciencias sociales, educación y humanidades*, 511, 88-91. doi:<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020>
- Maúrtua, J., & Díaz, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de secundaria institución educativa n°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021*. Tesis de maestría, Universidad Científica del Perú, Perú, Loreto. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1555/MAURTUA%20PEREZ%20JOSE%20JULIO%20Y%20DIAZ%20AYALA%20JAIME%20FERMIN%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendivelso, F., & Rodriguez, M. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 1-15. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal
- MINEDU. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente : manual de aplicación*. Perú. Lima: Ministerio de la Educacion . Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>

MINEDU. (2022). *Decreto Supremo N° 008-2022-MINEDU*. Perú. Lima: Ministerio de la Educación. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3146313/DS_N%C2%B0_008-2022-MINEDU_%28_NL%2BDL%29.pdf.pdf

Njoku, A., & Modebelu, M. (2019). Clima organizacional y trabajo docente en escuelas secundarias públicas en el estado abia, nigería. *Open Access Library Journal*, 6(10), 1-8. doi:10.4236/oalib.1105751

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a.Edición ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de

https://www.academia.edu/59660793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_5TA_EDICI%C3%93N

Otrebski, W. (2022). La correlación entre el clima organizacional (escolar) y la satisfacción laboral de los docentes: el tipo de función moderada de la institución educativa. *En t. J. Medio Ambiente. Res. Salud Pública* 2022, 19(1), 6520. doi:10.3390/ijerph19116520

Qaisar, A., Zafar, K., Abdul, H., Qamar, H., & Matiullah, K. (2020). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes universitarios públicos en khyber pakhtunkhwa pakistan. *Educacion primaria en línea*, 19(4), 3850-3855. doi:doi:10.17051/ilkonline.2020.04.764792

Ramkrishna, M., & Birbal, S. (2022). Una profundización Conceptual en el Clima Organizacional en el Educación Escolar. *IAR J Huma Soc Sci*, 3(2), 11-15. doi:10.47310/iarjhss.2022.v03i02.002

- Ramos, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018*. Perú. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34251/Ramos_MEN.pdf?sequence=1
- Sanchez, O. (2022). Influencia del Compromiso Profesional y el Clima Organizacional en el Compromiso Laboral de los Empleados del Departamento de Educación. *Revista internacional de investigación y gestión científica*, 10(1), 2971–2998. Obtenido de [10.18535/ijrsm/v10i1.em14](https://doi.org/10.18535/ijrsm/v10i1.em14)
- 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. Obtenido de <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-77056-7>
- Tang, W., & Lee, L. (2021). Desarrollo de un instrumento de diagnóstico del clima organizacional para escuelas secundarias en Taiwán. *SAGE Open*. doi:10.1177/2158244021989267
- Trujillo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018*. Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Perú, Chimbote. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14679/Tesis_63090.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vadillo, H., & Damián, E. (2022). El Clima Laboral Y La Motivación En Los Docentes Universitarios. *Scientia*, 23(23), 241–252. doi:10.31381/Scientia.V23i23.4595

Vara, A. A. (2012). 7 Pasos para una tesis exitosa. desde la idea inicial hasta la sustentación.

Syria Studies, 37-72. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/5481](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

[73090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil](http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

[wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-](http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

[asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

Vargas, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N°*

20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí. Tesis de

maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Perú, Lima.

Obtenido de

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5821/Jes%C3%BAs%20>

[0Angel%20VARGAS%20CARI%202.pdf?sequence=4](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5821/Jes%C3%BAs%20)

Vargas, R., Idrogo, G., Aguirre, Y., & Noel, G. (2022). Bienestar psicológico y desempeño

docente en la educación básica regular. *Revista de Investigación en Ciencias de la*

Educación, 6(22), 63 - 72. doi:10.33996/revistahorizontes.v6i22.314

Vera, T., & Suárez, M. (2022). Fortalecimiento de habilidades gerenciales para mejorar el

clima organizacional de los docentes de la Escuela Naval Liceo de Guayaquil. *Revista*

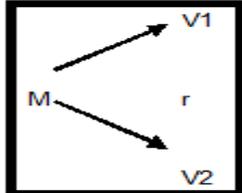
de negocios y estudios empresariales, 6(1), 1-13. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669776004>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación 2. Motivación 3. Confianza 4. Participación <p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidades pedagógicas 2. Emocionalidad 3. Responsabilidad en el desempeño 4. Relaciones interpersonales 	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Tipo</p> <p>La investigación es básica.</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental- Correlacional.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 --- r[r] --- V2 </pre> </div> <p>M= muestra V1= Clima Organizacional V2= Desempeño Docente R= relación</p> <p>Población</p> <p>La población está representada por 44 docentes trabajadores de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño docente de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión motivación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión confianza y desempeño docente en los Planteles de Aplicación</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión confianza y desempeño docente en los Planteles de</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión confianza y desempeño docente en los Planteles de Aplicación</p>		

<p>Guamán Poma de Ayala (PAGPA), Ayacucho-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión participación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022?</p>	<p>Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión participación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>	<p>Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión participación y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022.</p>		<p>Ayala”, Ayacucho, 2022. Siendo la población de tipo censal.</p> <p>Técnica Para ambas variables se usará la encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario, para cada variable.</p> <p>Estadígrafo para el procesamiento de datos y prueba de hipótesis: El procesamiento e interpretación de datos se realizará a través del programa Excel y SPSS. Se usará un estadígrafo no paramétrico Rho Spearman.</p>
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recopilación de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Datos generales:

N.º cuestionario: _____

Fecha de recolección/_____/_____

Instrucciones

Lee atentamente cada ítem y selecciona una de las alternativas. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida, recuerda que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, solo se solicita honestidad y sinceridad. Finalmente, su respuesta es totalmente reservada, y será confidencialidad; no olvide marcar todos los ítems:

NOTA: Recuerde que el cuestionario presentado debe responder tomando en cuenta este retorno a las clases presenciales 2022, y las medidas de Bioseguridad ante el Covid-19.

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
0	1	2	3	4

DIMENSIONES	N.º	ITEMS	ESCALA				
			0	1	2	3	4
Comunicación	1	¿Cómo considera usted la fluidez/facilidad/transparencia de la información, respecto a su labor docente en la institución educativa, en el retorno a clases presenciales?					
	2	¿Cómo considera qué es la rapidez del traslado de la información en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	3	¿Qué nivel de comunicación ascendente y horizontal considera que existe en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	4	¿En qué nivel considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	5	¿Qué nivel considera que los espacios y horarios de la institución educativa influyen en la comunicación, durante el retorno a clases presenciales?					

	6	¿En qué medida se brinda la información necesaria en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
Motivación	7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	9	¿Cómo cree que se valora en la institución educativa su prestigio personal, durante el retorno a clases presenciales?					
	10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	11	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	13	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
Confianza	14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución educativa, por trabajadores y alumnos contagiados por alguna enfermedad respiratoria, durante el retorno a clases presenciales?					
	15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	16	¿En qué medida considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	17	¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre Ud. y sus estudiantes, durante el retorno a clases presenciales?					
	18	Cuál cree Ud. ¿Qué es el nivel de valoración que tiene la sociedad de docentes de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
Participación	19	En su opinión ¿cuál es la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	20	¿Cómo debe ser la participación de los docentes en las decisiones sobre la labor docente, durante el retorno a clases presenciales?					
	21	¿Qué nivel considera que los espacios y horarios de la institución educativa influyen en la participación, durante el retorno a clases presenciales?					
	22	¿Cuál considera que es el nivel de participación de los docentes de forma voluntaria para formar parte de diversos equipos, durante el retorno a clases presenciales?					
	23	¿En qué medida, la institución educativa propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes, durante el retorno a clases presenciales?					
	24	¿En qué medida se manifiesta la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo, durante el retorno a clases presenciales?					

	25	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa, en el retorno a clases presenciales?					
	26	¿En qué medida cree que la Plana Directiva fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución educativa, en el retorno a clases presenciales?					
	27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	28	¿Cómo considera la formación de los docentes para trabajar en equipo, durante el retorno a clases presenciales?					
	29	¿Cómo considera qué es la frecuencia de reuniones de trabajo en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?					
	30	En la institución educativa ¿en qué medida existe una buena coordinación entre los docentes, durante el retorno a las clases presenciales?					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales:

N. ° cuestionario: _____

Fecha de recolección/_____/_____

Instrucciones

Lee atentamente cada ítem y selecciona una de las alternativas. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida, recuerda que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, solo se solicita honestidad y sinceridad. Finalmente, su respuesta es totalmente reservada, y será confidencialidad; no olvide marcar todos los ítems:

NOTA: Recuerde que el cuestionario presentado debe responder tomando en cuenta este retorno a las clases presenciales 2022, y las medidas de Bioseguridad ante el Covid-19.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

DIMENSIONES	N°	ITEMS	ESCALA				
			0	1	2	3	4
Capacidades Pedagógicas	1	Usted demuestra que domina la temática de su curso					
	2	Usted trata de que sus clases sean interesantes					
	3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
	4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
	5	Utiliza diferentes formas de evaluación- reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros.					
Emocionalidad	6	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
	7	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
	8	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
	9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					

	10	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
	11	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	12	Realiza proyectos de investigación					
	13	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					
	14	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
	15	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina					
Relaciones Interpersonales	16	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente					
	17	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
	18	Utiliza el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés					
	19	Propicia un ambiente adecuado					
	20	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo 3: Base de datos

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revis																										
VISTA PROTEGIDA Tenga cuidado: los archivos de Internet pueden contener virus. Si no tiene qu																										
AB9 X ✓ fx																										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
1	DESEMPEÑO DOCENTE																									
2	ITEMS																									
3	DADES PEDAGOGICAS					EMOCIONABILIDAD					HABILIDADES EN EL DESEMPEÑO					ACCIONES INTERPERSONALES										
4	ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	DD	CP	EM	RD	RI
5	E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	77	20	24	20	13
6	E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	2	2	2	2	2	2	2	59	19	24	8	8
7	E3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	68	17	22	16	13
8	E4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	15	18	15	12
9	E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	74	19	23	17	15
10	E6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	72	19	22	16	15
11	E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	20	24	19	16
12	E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	5	6	5	4
13	E9	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	70	17	20	18	15
14	E10	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	53	17	14	12	10
15	E11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	73	19	24	15	15
16	E12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	58	15	18	13	12
17	E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	66	15	19	19	13
18	E14	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	72	16	23	19	14
19	E15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	69	18	21	15	15
20	E16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	61	15	19	13	14
21	E17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	70	19	21	17	13
22	E18	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	66	17	20	16	13
23	E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	78	20	24	19	15
24	E20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	60	15	16	17	12
25	E21	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	59	13	18	14	14
26	E22	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	65	17	21	14	13
27	E23	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	50	14	16	12	8
28	E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77	20	22	19	16
29	E25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	24	20	16
30	E26	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	67	18	21	14	14
31	E27	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56	13	17	14	12
32	E28	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	18	19	20	16
33	E29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	24	20	16
34	E30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	24	20	16
35	E31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59	15	18	15	11
36	E32	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	17	18	15	12
37	E33	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	69	17	20	17	15
38	E34	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	69	17	20	17	15
39	E35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	24	20	16
40	E36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	69	17	20	17	15
41	E37	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	69	16	24	15	14
42	E38	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	71	18	22	16	15
43	E39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	76	19	24	18	15
44	E40	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	50	13	16	11	10
45	E41	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	68	17	22	16	13
46	E42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	20	24	19	16
47	E43	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	72	16	23	19	14
48	E44	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	65	16	21	15	13

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista

VISTA PROTEGIDA Tenga cuidado: los archivos de Internet pueden contener virus. Si no tiene que editarlo, es

AN48

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	
1	CLIMA ORGANIZACIONAL																																				
2	ITEMS																																				
3		COMUNICACIÓN					MOTIVACIÓN					CONFIANZA					PARTICIPACIÓN																				
4	ENCUES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	CO	COM	MOT	COH	PAR	
5	E1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	95	19	22	15	39	
6	E2	4	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	2	1	4	3	3	4	2	2	2	1	3	3	4	3	4	1	2	2	2	82	22	15	16	29	
7	E3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	103	22	25	16	40	
8	E4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	16	15	10	24	
9	E5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	94	22	21	12	39		
10	E6	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	86	16	20	15	35		
11	E7	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	22	26	17	47		
12	E8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	18	21	15	36		
13	E9	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	73	14	19	12	28		
14	E10	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	46	9	10	8	19	
15	E11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	19	21	15	36		
16	E12	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	85	17	21	13	34		
17	E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	18	21	15	36		
18	E14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	100	19	23	16	42	
19	E15	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	84	16	21	15	32	
20	E16	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	72	16	15	11	30	
21	E17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	82	18	21	12	31		
22	E18	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	101	22	25	19	35	
23	E19	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	75	14	17	15	29	
24	E20	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	16	19	13	36		
25	E21	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	67	11	14	10	32		
26	E22	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	69	14	13	12	30	
27	E23	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	39	6	8	7	18	
28	E24	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	91	15	20	17	39		
29	E25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	24	28	20	48	
30	E26	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	93	19	20	17	37	
31	E27	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76	16	16	10	34	
32	E28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	101	18	26	17	40	
33	E29	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	106	19	26	19	42	
34	E30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	24	28	20	48	
35	E31	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	77	15	14	15	33	
36	E32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	17	21	15	36		
37	E33	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	19	25	18	47	
38	E34	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	109	20	25	18	46	
39	E35	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	14	19	15	36		
40	E36	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	21	25	17	47	
41	E37	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	75	12	15	14	34		
42	E38	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	105	21	24	18	42		
43	E39	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	18	23	16	47		
44	E40	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	73	14	16	12	31		
45	E41	4	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	2	1	4	3	3	4	2	2	2	1	3	3	4	3	4	1	2	2	82	22	15	16	29		
46	E42	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	94	22	21	12	39		
47	E43	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4																					

Anexo 4: Validación de juicio de expertos

EXPERTO 1

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación
Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022

Tesistas: Dennys Palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez

Instrumento: cuestionario sobre Clima Organizacional

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	✓					
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	✓					
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	✓					
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	✓					
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	✓					
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓					
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	✓					
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?	✓					
9) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓					
10) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	✓					
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?	✓					
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	✓					
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	✓					
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	✓					
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	✓					
Total	75					

Puntaje total 75 : x 100
= 2,500 / 75

Coefficiente de valoración porcentual $C = \frac{100\%}{100\%}$

Sugerencias

El instrumento cumple con las propiedades y debe ser utilizado en la muestra de estudio.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez
2	Especialidad	Dr. Educ. Secundaria: Historia y Geografía
3	Grado académico	Dr. en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente Universitario
5	Institución donde labora	Univ. Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Perú 12 de Agosto de 2022

Firma :

DNI: 28203501

Dr. Guido A. Pérez Sáez

EXPERTO 1

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación
Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022

Tesista: Dennys Palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez

Instrumento: cuestionario sobre Desempeño Docente

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
16) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	✓					
17) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	✓					
18) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	✓					
19) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	✓					
20) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	✓					
21) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓					
22) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	✓					
23) ¿El instrumento responde al objetivo general?	✓					
24) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓					
25) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	✓					
26) ¿Los ítems responden a un orden lógico?	✓					
27) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	✓					
28) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	✓					
29) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	✓					
30) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	✓					
Total	75					

Puntaje total $\frac{75}{75} \times 100$
= 100%

Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

Sugerencias

El instrumento cumple con los propósitos y debe ser utilizado en la muestra de estudio.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez
2	Especialidad	Lic. Educ. Secundaria: Historia y Geografía
3	Grado académico	Maestría en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente Unión A Tiro
5	Institución donde labora	Univ. Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Perú, Cusco 12 de Agosto 2022

Firma : 
DNI: 28203501

EXPERTO 2

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: **Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022**

Testistas: **Dennys Palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez**

Instrumento: **cuestionario sobre Clima Organizacional**

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9) ¿El instrumento paratiga los fines de los objetivos específicos?		X				
10) ¿La construcción de los ítems es clara y precisa?		X				
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?		X				
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total	62					

Puntaje total 62 x 100
=6200/75

Coefficiente de valoración porcentual C = 82,7

Sugerencias

El instrumento muestra evidencias de una adecuada redacción de los ítems y cumple con los criterios de validación y por consiguiente está expedito para su aplicación

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Trocosio Zenobio Poma Solier
2	Especialidad	Matemática y Física
3	Grado académico más alto	Doctor
4	Cargo actual	Director de Escuela
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 9 de agosto de 2022

Firma :

DNI:

06548301

EXPERTO 3

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022*

Testista: *Dennys Palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez*

Instrumento: *cuestionario sobre Desempeño Docente*

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
16) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	x					
17) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		x				
18) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	x					
19) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		x				
20) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	x					
21) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		x				
22) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	x					
23) ¿El instrumento responde al objetivo general?	x					
24) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		x				
25) ¿La construcción de los ítems es clara y precisa?		x				
26) ¿Los ítems responden a un orden lógico?		x				
27) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		x				
28) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		x				
29) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	x					
30) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		x				
Total						

Puntaje total 66 x 100
=6600 /75

Coefficiente de valoración porcentual C = 88

Sugerencias

El instrumento muestra evidencias de una adecuada redacción de los ítems y cumple con los criterios de validación y por consiguiente está expedito para su aplicación

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Teodosio Zenobio Poma Solier
2	Especialidad	Matemática y Física
3	Grado académico más alto	Doctor
4	Cargo actual	Director de Escuela
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 9 de agosto de 2022

Firma :

DNI:

06548301

EXPERTO 3

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación
Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022

Testistas: Dennys Palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez

Instrumento: cuestionario sobre Clima Organizacional

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	✓					
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	✓					
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		✓				
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	✓					
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		✓				
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓					
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	✓					
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?		✓				
9) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓					
10) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	✓					
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?		✓				
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	✓					
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	✓					
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	✓					
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	✓					
Total	55	16				

Puntaje total 71 : x 100
= 7100.175

Coefficiente de valoración porcentual $C = 95\%$

Sugerencias

El instrumento presentado es aceptable, por tanto,
se sugiere aplicar en el proceso de
investigación.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Alberto A. Palomino Rivala
2	Especialidad	Matemática y Física
3	Grado académico	DOCTOR
4	Cargo actual	DOCENTE
5	Institución donde labora	VASCH-PAGPA
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 12 de agosto de 2022

Firma :

DNI:

Alc Palomino
28216128

EXPERTO 3

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación

Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022

Testista: Dennys Palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez

Instrumento: cuestionario sobre Desempeño Docente

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
16) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	✓					
17) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		✓				
18) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	✓					
19) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		✓				
20) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		✓				
21) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		✓				
22) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	✓					
23) ¿El instrumento responde al objetivo general?	✓					
24) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		✓				
25) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?		✓				
26) ¿Los ítems responden a un orden lógico?	✓					
27) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	✓					
28) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	✓					
29) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?			✓			
30) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	✓					
Total	40	28				

Puntaje total 68×100
= $6800/175$

Coefficiente de valoración porcentual $C = 91\%$

Sugerencias

El instrumento presentado es adecuado y pertinente por tanto se sugiere aplicarse en el proceso de investigación

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Alberto A. Palomino Rivera
2	Especialidad	Matemática y Física
3	Grado académico	MAESTRO
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	UNRSCH - POGPA
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 12 de agosto de 2022

Firma :

DNI:

Alberto A. Palomino
28216128

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Archivos Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 A^ A^

General

Formato condicional

Portapapeles Fuente Alineación Número

AP6

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
1		CLIMA ORGANIZACIONAL																																
2		ITEMS																																
3		COMUNICACIÓN							MOTIVACIÓN							CONFIANZA							PARTICIPACIÓN											
4	ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	#	#	#	#	#	#	#	#	#	SUMA		
5	E1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	67	
6	E2	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	69		
7	E3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	39			
8	E4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	91			
9	E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120			
10	E6	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	93			
11	E7	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	76			
12	E8	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	101			
13	E9	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	106			
14	E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120			
15	E11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	77			
16	E12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89			
17	E13	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	109			
18	E14	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	109			
19	E15	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84				
20	E16	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	110			
21	E17	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	75				
22	E18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	105				
23	E19	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109				
24	E20	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	73				
25	VARIANZA	0.65	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.49	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1				
26	SUMATORIA	20.4																																
27	ARIANZA DE	418																																
28																																		
29																																		
30																																		
31																																		
32																																		
33																																		

CLIMA ORGANIZACIONAL DESEMPEÑO DOCENTE

Accesibilidad: es necesario investigar

Destacado	Satisfactorio	En proceso	En inicio
18-20	14-17	11-13	0-10
Nota: 18-20	Nota: 14-17	Nota: 11-13	Nota: 0-10

		DESEMPEÑO DOCENTE																					
		ITEMS																					
		HABILIDADES PEDAGÓGICAS					EMOCIONABILIDAD					ACTITUDES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE					HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONALES						
ENCUESTADO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	SUMA	
5	E1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	59	
6	E2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	65	
7	E3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	50	
8	E4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
9	E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
10	E6	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	67	
11	E7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56	
12	E8	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
13	E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
14	E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
15	E11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59	
16	E12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
17	E13	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	69	
18	E14	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	69	
19	E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
20	E16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	69	
21	E17	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	69	
22	E18	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	71	
23	E19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	76	
24	E20	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	50	
25		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.3	0.4	1	0.5	1	0.6	0.45	0.5	0.4	0.4	0.4475		
26		8																					
27		88																				0.952602	
28																							
29		20																					
30																						8	
31																							
32																							
33																							

Anexo 6: Ficha de observación del desempeño docente

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Profesor: Fecha:

Curso:

VALORACIÓN

DIMENSIONES	N°	ITEMS	Valoración		
			0	1/2	1
Capacidades Pedagógicas	1	El docente demuestra que domina el tema a tratar en su curso			
	2	Trata que sus clases sean interesantes			
	3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			
	4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			
	5	Utiliza diferentes formas de evaluación- reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros.			
Emocionalidad	6	Aplica todo lo aprendido con sus alumnos.			
	7	Generó en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.			
	8	Se percibe que el docente buscó información adicional del tema que va a tratar.			
	9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.			
	10	El docente resuelve dudas o consultas de sus estudiantes durante y al final de clases.			
	11	El profesor promueve el cuidado del medioambiente			
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	12	Se percibe que el docente realiza proyectos de investigación.			
	13	El docente busca lograr los objetivos trazados por la institución durante sus clases.			
	14	El docente incentiva a los estudiantes a participar en el mejoramiento de la vida institucional, con el tema tratado en clase.			
	15	Se percibe que el docente participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina			
	16	Se observa que el docente planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			
Relaciones Interpersonales	17	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.			
	18	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés			
	19	Propicia un ambiente adecuado.			
	20	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad con los estudiantes.			
Puntaje Total					
Nota Final					

INDICADORES
Profesor observado

Anexo 7: Validación de la ficha de observación del desempeño docente

EXPERTO I

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación*
 Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022
 Tesistas: *Dennys palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez*
 Instrumento: *Ficha de observación sobre desempeño docente*
 Instrucciones
 La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	✓					
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	✓					
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	✓					
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	✓					
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	✓					
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓					
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	✓					
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?	✓					
9) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓					
10) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	✓					
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?	✓					
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	✓					
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	✓					
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	✓					
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	✓					
Total	75					

Puntaje total $\frac{75}{175} \times 100$
 $= 42.857\%$

Coefficiente de valoración porcentual $C = 100\%$

Sugerencias

.....

.....

.....

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	<i>Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez</i>
2	Especialidad	<i>Lic. Educ. Secundaria: Historia y Geografía</i>
3	Grado académico	<i>Docente en Ciencias de la Educación</i>
4	Cargo actual	<i>Directo Escuela Profesional Educación Primaria</i>
5	Institución donde labora	<i>UNSCH.</i>
6	Lugar y fecha	<i>Ayacucho, 28 de Noviembre 2022</i>


 INSTITUCIÓN NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUANCAYO
 Facultad de Ciencias de la Educación

Firma : *Guido Pérez Sáez*
 DNI: *28203501* **Dr. Guido A. Pérez Sáez**

EXPERTO 3

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación
Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2022

Tesista: Dennys palomino Huayta – Josep Brany Pérez Rodríguez

Instrumento: Ficha de observación sobre Desempeño Docente

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
31) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	✓					
32) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	✓					
33) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		✓				
34) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	✓					
35) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		✓				
36) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓					
37) ¿Las preguntas realmente miden las variables?	✓					
38) ¿El instrumento responde al objetivo general?		✓				
39) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓					
40) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	✓					
41) ¿Los ítems responden a un orden lógico?		✓				
42) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	✓					
43) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	✓					
44) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	✓					
45) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	✓					
Total	55	16				

Puntaje total 71 : x 100
= 7100.175

Coefficiente de valoración porcentual $C = 95\%$

Sugerencias

El instrumento presentado es aceptable, por lo tanto,
se sugiere aplicar.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Alberto S. Palomino Rivara
2	Especialidad	Matemática y Física
3	Grado académico	Doctor
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	UNSC - PDGPA
6	Lugar y fecha	Ayacucho 28 de noviembre 2022.

Firma :
DNI:

Supalomin
28216128

Anexo 8: Solicitud a la institución educativa

SOLICITAMOS: Permiso para aplicación de instrumentos de proyecto de tesis en la Institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LOS PLANTELES DE APLICACIÓN "GUAMÁN POMA DE AYALA"

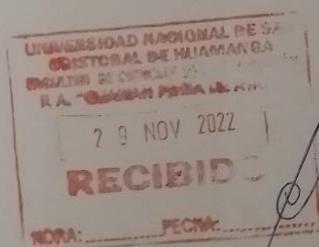
Yo, PÉREZ RODRIGUEZ, Josep Brany, egresado de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, identificado con DNI N° 70867547, con domicilio en Asoc. Villa San Cristóbal MZ P LT. 8, código de estudiante 05146016 celular N° 989572284, con correo institucional: josep.perez.05@unsch.edu.pe, ante usted recurro y expongo:

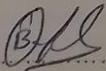
Que, teniendo la necesidad de obtener el título profesional por la modalidad de tesis y aprobado el proyecto de tesis, presentado ante la Facultad de Ciencias de la Educación, de título "Clima Organizacional y desempeño docente en los planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022", recurro a su digno despacho a fin de que pueda autorizarnos el debido permiso para la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos del proyecto de tesis en la institución, así mismo para la observación a los docentes en cuanto al desempeño docente, para lo cual ingresar a la institución los testistas Dennys Palomino Huayta y Josep Brany Pérez Rodríguez.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor director, acceda a mi petición por ser necesaria y justa.

Ayacucho, 29 de noviembre de 2022




PEREZ RODRIGUEZ, Josep Brany

DNI: 70867547

AUTORIZADO



Anexo 9: Cuestionarios aplicados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Datos generales:

N. ° Cuestionario: 11 Fecha de recolección / /

Instrucciones

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida, recuerda que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, solo se solicita honestidad y sinceridad. Finalmente, su respuesta es totalmente reservada, y será confidencial; no olvide marcar todos los ítems.

NOTA: Recuerde que el cuestionario presentado se debe responder tomando en cuenta el retorno a las clases presenciales 2022, y las medidas de bioseguridad ante el Covid-19.

Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
0	1	2	3	4

DIMENSIONES-	N°	ITEMS	ESCALA				
			0	1	2	3	4
Comunicación	1	Según su percepción. ¿Cómo considera usted la fluidez/facilidad/transparencia de la información, respecto a su labor docente en la institución educativa, en el retorno a clases presenciales?				X	
	2	¿Cómo considera qué es la rapidez del traslado de la información en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?				X	
	3	¿Cómo considera que es la comunicación ascendente y horizontal en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?				X	
	4	¿En qué nivel considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?			X		
	5	¿Qué nivel considera que los espacios y horarios de la institución educativa influyen en la comunicación, durante el retorno a clases presenciales?				X	

Motivación	6	¿En qué medida se brinda la información necesaria en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	9	¿Cómo cree que se valora en la institución educativa su prestigio personal, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	11	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
	13	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?		X		
Confianza	14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución educativa, por trabajadores y alumnos contagiados por alguna enfermedad respiratoria, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	16	¿En qué medida considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	17	¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre Ud. y sus estudiantes, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	18	Cuál cree Ud. ¿Qué es el nivel de valoración que tiene la sociedad de docentes de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?			X	
Participación	19	En su opinión ¿cuál es la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	20	¿Cómo debe ser la participación de los docentes en las decisiones sobre la labor docente, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	21	¿Qué nivel considera que los espacios y horarios de la institución educativa influyen en la participación, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	22	¿Cuál considera que es el nivel de participación de los docentes de forma voluntaria para formar parte de diversos equipos, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	23	¿En qué medida, la institución educativa propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes, durante el retorno a clases presenciales?			X	
	24	¿En qué medida se manifiesta la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo, durante el retorno a clases presenciales?			X	

25	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa, en el retorno a clases presenciales?				X	
26	¿En qué medida cree que la Plana Directiva fomenta la participación de los docentes para alcanzar los objetivos de la institución educativa, en el retorno a clases presenciales?				X	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?				X	
28	¿Cómo considera la formación de los docentes para trabajar en equipo, durante el retorno a clases presenciales?				X	
29	¿Cuál es el nivel de formación de los docentes en relación al trabajo en equipo, en la institución educativa, durante el retorno a clases presenciales?				X	
30	En la institución educativa ¿en qué medida existe una buena coordinación entre los docentes, durante el retorno a las clases presenciales?				X	

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales:

N.º Cuestionario: _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida, recuerda que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", solo se solicita honestidad y sinceridad. Finalmente, su respuesta es totalmente reservada, y será confidencial; no olvide marcar todos los ítems.

NOTA: Recuerde que el cuestionario presentado debe responder tomando en cuenta el retorno a las clases presenciales 2022, y las medidas de bioseguridad ante el Covid-19.

Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
0	1	2	3	4

DIMENSIONES	Nº	ITEMS	ESCALA				
			0	1	2	3	4
Capacidades Pedagógicas	1	Demuestra que domina la temática de su curso.				X	
	2	Usted trata que sus clases sean interesantes.				X	
	3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.				X	
	4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje.				X	
	5	Utiliza diferentes formas de evaluación- reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros.				X	
	6	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos.				X	

Emocionalidad	7	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				✓
	8	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional				✓
	9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.				✓
	10	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				✓
	11	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente				✓
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	12	Realiza proyectos de investigación.				✓
	13	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				✓
	14	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				✓
	15	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.				✓
	16	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente				✓
Relaciones Interpersonales	17	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.			✓	
	18	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.				✓
	19	Propicia un ambiente adecuado				✓
	20	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.				✓

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo 10: Fichas de observación aplicadas

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Profesor: POMAHUACRE NASARRO NANCY Fecha: 29-11-22
 Curso: RELIGIÓN

VALORACIÓN

Destacado	Satisfactorio	En proceso	En inicio
18-20	14-17	11-13	0-10
Nota: 18-20	Nota: 14-17	Nota: 11-13	Nota: 0-10

INDICADORES

DIMENSIONES	N°	ITEMS	Valoración		
			0	1/2	1
Capacidades Pedagógicas	1	El docente demuestra que domina el tema a tratar en su curso			✓
	2	Trata que sus clases sean interesantes			✓
	3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			✓
	4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			✓
	5	Utiliza diferentes formas de evaluación- reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros.		✓	
Emocionalidad	6	Aplica todo lo aprendido con sus alumnos.			✓
	7	Generó en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.			✓
	8	Se percibe que el docente buscó información adicional del tema que va a tratar.			✓
	9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.			✓
	10	El docente resuelve dudas o consultas de sus estudiantes durante y al final de clases.			✓
	11	El profesor promueve el cuidado del medioambiente		✓	
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	12	Se percibe que el docente realiza proyectos de investigación.			✓
	13	El docente busca lograr los objetivos trazados por la institución durante sus clases.		✓	
	14	El docente incentiva a los estudiantes a participar en el mejoramiento de la vida institucional, con el tema tratado en clase.			✓
	15	Se percibe que el docente participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina			✓
	16	Se observa que el docente planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			✓
Relaciones Interpersonales	17	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos			✓
	18	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés		✓	
	19	Propicia un ambiente adecuado.			✓
	20	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad con los estudiantes.			✓
Puntaje Total			0	4	16
Nota Final			18		

Prof. Nancy Pomahuacre
REVISADO

 Profesor observado

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Profesor: GAMBOA ARONE JORGE Fecha: 29-11-22

Curso: PSICOLOGÍA

VALORACIÓN

Destacado	Satisfactorio	En proceso	En inicio
18-20	14-17	11-13	0-10
Nota: 18-20	Nota: 14-17	Nota: 11-13	Nota: 0-10

INDICADORES

DIMENSIONES	Nº	ITEMS	Valoración		
			0	1/2	1
Capacidades Pedagógicas	1	El docente demuestra que domina el tema a tratar en su curso			✓
	2	Trata que sus clases sean interesantes			✓
	3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			✓
	4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje		✓	
	5	Utiliza diferentes formas de evaluación- reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros.		✓	
Emocionalidad	6	Aplica todo lo aprendido con sus alumnos.			✓
	7	Generó en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.			✓
	8	Se percibe que el docente buscó información adicional del tema que va a tratar.			✓
	9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.			✓
	10	El docente resuelve dudas o consultas de sus estudiantes durante y al final de clases.			✓
	11	El profesor promueve el cuidado del medioambiente			✓
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	12	Se percibe que el docente realiza proyectos de investigación.		✓	
	13	El docente busca lograr los objetivos trazados por la institución durante sus clases.			✓
	14	El docente incentiva a los estudiantes a participar en el mejoramiento de la vida institucional, con el tema tratado en clase.		✓	
	15	Se percibe que el docente participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina			✓
	16	Se observa que el docente planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			✓
Relaciones Interpersonales	17	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.			✓
	18	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés			✓
	19	Propicia un ambiente adecuado.			✓
	20	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad con los estudiantes.			✓
Puntaje Total			0	4	16
Nota Final			18		

Profesor observado



EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con la Resolución del Consejo Universitario N° 039-2021-UNSCH-CU, a solicitud escrita de los interesados, se ha realizado el análisis, valoración y verificación del contenido de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS PLANTELES DE APLICACIÓN "GUAMÁN POMA DE AYALA", AYACUCHO, 2022** presentado por los bachilleres **Dennys PALOMINO HUAYTA** y **Josep Brany PÉREZ RODRÍGUEZ**, "sin depósito" en la **Escuela Profesional de Educación Secundaria** y en segunda instancia "con depósito" de trabajo estándar en la Facultad de Ciencias de la Educación, con **resultado de informe final del software turnitin de 19% de índice de similitud, por tanto, aprobado.**

En consecuencia, estando al informe favorable de los profesores instructores de la primera y segunda instancia, designados con la Resolución de Consejo de Facultad N° 003-2021-FCE-CU, Resolución Decanal N° 020-2021-FCE-D y avalado por el director de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Se anexan el resultado final del reporte del software turnitin en seis folios.

Ayacucho, 23 de enero de 2023

c.c.: Archivo

CBO/mqa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Clodoaldo Berrocalordaya
Dr. CLODOALDO BERROCALORDAYA
DECANO

Memorando n.º 009-2023-DI-FCE

Al : Dr. Clodoaldo Berrocal Ordaya.
Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Asunto : Informe de verificación de originalidad de tesis.

Fecha : 21 de enero de 2023.

Señor Decano, por intermedio del presente remitimos su despacho el informe de originalidad CON DEPÓSITO mediante el software Turnitin; con el detalle siguiente:

Facultad	Ciencias de la Educación.	
Escuela Profesional	Educación Secundaria.	
Especialidad	Ciencias Sociales y Filosofía con mención en Turismo	
Tipo de trabajo académico	Tesis para obtener Título de Licenciado.	
Título del trabajo académico	Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación "Guamán Poma de Ayala", Ayacucho, 2022*	
Apellidos y nombres del/la bachiller	DENNYS PALOMINO HUAYTA	
Código	05140507	
DNI	70378032	
Apellidos y nombres del/la bachiller	JOSEP BRANY PÉREZ RODRÍGUEZ	
Código	05146016	
DNI	70867547	
Identificador de la entrega	1996538326	
Fecha de recepción	20 de enero de 2023	
Fecha de verificación	21 de enero de 2023	
Informe de Originalidad		
Índice de similitud	Similitud según fuente	Resultado**
19%	Internet: 19% Publicaciones: 3% Trabajo del estudiante: 14%	APROBADO

*El contenido de la tesis es de entera responsabilidad del tesista. La Comisión de Revisión se limita a subir al software Turnitin para su verificación respectiva.

** Artículo 13.- La constancia de originalidad del trabajo de investigación deberá tener un porcentaje de similitud de un máximo de 30% para trabajos de pre grado, 25% para trabajos de post grado y 20% para los trabajos de investigación de los docentes que investigan (RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO Nº 03/J.-2021-UNSCH-CU de fecha 16/marzo/2021).

Para fines de constatación del informe de originalidad, adjuntamos los siguientes documentos en versión pdf:

1. Recibo digital de la tesis.
2. Tesis con resultados de similitud.
3. Reporte de informe de originalidad de la tesis.

Atentamente,


Indalecio Mujica Bermúdez
Docente Instructor


Dr. Óscar Gutiérrez Huamaní
Docente Instructor

Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación "Guamán Poma de Ayala", Ayacucho, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

4%

3

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

		<1 %
9	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación "Guamán Poma de Ayala", Ayacucho, 2022

por Dennys Palomino Huayta Josep Brany Pérez Rodríguez

Fecha de entrega: 21-ene-2023 07:22a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1996538326

Nombre del archivo: Tesis_Dennys_PALOMINO_HUAYTA_y_Josep_Brany_P_REZ_RODR_GUEZ.pdf (3.18M)

Total de palabras: 16271

Total de caracteres: 94587

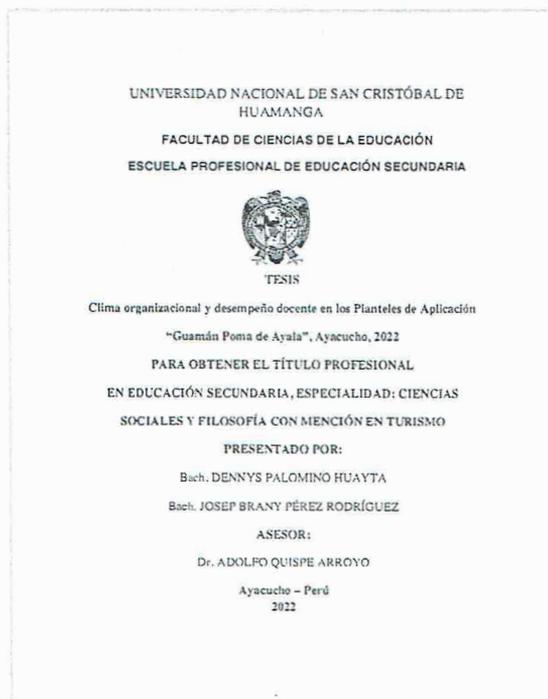


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Dennys Palomino Huayta Josep Brany Pérez Rodríguez
Título del ejercicio: Educación Secundaria
Título de la entrega: Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles ...
Nombre del archivo: Tesis_Dennys_PALOMINO_HUAYTA_y_Josep_Brany_P_REZ_RO...
Tamaño del archivo: 3.18M
Total páginas: 104
Total de palabras: 16,271
Total de caracteres: 94,587
Fecha de entrega: 21-ene.-2023 07:22a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1996538326





UNSCH

**FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

QUIEN SUSCRIBE, CÉSAR ALBERTO CÁRDENAS VILLANUEVA, DOCENTE DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE LENGUAS Y LITERATURA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA,

HACE CONSTAR

La realización de la revisión ortográfica y de redacción (corrección de estilo) del Trabajo de tesis titulado *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022*, presentado por los bachilleres Dennys Palomino Huayta y Josep Brany Pérez Rodríguez; responsabilizándome de la adecuada redacción y del cumplimiento de la normativa gráfica y del respeto de las propiedades textuales del informe en referencia.

Ayacucho, 13 de febrero de 2023

César A. Cárdenas Villanueva



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL BACHILLER DENNYS PALOMINO HUAYTA, PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Y FILOSOFÍA CON MENCIÓN EN TURISMO.

En la ciudad de Ayacucho a los nueve días del mes de febrero del año dos mil veintitrés, siendo a horas las ocho de la noche, se reunieron en el aula virtual, el Mg. David Peter Calsin Vilca (Presidente), el Dr. Gualberto Cabanillas Alvarado, el Mg. Luis Enrique Altamirano Espinoza (Miembros) y el Dr. Adolfo Quispe Arroyo (Jurado - Asesor de Tesis), bajo la presidencia del primero de los nombrados con la finalidad de recepcionar la sustentación de Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS PLANTELES DE APLICACIÓN GUAMÁN POMA DE AYALA, AYACUCHO - 2022**, presentado por el Bachiller en Ciencias de la Educación alumno Dennys Palomino Huayta, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Secundaria, Especialidad: Ciencias Sociales y Filosofía con Mención en Turismo.

Seguidamente, constatado el quórum de Reglamento por invocación del presidente del Jurado, el secretario dio lectura al expediente presentado por el recurrente, acto seguido el Presidente del Jurado invitó al aspirante al Título a exponer su tesis, finalizada la exposición los miembros del jurado proceden a formular las preguntas, las mismas que fueron absueltas por el sustentante en forma satisfactoria, a continuación previa deliberación en privado, ha obtenido un promedio de la nota aprobatoria de CATORCE (14).

Siendo a horas las nueve con cuarenta minutos de la noche, se dio por concluido este acto académico. En fe de lo cual firmaron el Mg. David Peter Calsin Vilca (Presidente), el Dr. Gualberto Cabanillas Alvarado, el Mg. Luis Enrique Altamirano Espinoza (Miembros) y el Dr. Adolfo Quispe Arroyo (Jurado - Asesor de Tesis).

Es todo cuanto transcribo, para conocimiento y demás fines.

Ayacucho, 15 de febrero de 2023.

Registro N° 0368-2023
Recibo de Tesorería N° 006 - 00002223
CBO/acc.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Clodoaldo Berrocal Ordaya
Dr. CLODOALDO BERROCAL ORDAYA
DECANO



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL BACHILLER JOSEP BRANY PÉREZ RODRÍGUEZ, PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Y FILOSOFÍA CON MENCIÓN EN TURISMO.

En la ciudad de Ayacucho a los nueve días del mes de febrero del año dos mil veintitrés, siendo a horas las ocho de la noche, se reunieron en el aula virtual, el Mg. David Peter Calsin Vilca (Presidente), el Dr. Gualberto Cabanillas Alvarado, el Mg. Luis Enrique Altamirano Espinoza (Miembros) y el Dr. Adolfo Quispe Arroyo (Jurado - Asesor de Tesis), bajo la presidencia del primero de los nombrados con la finalidad de recepcionar la sustentación de Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS PLANTELES DE APLICACIÓN GUAMÁN POMA DE AYALA, AYACUCHO - 2022**, presentado por el Bachiller en Ciencias de la Educación alumno Josep Brany Pérez Rodríguez, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Secundaria, Especialidad: Ciencias Sociales y Filosofía con Mención en Turismo.

Seguidamente, constatado el quórum de Reglamento por invocación del presidente del Jurado, el secretario dio lectura al expediente presentado por el recurrente, acto seguido el Presidente del Jurado invitó al aspirante al Título a exponer su tesis, finalizada la exposición los miembros del jurado proceden a formular las preguntas, las mismas que fueron absueltas por el sustentante en forma satisfactoria, a continuación previa deliberación en privado, ha obtenido un promedio de la nota aprobatoria de CATORCE (14).

Siendo a horas las nueve con cuarenta minutos de la noche, se dio por concluido este acto académico. En fe de lo cual firmaron el Mg. David Peter Calsin Vilca (Presidente), el Dr. Gualberto Cabanillas Alvarado, el Mg. Luis Enrique Altamirano Espinoza (Miembros) y el Dr. Adolfo Quispe Arroyo (Jurado - Asesor de Tesis).

Es todo cuanto transcribo, para conocimiento y demás fines.

Ayacucho, 15 de febrero de 2023.

Registro N° 0365-2023
Recibo de Tesorería N° 006 - 00002222
CBO/acc.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Clodoaldo Berrocal Ordaya
Dr. CLODOALDO BERROCAL ORDAYA
DECANO