UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA – 2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

HILLARY RAYSA FLORES PANDURO

Pucallpa - Perú
2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 1:30 horas, del día 13 de mayo del 2026, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dra. Elizabeth Pacheco Dávila
SECRETARIO: Dra. Claudia Cerrón Castillo
VOCAL: Dra. Charo Mimi Cervantes Rosas

Don(ña) Hillary Raysa Flores Panduro aspirante al Grado de MAESTRO en Educación, Mención Gestión Educativa o DOCTOR en ....., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en Educación Inicial en el nido la Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María- 2024"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	3
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	2
TOTAL			14

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 14/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10:30 horas del 13 de mayo del 2026

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/270-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA – 2024"

Autor(es)	:	**FLORES PANDURO, HILLARY RAYSA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mencion	:	**GESTION EDUCATIVA**
Asesor(a)	:	**Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 27/05/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, HILLARY RAYSA FLORES PANDURO

Autor de la tesis titulada : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA EN LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARIA - 2024

Sustentada el año 2026

Asesor(a): WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

Escuela de Posgrado

Maestría: EN EDUCACIÓN

Mención: EN GESTIÓN EDUCATIVA

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ TOTAL ☒

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 05 / 2026

Email: hillary.raysa.22@gmail.com Firma: _____

Teléfono: 955954925 DNI: 71340621

DEDICATORIA

A Dios por siempre estar conmigo en cada etapa de mi vida.

A mi mamá Martha, papá Pablo, mis hermanos Sofia, Fabian y María Paula quienes son personas muy importantes en mi vida.

A mi hijo Iván y esposo Renato por ser mi fortaleza y alegría.

Hillary

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Walter Pineda por su paciencia y compromiso al estar presente en cada momento, ayudándome en la construcción de mi tesis. Así mismo, al Nido La Casa Amarilla por permitirme realizar mi investigación en la institución. Finalmente, a la plana docente que conforma la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali por la valiosa enseñanza durante todo mi proceso de aprendizaje en la maestría.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024, el enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 48 docentes y 2 directivos y la muestra de estudio fue no probabilístico con un total de 37 docentes y 1 directivo. Los instrumentos de investigación fueron dos cuestionarios que fueron validados por tres expertos, así mismo, se sometió a la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach indicando 0,915 y 0,953 que corresponden a cada variable. Los resultados obtenidos concluyen que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de San Miguel y Jesús María ($p = 0.008$).

Palabras clave: Clima, organizacional, desempeño, docente.

ABSTRACT

The research aimed to determine the influence of organizational climate on teacher performance in early childhood education at Nido La Casa Amarilla in the districts of San Miguel and Jesús María – 2024. The research approach was quantitative, applied, explanatory, and had a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 48 teachers and 2 principals, and the study sample was non-probabilistic, with a total of 37 teachers and 1 principal. The research instruments were two questionnaires validated by three experts. Cronbach's alpha reliability test was also applied, indicating 0.915 and 0.953 corresponding to each variable. The results obtained conclude that there is a significant relationship between organizational climate and teacher performance in early childhood education at Nido La Casa Amarilla in San Miguel and Jesús María ($p = 0.008$).

Keywords: Climate, organizational, performance, teacher.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el clima organizacional se ha convertido en un factor clave que incide directamente en la calidad del desempeño docente. Si bien existen múltiples modelos y propuestas de gestión institucional a nivel mundial, muchas veces no se ajustan adecuadamente a la realidad de cada contexto educativo. Esta falta de adaptación puede generar entornos laborales poco motivadores, afectando negativamente la práctica pedagógica de los docentes.

En muchos casos, los profesores enfrentan condiciones institucionales que limitan su desempeño: ausencia de reconocimiento, escasa participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales frágiles y una comunicación inefectiva. Todo ello contribuye a una sensación de desmotivación e insatisfacción laboral, lo cual repercute en la calidad educativa ofrecida. Diversos estudios en el contexto peruano confirman que un clima organizacional saludable promueve mayor compromiso, desarrollo profesional y mejores resultados en el aula.

En concordancia a lo mencionado se ve oportuno desarrollar una investigación teniendo como variables el clima organizacional y el desempeño docente, perteneciente a la línea de investigación “Calidad de la gestión de la organización educativa”, de la Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa. En relación a ello, se expone que la pregunta de investigación es: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024? La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente.

Para el desarrollo de la tesis se considera la siguiente estructura: en el capítulo I

se aborda el problema de investigación considerando la descripción y formulación del problema, el objetivo e hipótesis tanto general como específicas, las definiciones conceptual y operacional de las variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones; en el capítulo II se desarrolla el marco teórico, tomando en cuenta los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicas; en el capítulo III está el marco metodológico, el cual se distribuye en el tipo y diseño de investigación, población y muestra, instrumentos de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; en el capítulo IV se expone los resultados de trabajo de campo, análisis descriptivo y prueba de hipótesis; en el capítulo V se presenta la discusión de resultados, contrastación de los resultados del trabajo de campo y de la hipótesis general; por último, las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
INTRODUCCIÓN ix
CAPÍTULO I 16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16
1.1 Descripción del problema 16
1.2. Formulación del problema 17
1.2.1. Problema general 17
1.2.2. Problemas específicos 18
1.3. Objetivo General y objetivos específicos 18
1.3.1 Objetivo general 18
1.3.2. Objetivos específicos 18
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 19
1.4.1. Hipótesis general 19
1.4.2. Hipótesis específicas 19
1.5. Variables. 20
1.5.1. Definición conceptual 20
1.5.1.1. Clima organizacional 20
1.5.1.2. Desempeño docente 20
1.5.2. Definición operacional 20
1.5.2.1. Clima organizacional 20
1.5.2.2. Desempeño docente 21
1.6. Justificación e importancia 24
1.7. Viabilidad 25
1.8. Limitaciones 25
CAPÍTULO II 26
MARCO TEÓRICO 26
2.1. Antecedentes. 26
2.1.1. Antecedentes internacionales 26
2.1.2. Antecedentes nacionales 28
2.2. Bases teóricas 31

2.2.1 Clima organizacional 31
2.2.1.1. Definición 31
2.2.1.2. Dimensiones 32
2.2.1.3. Importancia 34
2.2.2. Desempeño docente 35
2.2.2.1. Definición 35
2.2.2.2. Dimensiones 36
2.3. Definiciones conceptuales 39
2.4. Bases epistémicas 42
CAPÍTULO III 44
MARCO METODOLÓGICO 44
3.1. Tipo de investigación 44
3.2. Diseño de la investigación 44
3.3. Población y muestra 45
3.3.1 Población 45
3.3.2. Muestra 45
3.4. Instrumentos de recolección de datos 46
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 47
3.5.1. Técnicas de recojo 47
3.5.2. Procesamiento de datos 48
3.5.3. Presentación de datos 48
CAPÍTULO IV 49
RESULTADOS 49
4.1. Resultados del trabajo de campo 49
4.2. Análisis descriptivo de los objetivos formulados 54
4.3. Prueba de hipótesis 56
CAPÍTULO V 59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 59
5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo 61
5.2. Contrastación de la hipótesis general 62
CONCLUSIONES 65
SUGERENCIAS 66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 68

ANEXOS 82
ANEXO 01: Matriz de consistencia 83
Anexo 2: Cuadro de coherencia de la variable clima organizacional 84
Anexo 3: Cuadro de coherencia de la variable desempeño docente 85
Anexo 4: Cuestionario del clima organizacional 86
Anexo 5: Cuestionario del desempeño docente 87
Anexo 6: Matriz de validación 88
Anexo 7. Autorización de la institución educativa para realizar el estudio 108
Anexo 8. Base de datos 109
Anexo 9. Análisis de confiabilidad 113
Anexo 10. Evidencias fotográficas de realizar la aplicación de los instrumentos 115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional……22

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente……...23

Tabla 3. Distribución de la población de los docentes y directivos del Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María, Lima, 2024……..45

Tabla 4. *Distribución de la muestra de estudio de los docentes y directivos del Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María, Lima, 2024*……..46

Tabla 5. Descripción de la variable 1: Clima organizacional……...49

Tabla 6. Descripción de la dimensión 1: La comunicación……..49

Tabla 7. Descripción de la dimensión 2: Motivación……50

Tabla 8. Descripción de la dimensión 3: Confianza……50

Tabla 9. Descripción de la dimensión 4: La participación……51

Tabla 10. Descripción de la variable 2: desempeño docente……51

Tabla 11. Descripción de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes……51

Tabla 12. Descripción de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes……52

Tabla 13. Descripción de la dimensión 3: Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad……53

Tabla 14. Descripción de la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente……..53

Tabla 15 Análisis descriptivo del objetivo general en función de las variables clima organizacional y desempeño docente……54

Tabla 16 Análisis descriptivo del primer objetivo específico en función de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente……54

Tabla 17 Análisis descriptivo del segundo objetivo específico en función de la

dimensión motivación y la variable desempeño docente…….55

Tabla 18 Análisis descriptivo del tercer objetivo específico en función de la dimensión confianza y la variable desempeño docente…….55

Tabla 19 Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico en función de la dimensión participación y la variable desempeño docente…….56

Tabla 20. Resumen del modelo entre las variables clima organizacional y el desempeño docente……..56

Tabla 21. Resumen del modelo entre la dimensión la comunicación del clima organizacional y la variable desempeño docente……...57

Tabla 22. Resumen del modelo entre la dimensión motivación del clima organizacional y la variable desempeño docente……...58

Tabla 23. Resumen del modelo entre la dimensión confianza del clima organizacional y la variable desempeño docente……...59

Tabla 24. Resumen del modelo entre la dimensión la participación del clima organizacional y la variable desempeño docente…….60

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema.

A nivel mundial predominan diversas propuestas para poder organizar y gestionar una institución educativa, sin embargo, es necesario e importante que se evalúe y se adopte las más idóneas de acuerdo al contexto y realidad de la institución, este elemento es sumamente relevante para que exista un clima organizacional funcional y efectivo, pues como menciona Bermejo et al. (2022) está vinculado a la cultura organizacional, siendo, en la actualidad, un requerimiento que permite brindar al encargado o directivo un panorama futuro de cómo guiar su propuesta y aplicación, además, posibilita el diagnóstico de la realidad para nivelar la organización hacia lo deseado. No obstante, es complejo que dentro de las instituciones haya una organización adecuada que permita la mejora continua de la calidad de aprendizaje en la que está inmersa.

Los docentes son los que guían y promueven aprendizajes a los estudiantes, aunque en muchos casos emplean metodologías que puede que no les funcione al momento de enseñar porque no tienen una formación apropiada (Gomez y Romero, 2021). Para remediar dicha problemática es necesario que ellos mejoren en la práctica y se actualicen profesionalmente, mejorando su desempeño. Sin embargo, para coadyuvar a que esto suceda las autoridades institucionales podrían evaluar el clima organizacional, de esta manera, posiblemente permita el progreso constante del ejercicio y motivación docente, favoreciendo en la calidad educativa que imparten en la institución.

Los seres humanos pertenecen a una sociedad en donde es necesario estar organizados, el ámbito educativo no es la excepción, puesto que requiere de una estructura efectiva para que los docentes, quienes cumplen un rol fundamental, se

desempeñen de la mejor manera, garantizando logros de aprendizaje en la institución educativa. Es relevante mencionar que es importante analizar los factores que podrían mejorar el desempeño de los docentes en la institución (Vargas, 2021).

En el contexto peruano, de acuerdo con los estudios de Cabrera (2018) y Cornejo (2019) la calidad del clima organizacional está muy relacionado al desempeño acertado del capital humano, quienes deben sentirse cómodos en su ambiente laboral, obteniendo un crecimiento profesional, reconocimiento de sus logros, satisfacción con sus relaciones laborales y condiciones, lo cual los incentiva a tener una mayor productividad y los motiva a seguir mejorando profesionalmente.

El propósito del estudio es identificar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente, pues son quienes están constantemente en el entorno educativo y posee un rol importante en la mejora de la calidad de la educación. Por el contrario, los docentes frecuentemente señalan que se sienten insatisfechos con muchos aspectos del clima organizacional en las instituciones educativas, generando desmotivación e inconformidad (Barzola et al., 2017, citado por Huacon, 2019). En consecuencia, surge la necesidad de investigar sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la influencia de la dimensión la **comunicación** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024?
- ¿Cómo influye la dimensión **motivación** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024?
- ¿Qué influencia existe entre la dimensión **confianza** del clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024?
- ¿Cómo influye la dimensión la **participación** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos.

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la influencia de la dimensión la **comunicación** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

- Evaluar la influencia de la dimensión **motivación** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024
- Establecer la influencia de la dimensión **confianza** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024
- Identificar la influencia de la dimensión la **participación** del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido la Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024

1.4.2. Hipótesis específicas

- La dimensión la comunicación del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024
- La dimensión motivación del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

- La dimensión confianza del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024
- La dimensión la participación del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

1.5. Variables.

1.5.1. Definición conceptual

1.5.1.1. Clima organizacional

Moreno (2020) señala que el clima organizacional es un grupo de componentes del entorno que influyen en la motivación del sujeto, el cual repercute en la calidad de su desempeño dentro de una organización.

1.5.1.2. Desempeño docente

Para Ponce (2005, citado por Martínez et al., 2016) el desempeño docente se refiere su quehacer en torno a las competencias que posee para orientar, guiar y evaluar al estudiante durante el proceso de aprendizaje, demostrando dominio en sus funciones pedagógicas.

1.5.2. Definición operacional

1.5.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional fue medido a través de un cuestionario dirigido a los docentes y a los directivos, ello acorde a las dimensiones: la comunicación, motivación,

confianza y la participación, esto con la finalidad de recoger datos importantes para la investigación, por ello, se realizó preguntas específicas y enmarcadas en las dimensiones antes mencionadas, para luego ser analizadas.

1.5.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente fue medido por medio de un segundo cuestionario dirigido a los directivos y a los docentes de acuerdo a las dimensiones referidas a la presente variable: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.5.3 Cuadro operacional

Tabla 1.
Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	La comunicación (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Fluidez y efectividad en el traslado de información	Escala ordinal
		Rapidez del traslado de la información	
		Respeto	
		Ocultar información	
	Motivación (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Motivación	
		Satisfacción	
		Reconocimiento	
		Prestigio	
		Autonomía	
	Confianza (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Confianza	
		Sinceridad	
	La participación (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Equipos y reuniones de trabajo	
		Coordinación	

Nota: Indicadores fueron adoptados de Bris (2000, citado por Moreno, 2020).

Tabla 2.
Operacionalización de la variable desempeño docente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Planifica el trabajo pedagógico Principales características de los niños Medios y materiales educativos Estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje	Escala ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Clima favorable al aprendizaje Motivación permanente Estrategias metodológicas y de evaluación Identificación del logro de aprendizaje	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Comunicación maestra-familias Clima institucional favorable Valora y respeta a la comunidad	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Reflexión sobre la práctica pedagógica Capacitaciones y actualizaciones Compromiso	

Nota: Indicadores fueron adoptados del Ministerio de Educación (2012) y Vargas (2021).

1.6 Justificación e importancia.

Desde una perspectiva teórica el estudio busca enriquecer los conceptos relacionados al clima organizacional y desempeño docente, además, entrega un aporte para tomar como referencia en futuras investigaciones bajo su propio contexto. Estudiar el clima organizacional es importante, pues se ha patentado que al promover un clima óptimo puede originar eficacia en la gestión y complacencia en el desempeño, demostrando compromiso y responsabilidad al integrar a la norma de toda entidad e institución, generando un buen ambiente laboral y eficacia en el uso de los recursos; específicamente en el ámbito educativo, se orienten a brindar un servicio educativo de calidad (Guevara, 2018).

De tal manera, en la parte práctica pretende ser de gran contribución al indagar sobre el clima organizacional de acuerdo con el contexto en el que se encuentra localizado la institución educativa y las características del capital humano, quienes conforman el staff y, por consecuencia, conocer desde la perspectiva de los docentes y los directivos sobre este aspecto muy importante en la entidad, así identificar su influencia en el desempeño docente y, a partir de ello, continuar trabajando desde el ámbito institucional, adecuando estrategias si se ve necesario.

Además, desde el sentido metodológico se utilizan criterios relevantes para la elaboración de dos cuestionarios que contribuyen a que la investigación sea significativa, pues las personas encuestadas son miembros de la comunidad educativa a la que se hace referencia, asimismo, al procesar y analizar los datos se consolidan utilizando la plataforma SPSS 22.0, el cual ayuda a una mejor precisión en los resultados, siendo reales y exactos.

El presente estudio se considera relevante en el ámbito de gestión educativa, ya que demuestra la influencia del clima organizacional en el

desempeño docente. Se sostiene que evaluar el clima organizacional es muy importante debido a que el grupo humano de cada institución educativa no es estático y necesita de atención para la mejora de la calidad del desempeño, de esta manera, motivar a los docentes a progresar en su accionar como profesional y por consiguiente la calidad educativa.

De acuerdo con Pastrana-Falcón (2017), el éxito de una institución u organización está en considerar el clima como factor fundamental para alcanzar las metas y objetivos proyectados, por ello, evaluar el clima es relevante es estos tiempos, siendo ésta la que repercute en el comportamiento de los trabajadores, forjando buenas relaciones entre todo el grupo humano. Es bastante evidente que las personas optan por trabajar en un contexto en donde se sientan reconocidos y premien su desempeño.

1.7 Viabilidad.

Se considera viable la presente investigación, ya que es considerado como un tópico relevante en el ámbito educativo, el cual requiere de un estudio profundo. Así mismo, posee sustento teórico que coadyuva a que la investigación sea apropiada y fundamentada de manera adecuada. Además, se cuenta con capital humano que ayuda a obtener información de primera mano que será adecuada para el estudio.

1.8 Limitaciones.

A pesar de los problemas de tiempo, dado que la investigadora posee carga laboral y familiar, se considera que el estudio realizado es oportuno y relevante, pues si bien se tuvo esta limitación, se trabajó minuciosamente en estructurar horarios y establecer tiempos para la elaboración del presente estudio, siendo adecuado para culminarlo con satisfacción, pese a la demanda que este implica.

CAPÍTULO II

MARCO TÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Alfaro (2022) en su tesis sobre “Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas”, de tipo no experimental, de alcance descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 121 docentes, teniendo como resultado y conclusión:

> Se encontró una relación positiva significativa (r = .564, p = .000) y medianamente importante entre el clima y el desempeño laborales. Esto quiere decir que cuando un docente percibe un buen clima laboral, su desempeño será mejor y a la inversa. (…) Al finalizar el estudio sobre la relación entre el desempeño y la percepción de los docentes respecto al ambiente laboral en las instituciones educativas adventistas en El Salvador, se concluye que un ambiente de trabajo gratificante en donde los colaboradores mantengan relaciones sociales afectuosas es fundamental para un eficiente desempeño laboral (p. 3).

Jiménez (2021) en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, el estudio fue de nivel correlacional y tuvo como muestra 54 colaboradores, siendo una de las conclusiones:

> Se empleó el método de correlación de Spearman con el propósito de medir el grado de relación entre las variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral), se afirmó que guardan una fuerte relación, dicho esto y después de realizar el análisis pertinente podemos decir que algunas las estrategias del clima laboral para aumentar el desempeño laboral deberían

> ser: reconocer los logros de los colaboradores, flexibilidad en el lugar de trabajo, generar u ambiente de apoyo, dar autonomía, programar actividades recreativas donde se fomente la interacción entre los empleados, 99 implementar una correcta retroalimentación de procesos, fomentar la correcta comunicación y realizar jornadas de capacitación (pp. 98-99).

López (2021) en su tesis sobre "Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil" de tipo correlacional con datos cuantitativos, la muestra conformada por 51 colaboradores y afirma que: "*la conclusión principal es que de acuerdo con los resultados obtenidos se determina que el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la USP sede Guayaquil*" (p. 72).

Niebles et al. (2019) en su artículo científico titulado "Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla", con diseño no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo – correlacional, teniendo como muestra 107 docentes y una de sus conclusiones fue:

> (…) se observó la vinculación de los indicadores del clima organizacional con los que describen las competencias del desempeño docente, las cuales mantuvieron la tendencia dentro del región presente como reflejo de los promedios alcanzados por cada uno. Igualmente, se estableció la relación entre las variables en estudio, a través del coeficiente estadístico de Pearson, que permitió determinar el nivel de correlación entre las variables señaladas. Los valores numéricos obtenidos arrojaron una correlación de 0,95, del cual se deriva que el clima organizacional incide en el desempeño

docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia (p. 292).

Santamaría (2020) en la tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, tuvo un diseño no experimental, transeccional y correlacional, con 106 personas de muestra y una de sus conclusiones fue:

> Concluido el estudio, se determinó que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo determinó en primera instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones, y consolidó esta afirmación las pruebas de inferencia estadística que luego de ser aplicadas descartaron por completo la idea de independencia entre las variables indicadas (p. 103).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cruz (2022) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022”, el diseño fue descriptivo correlacional bivariado, la muestra del estudio estuvo constituida por 27 docentes y una de sus conclusiones fue:

> Existe una correlación de pobre a regular (r_xy=+0,230), no significativa (t_cal=1,19 <t_tab=2,056), entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esto quiere decir que el clima organizacional no propicia las condiciones para que los docentes no puedan tener un buen desempeño (p. 41).

Gloria (2024) en su tesis sobre “Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Centros Educativos Técnicos Productivos de la UGEL 16 de

Barranca – Lima 2022”, teniendo como diseño correlacional, su muestra fue de 120 docentes y una de sus conclusiones fue:

> En conclusión existe una relación entre el clima organizacional con el desempeño docente en Centros Educativos Técnicos Productivos de la UGEL 16 de Barranca – Lima 2022, con relación significativa, sig. (Bilateral) de 0,001 y con un 0,302 de coeficiente de Spearman, determinando una correlación positiva moderada (p. 65).

Isla y Campana (2024) en su artículo científico sobre “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta del Centro Poblado Cerro Alegre Cañete, 2023”, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra del estudio estuvo constituida por 85 maestros y una de sus conclusiones fue:

> Del análisis estadístico quedó demostrado el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre -Cañete, 2023. Adicionalmente el coeficiente de Spearman de 0.458 muestra que la relación entre ambas variables es moderada., es decir cuando el Clima Organizacional es adecuado, el desempeño docente también es adecuado, mientras que cuando el Clima Organizacional es inadecuado, el desempeño docente también es inadecuado (p. 4446).

Salinas (2024) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la facultad de ciencias empresariales, 2022”, el diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional transversal, su muestra estuvo constituida por 250 estudiantes de las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales y una de las

conclusiones fueron:

> Existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación moderada (r = 0,598). Es decir, un clima organizacional adecuado motiva a los docentes a desempeñarse de manera eficiente en su labor encomendada tanto académicamente como administrativamente cumpliendo con sus objetivos trazados y encomendados en su labor ante las responsabilidades asignadas en la institución, propiciando el buen desempeño (p. 58).

Yllesca et al. (2024) en su artículo de investigación denominado “Clima organizacional y desempeño docente”, el diseño fue diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, la muestra de estudio estuvo compuesta por 250 docentes y uno de sus resultados fue:

> (…) muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05; por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño docente, y sus dimensiones, el valor del coeficiente más alta tomó el valor de ,701** por lo tanto denota un grado de correlación alta y directa es decir, mientras que exista mayor nivel de clima organizacional percibida por los docentes el liderazgo pedagógico también presentará un nivel alto. En la hipótesis específica 1, se identificó una relación moderada (p-valor = 0,000 < 0,05); entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje, indicando una relación de 0,611 (p. 770).

Góngora (2021) en su tesis sobre “El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del colegio de aplicación

“Horacio Zeballos Gámez” de Pucallpa-2018”, teniendo como diseño correlacional, la muestra de 42 docentes y una de sus conclusiones:

> Es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado Rho= 0.521 y su Sig.= 0.000, indican una correlación altamente significativa (p. 48).

2.2. Bases teóricas.

2.2.1 Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

En apartados anteriores, se ha afirmado que el clima organizacional es la que muestra la condición del ambiente laboral, el cual afecta en la productividad, desempeño y desarrollo del empleado. Así mismo, Ramos (2012) lo define como la exposición de los diferentes estímulos que incentiva a los trabajadores en el ámbito laboral.

Según Gamarra (2014), el clima organizacional es un término que se emplea para comprender y conocer las concepciones que tiene cada sujeto sobre su participación, ejercicio, comportamiento, gestión, comunicación, relación con las demás personas y su predominio en el contexto laboral y las características que posee una organización o un fragmento de ella. Tal cual como lo delimita García (2020), “es resultado de la interacción social que se da dentro de una organización” (p. 16).

De la misma forma, Chiaveneto (2006, citado por López, 2022) señala que el clima organizacional es la condición del ambiente psicológico que posee una organización, que al ser positiva es agradable y receptivo, pero cuando es negativa

se convierte en indiferente y desagradable. El clima organizacional afecta el desempeño organizacional al influir en la motivación de los empleados, en la mayoría de los trabajos, existe un abismo entre lo que los empleados deben hacer para 'arreglárselas' y lo que pueden hacer si se desempeñan al máximo de su potencial, se dice que un clima organizacional positivo es el catalizador que alentará este esfuerzo y compromiso discrecional (Noordin et al., 2010).

2.2.1.2. Dimensiones

Bris (2000, citado por Moreno, 2020) propone que el clima organizacional está constituido por la comunicación, motivación, confianza y la participación.

- **La comunicación**

  Para Moreno (2020), es el procedimiento en el cual dos o más hablantes pueden expresar deseos, ideas y emociones, ello se lleva a cabo entre un emisor y un receptor de manera recíproca dentro de un contexto determinado. De la misma forma, para suscitar un clima organizacional de calidad en las instituciones se debe propiciar la comunicación eficaz (Bris, 2000, Moreno, 2020).

  Según Chiavenato (2006, citado por Fiallo et al., 2015) la comunicación asegura la inclusión de los trabajadores en la resolución de los problemas de la institución, ofrece la información y comprensión requeridas para el desempeño de las personas, por ello, se puede decir que una comunicación más efectiva mejora el rendimiento en los cargos que asumen cada persona. La comunicación comienza en la base de la organización y se extiende hasta la alta dirección, considerando también los niveles intermedios, de esta manera, los directivos están al tanto de todo lo que ocurre en la empresa, información que utiliza para tomar decisiones y evaluar los resultados (Díez, 2010, citado por Ulloa, 2024).

- **Motivación:**

Es el deseo por mantener esfuerzo por parte de un sujeto para lograr sus metas personales y/o profesionales en torno a la condición de complacer una necesidad, para ello, se determinan tres elementos fundamentales: necesidades, esfuerzo y metas (Robbins, 1987, citado por Moreno, 2020). Así mismo, se sustenta que la motivación está vinculada a la capacidad del capital humano para desempeñar sus funciones y aprovechar su potencial dentro de la empresa (Tinoco, 2023). La motivación hace referencia al conjunto de procesos y estrategias que una organización utiliza para animar y orientar el comportamiento de sus empleados hacia el alcance de metas y objetivos específicos (Ulloa, 2024).

- **Confianza:**

En el ámbito de una institución, se refiere a la convicción de creer en algo o alguien firmemente, teniendo la seguridad de la integridad y fiabilidad de los sujetos, esto genera que ellos puedan compartir sus necesidades y deseos, trabajando de manera eficaz teniendo un objetivo en común por el cual esforzarse (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020). La satisfacción del empleado aumenta cuando su supervisor es amigable, reconoce su trabajo con palabras elogiosas, escucha y respeta sus opiniones; por lo tanto, es fundamental que los jefes directos ofrezcan apoyo y, sobre todo, empoderen a sus colaboradores, pues de esta manera se fomenta un ambiente de confianza, siendo óptimo (Félix, 2022). Se afirma que al propiciar un ambiente de confianza las nuevas ideas y opiniones fluyen, por esto, es muy importante que las empresas lo promuevan (Dávila y Nuñez, 2017).

- **La participación:**

  Se refiere al nivel de participación activa de los docentes o actores educativos en las actividades o experiencias institucionales con la finalidad de organizar y planificar para la mejora de la calidad la gestión de los aprendizajes (Moreno, 2020). De acuerdo con Guevara (2018) la opción más adecuada para las instituciones educativas es fomentar un ambiente organizacional participativo, que motive a los docentes a aportar de manera espontánea y voluntaria sus esfuerzos para lograr los cambios y alcanzar los objetivos establecidos por la institución. Se sostiene que el nivel de participación, como elemento del clima organizacional, tienen un impacto en el comportamiento de los empleados y en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Bermejo et al., 2008, Aldana et al., 2009 y Cortés, 2009 citado por Bernal et al., 2015).

2.2.1.3. Importancia

El clima organizacional es importante porque puede coadyuvar a incrementar o reducir el rendimiento de ella, ya que si los trabajadores se sienten identificados y cómodos con el ambiente laboral es posible que sean más eficientes y eficaces al trabajar (Cayro, 2018). Por añadidura, el clima organizacional es muy relevante debido a que la conducta del trabajador no solamente está sujeta a los elementos organizacionales existentes, sino también a las percepciones que éste posee sobre estos elementos, los cuales dependen de las interacciones, actividades y experiencias de cada miembro con la organización (Guevara, 2018).

De acuerdo con Páramo (2004, citado por Cayro, 2018) el clima organizacional representa la personalidad de la organización y manifiesta la “imagen corporativa” hacia sus trabajadores y al mundo exterior. Así mismo, el

clima muestra los valores, actitudes y creencias de los trabajadores, quienes se convierten en elementos del clima, provocando realizar la retroalimentación de los procesos que establecen los comportamientos organizacionales, produciendo variabilidad positiva y programada en las actitudes y conductas de los trabajadores (Brunet, 1991, citado por Cayro, 2018).

En el ámbito educativo es significativamente importante porque, tal y como afirma Rivera et al. (2016), “el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales, que debe haber entre los directivos y docentes” (p. 322). Del mismo modo, el clima organizacional tiene predominio directo sobre los docentes, en otras palabras, mientras más positiva se advierte la dirección y la imagen gerencial, mejor será la percepción del clima por parte de los docentes, administrativos y en general de la comunidad institucional (Rivera et al., 2016).

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición

Como se ha mencionado anteriormente, el desempeño docente se refiere a cómo el maestro actúa conforme a sus competencias pedagógicas para lograr evaluar, guiar y orientar el proceso de adquisición de conocimientos por parte de sus estudiantes, por tanto, debe tener dominio de sus funciones y tareas relacionadas con su rol (Ponce, 2005, citado por Martínez-Chairez et al., 2016). Es relevante señalar que el Marco del buen desempeño docente (Ministerio de Educación, 2012) afirma que el docente constantemente debe reflexionar acerca de su desempeño pedagógico por medio de las interacciones entre el aprendizaje y el funcionamiento de la dinámica escolar, buscando el perfeccionamiento profesional en el ámbito educativo y laboral.

Así mismo, Montenegro (2005, citado por Anchundia-Delgado, 2019) el desempeño docente se enmarca en el cumplimiento de su rol y funciones, el cual está predispuesto a componentes como el propio docente, los estudiantes y el contexto en el que se encuentra. De la misma forma, Anchundia-Delgado (2019) sostiene que el desempeño docente se relaciona con las acciones que son ejecutadas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual se espera la obtención de un resultado positivo.

En la misma línea, el desempeño docente es el grupo de actividades que realizan los docentes al ejecutar su rol, por ejemplo: la preparación de las clases y materiales, la adaptación para cada estudiante de acuerdo a su manera de aprender, dictado de clases, evaluación, la coordinación y reuniones con otros docentes y las capacitaciones (Cantorín, 2014). Fitria et al. (2017) coincide con la cita anterior señalando que el desempeño de los maestros generalmente se puede medir a través de: la capacidad para crear planes de lecciones, habilidad para implementar planes de lecciones, habilidad para llevar a cabo la evaluación y capacidad para dar seguimiento al resultado de la evaluación.

2.2.2.2. Dimensiones

Para fines del estudio se considerará los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012) que son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los cuales también fueron considerados en la investigación realizada por Vargas (2021), complementando el presente estudio.

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:**

Se enmarca en la planificación de las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta el objetivo, dominio de los contenidos a trabajar, preparación de materiales y utiliza estrategias de evaluación de aprendizaje (Vargas, 2021). Además, implica la organización de la labor pedagógica mediante la preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, dentro de un enfoque intercultural e inclusivo (Ortiz, 2018).

Es fundamental destacar la importancia de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ya que si un docente carece de conocimientos o utiliza criterios inadecuados en esta etapa, podría tener consecuencias negativas para el grupo bajo su responsabilidad, es decir, si un docente no comprende la planificación de su labor, la creación de la programación curricular se limitaría a impartir contenidos conceptuales, con un dominio insuficiente de las teorías pedagógicas; al englobar estas deficiencias, el nivel de desempeño será bajo (Gálvez y Milla, 2018).

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:**

Se refiere al método de enseñanza que emplea el docente de acuerdo a las características de cada uno de los estudiantes (Vargas, 2021). Así como, alude a la guía, apoyo y dirección del proceso de enseñanza, así como al uso de medios, materiales, estrategias e instrumentos de evaluación (Yacca, 2023).

Conforme a lo establecido por el Ministerio de Educación (2016, citado por Condeña, 2020) este dominio está relacionado a la intervención pedagógica del docente en la creación de un ambiente favorable para el

aprendizaje, la gestión de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes, el empleo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos apropiados y significativos, asimismo, abarca la utilización de diferentes criterios e instrumentos que ayudan a identificar los logros y las dificultades en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que requieren mejoras.

- **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:**

El docente debe participar en la elaboración de los documentos que dirigen a la institución educativa y propiciar buenas relaciones entre la comunidad educativa, específicamente, con los padres de familia, quienes cumplen un rol importante en la institución (Vargas, 2021). Esta dimensión hace referencia a la comunicación y comprensión en la participación y gestión educativa, a través de los documentos de gestión (como el Proyecto Educativo Institucional), promoviendo un ambiente saludable y positivo (Yacca, 2023). Sumado a esto, fomenta la participación de la comunidad en la gestión escolar, siendo la familia y la comunidad factores clave para alcanzar las metas de la escuela (Chávez et al., 2022).

- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:**

Se hace referencia a que el docente debe estar dispuesto a seguir aprendiendo, capacitándose y actualizándose. De la misma manera, la identidad docente es la percepción y concepción que tienen sobre ellos mismos, lo cual influye sobre su práctica docente (Vargas, 2021). También, abarca la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de la información relacionada con el diseño e

implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Ortiz, 2018). Por tanto, esta dimensión está dirigido a fomentar la formación continua del docente, ya que un maestro bien preparado posee las competencias necesarias para avanzar profesionalmente en su carrera (Chávez et al., 2022).

2.3. Definiciones conceptuales.

- **Ámbito laboral:** es uno de los factores más importantes para el bienestar de los empleados, ya que fomenta la productividad y el compromiso de las personas, además de promover relaciones de confianza dentro de los equipos de trabajo (Vargas, 2021, citado por Gonzales, 2022).

- **Clima:** Como afirma Alles (2005, citado por Ruiz, 2021) el clima "deriva del latín "clima" (ambiente) que significa el conjunto de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancias que rodean a una persona" (p. 14). Además, el clima se alude a las características del entorno laboral, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y tiene repercusiones en la conducta laboral (Carolina, 2013).

- **Comunicación:** La comunicación tiene por significado el compartir información con una o varias personas, especialmente a través de un proceso de retroalimentación (Castillo, 2022).

- **Comunidad:** La comunidad es un grupo de personas que viven en un área geográfica definida, cuyos integrantes comparten un sentimiento de pertenencia o identificación con algún símbolo local. Estos miembros interactúan entre sí de manera más intensa que en otros entornos, estableciendo redes de comunicación, intereses y apoyo mutuo, con el fin de lograr metas, cubrir necesidades, resolver problemas o realizar funciones

sociales significativas a nivel local (Ander, 2005, citado por Osorio, 2023).

- **Confianza:** La confianza es la creencia en los demás, basada en su honestidad, fiabilidad y buena voluntad, se puede decir que, las personas dignas de confianza hacen promesas que pueden cumplir, se responsabilizan de ellas y respetan las normas sociales (Keefer y Scartascini, 2022).

- **Contexto:** Los contextos son una creación dinámica que surge del aporte activo de las personas y de sus tradiciones sociales y culturales (Angulo et al., 2019).

- **Desempeño:** el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observables de los trabajadores que son importantes para lograr objetivos dentro de una institución, las cuales pueden ser medidos de acuerdo a las competencias de cada persona y su nivel de contribución dentro de la organización, este desempeño podría ser exitoso o no, esto depende de las conductas que manifiesta el trabajador (Pedraza et al., 2010).

- **Desempeño directivo:** Se señala que el desempeño directivo consiste en la formulación y ejecución de estrategias cuyo propósito es alinear el rendimiento del aprendizaje con los objetivos y metas establecidos, con el fin de mejorar la calidad educativa de manera efectiva y eficiente (Tabroni y Ismiati, 2021, citado por Manay, 2023).

- **Docente:** El docente es una persona fundamental en el desarrollo social y constructivo de cualquier sociedad, quien debe tener un profundo conocimiento de sus principios y fundamentos pedagógicos, que influyen directamente en su trabajo cotidiano (Castillo et al., 2022).

- **Educación:** La educación es un campo de la realidad que puede ser comprendido y una actividad que se lleva a cabo a través de la relación

educativa; en este sentido, se podría afirmar que la educación requiere tanto métodos de pensamiento como de acción, en la forma más clásico y universal de enfoques propios de la racionalidad teórica y de la racionalidad práctica (Touriñán, 2021).

- **Enseñanza:** Son enfoques que orientan el acceso del alumno al conocimiento, facilitando así el desarrollo de habilidades y destrezas, que son tanto de enseñanza como de aprendizaje. Estas deben ser planificadas y diseñadas con el objetivo de lograr un aprendizaje significativo (Quispe, 2021, citado por Vasquez, 2023).

- **Estudiante:** El estudiante es considerado como núcleo del proceso de aprendizaje, siempre ha sido el protagonista: el que planteó preguntas para aclarar dudas, investigó para afianzar el conocimiento y trabajó de manera dinámica, cooperativa y colaborativa con los demás (García et al., 2023).

- **Identidad:** La identidad está compuesta por un conjunto de atributos o características que nos confieren una naturaleza única, inigualable y específica, lo que nos hace destacar y, en principio, nos permite diferenciarnos de los demás seres humanos (Ibarra, 2023).

- **Motivación:** La motivación refiere a los factores que guían y activan el comportamiento de los seres humanos y otros organismos a realizar una actividad determinada (Feldman, 2001, citado por Espinosa y Pérez, 2022).

- **Participación:** La participación está estrechamente vinculada al empoderamiento, a la toma de decisiones responsables y a la dimensión compartida y social de los individuos; aspectos que son fundamentales en la definición de la educación para la ciudadanía global (Llena et al., 2022).

- **Organización:** La organización es un conjunto de procesos y procedimientos

que permiten alcanzar las metas establecidas en la empresa; constituye la base para obtener buenos resultados, ya que facilita la mejora de los procesos empresariales y el logro de los objetivos deseados (Celi y Palomino, 2022).

- **Práctica:** La práctica proviene del latín *practicem* y del griego *praktike*, relacionado con la palabra griega *prasso*, que significa hacer o practicar, en este contexto, se refiere al acto de llevar a cabo una función al realizar una tarea específica; cuando se asocia con la educación, implica la forma en que se lleva a cabo la práctica pedagógica (Correa y Saker, 2015, citado por Mejía, 2022).

- **Rendimiento:** El rendimiento es el resultado de la adquisición de capacidades, habilidades e inteligencia, lo que permite mejorar continuamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje (Perez y Durand, 2023).

- **Satisfacción:** La satisfacción es el estado de bienestar que experimenta una persona al ver cumplidas sus expectativas. En el contexto estudiantil, se refiere al nivel de bienestar que los estudiantes perciben al satisfacer sus expectativas y necesidades académicas (Mireles y García, 2022).

- **Trabajo:** el trabajo es una actividad esencial para el ser humano, mediante la cual transforma la naturaleza en productos, y se constituye en la base de la apropiación y el resultado del esfuerzo humano (Ventura, 2013, citado por Cristancho, 2022).

2.4. Bases epistémicas.

La presente tesis tiene definido como enfoque epistemológico el interpretativismo debido a que se orienta a comprender las variables del estudio por medio de las experiencias y perspectivas de los sujetos que participan de la investigación. Según Durán (2021) el enfoque interpretativo se basa en la idea de

que las leyes y teorías científicas no son universales, sino que dependen mucho del contexto social, político e histórico en el que se desarrolla el fenómeno. Esto posibilita una cierta subjetividad, derivada de la interacción entre el sujeto que conoce, el objeto de estudio y el propio entorno.

La teoría propuesta por Rensis Likert (1968, citado por Rodríguez, 2016) sobre el clima organizacional sustenta que los comportamientos de los colaboradores o personas que trabajan en un determinado establecimiento depende directamente de la conducta administrativa y las condiciones organizacionales de la empresa; esta teoría es una de las más dinámicas puesto que formula al clima participativo y organizacional como facilitador de la eficacia y eficiencia particular del individuo y grupal del equipo conformado por la entidad.

Por otro lado, el desempeño docente no siempre ha sido considerado un factor fundamental en el aprendizaje de los estudiantes; no obstante, gracias a los avances en la investigación y el conocimiento pedagógico, hoy en día se reconoce que el desempeño del docente es el aspecto más crucial relacionado con el aprendizaje; de la misma forma, las teorías que se basan en la conducta, el comportamiento y los valores son estudios que han contribuido al campo educativo y sirven de fundamento para las diversas concepciones que permiten abordar el desempeño docente (Sigüenza, 2021).

De esta manera, el conductismo se enfoca en el comportamiento de los seres vivos, viéndola como un conjunto de conexiones entre estímulos y respuestas específicas (Raffino, 2018, citado por, Sigüenza, 2021). Por su lado, el cognitivismo destaca como un aspecto clave el procesamiento mental de la información antes de generar una respuesta, y sostiene que este proceso es complejo (Heredia y Sánchez, 2013, citado por Sigüenza, 2021).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Tipo de investigación.

El estudio de investigación que se efectuó es de tipo aplicada y el nivel es explicativo, ya que posibilita determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente. De acuerdo con Lozada (2014), una investigación de tipo aplicada es la que posibilita modificar el conocimiento teórico que surge de la investigación básica a conceptos y productos, las cuales están relacionados directamente con las problemáticas de una sociedad.

Hernández et al. (2014) afirma que el nivel explicativo, tal y como su nombre indica, se focaliza en explicar el por qué acontece un fenómeno y sobre qué condiciones se manifiesta, así como conocer el porqué de la relación de dos o más variables. Así mismo, el enfoque es cuantitativo, el cual emplea la recolección de datos para comprobar hipótesis y teorías con sustento en la medición académica y análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño de la investigación.

El diseño que se empleó al estudiar el clima organizacional en el desempeño docente fue no experimental de corte transversal a través de la aplicación de dos cuestionarios**.** Rodríguez y Mendivelso (2018) afirman que este diseño se enmarca en ser un estudio observacional que normalmente posee un doble objetivo: ser descriptivo y analítico; su propósito fundamental es determinar la frecuencia de una condición en la población, el investigador no puede realizar ningún tipo de inferencia.

3.3. Población y muestra.

3.3.1 Población

Según Hernández et al. (2014) la población es el conglomerado de todos los casos/personas que coinciden con determinadas especificaciones de acuerdo a la investigación que se realizó.

La población de estudio fue conformada por docentes y directoras del Nido La Casa Amarilla. A continuación, se describe en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Distribución de la población de los docentes y directivos del Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María, Lima, 2024

N°	Sedes	Docentes	Directivos
1	San Miguel	21	1
2	Jesús María	27	1
	Total	50	

Nota: Nido La Casa Amarilla

La población fue conformada por 48 docentes y 2 directivos que trabajan en el Nido La Casa Amarilla que se estima en el año 2024.

3.3.2. Muestra

La muestra es el subgrupo que emerge de la población o universo, la cual debe ser determinada con bastante cautela y detalle, pues de ésta se recolectan los datos, siendo resultados representativos de la población en general (Hernández et al., 2014).

Tabla 4.

Distribución de la muestra de estudio de los docentes y directivos del Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María, Lima, 2024

N°	Sedes	Docentes	Directivos
1	San Miguel	16	1
2	Jesús María	21	
	Total	38	

Nota: Tabla 3

El método de muestreo que se empleó para seleccionar la muestra fue no probabilístico sometiéndose al criterio del propio investigador, considerando los siguientes:

Criterio de inclusión

- Docentes del nido La Casa Amarilla de todas las edades
- Docentes del nido La Casa Amarilla de todas las aulas (1,2,3 y 4 años)

Criterio de exclusión

- Docentes con más de 6 meses de experiencia en la institución
- Docentes que acepten participar de la presente investigación

3.4. Instrumentos de recolección de datos.

La investigación es un proceso que consiste en utilizar métodos y técnicas adecuadas para encontrar soluciones a los problemas planteados, comenzando con la recopilación de información para su posterior análisis y tratamiento (La Fuente y Marín, 2008, citado por Bermúdez, 2020). De esta manera, se consideró pertinente utilizar como instrumento para medir el clima institucional un cuestionario dirigido a los docentes y directivos, los cuales contienen ítems por

cada una de las dimensiones: la comunicación, motivación, confianza y la participación, empleando la escala de medición: 1: muy bueno 2: bueno 3: regular 4: malo 5: muy malo.

De la misma forma, para la variable desempeño docente se aplicó un cuestionario determinado para los docentes y directivos de la institución educativa, teniendo como dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos instrumentos fueron validados por tres expertos, quienes coadyuvaron a que sea precisa y clara acorde a los objetivos planteados.

Confiabilidad.

En el presente estudio, para evaluar la fiabilidad del instrumento utilizado, se aplicó como parámetro el coeficiente alfa de Cronbach. En el caso del instrumento relacionado con la variable de clima organizacional, que consta de 19 preguntas, el alfa de Cronbach indicó una fiabilidad de 0,915. De igual forma, para el instrumento diseñado para la variable desempeño docente, también con 19 preguntas, se obtuvo un valor de 0,953. Estos resultados proporcionan suficiente fiabilidad para llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

3.5.1. Técnicas de recojo

Para la presente investigación se vio conveniente utilizar como técnica a la encuesta, el cual es una técnica que posibilita el recojo de percepciones, puntos de vista, criterios y descripciones acorde al objeto de estudio, por medio de un cuestionario realizado de manera rigurosa, generalmente siendo de procesamiento cuantitativo (Díaz y Sime, 2009a, citado por Díaz et al., 2016).

3.5.2. Procesamiento de datos:

La información que fue recopilada se organizó en una base de datos, utilizando el programa Microsoft Excel, el cual permitió una mejor estructura y comprensión de la información recogida por medio del instrumento aplicado, luego de ello, para el análisis de datos se empleó el SPSS 22.0., siendo una plataforma que ayuda a que el procesamiento sea más específico y, por ende, los resultados y el análisis sean más precisos.

3.5.3. Presentación de datos

Al obtener los datos por medio de los cuestionarios y luego de su procesamiento, los resultados se presentan a través de tablas de frecuenta porcentual, ya que ello permite una mejor observación de los resultados, así mismo, brinda información específica y del porcentaje sobre la valoración de las preguntas en relación a los encuestados, posibilitando una interpretación más concisa y relevante.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo.

A continuación, se presentan los resultados estadísticos del procesamiento de datos del instrumento de estudio a través de tablas de frecuencia, los cuales fueron elaborados mediante el software estadístico SPSS 22.0.

Tabla 5.
Descripción de la variable 1: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	2,6%
	Casi siempre	18	47,4%
	Siempre	19	50,0%
	Total	38	100,0%

Nota: Cuestionario

En la tabla 5 se evidencia que la mayoría de las maestras y directoras (50%) consideran que siempre poseen un clima organizacional adecuado. Luego de ello, continúa casi siempre con un 47,4% y finalmente el 2,6% contemplan que lo encuentran en un nivel de a veces. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel siempre.

Tabla 6.

Descripción de la dimensión 1: La comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	7,9
	Casi siempre	24	63,2
	Siempre	11	28,9
	Total	38	100,0

Nota: Cuestionario

En la tabla 6 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras

consideran tiene la dimensión comunicación en la institución, de esta manera, resalta el nivel casi siempre (63,2%), continúa siempre con un 28,9% y finalmente el 7,9% con a veces. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel casi siempre.

Tabla 7.

Descripción de la dimensión 2: Motivación

		Frecuencia	*Porcentaje*
Válido	*A veces*	*5*	*13,2*
	Casi siempre	*18*	*47,4*
	Siempre	*15*	*39,5*
	Total	*38*	*100,0*

Nota: Cuestionario

En la tabla 7 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión motivación en la institución, es así como destaca el nivel casi siempre (47,4%), le sigue siempre con un 39,5% y finalmente el 13,2% con a veces. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel casi siempre.

Tabla 8.

Descripción de la dimensión 3: Confianza

		Frecuencia	*Porcentaje*
Válido	*A veces*	*5*	*13,2*
	Casi siempre	*11*	*28,9*
	Siempre	*22*	*57,9*
	Total	*38*	*100,0*

Nota: Cuestionario

En la tabla 8 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión confianza en la institución, de esta manera, resalta el nivel siempre (56,9%), continúa casi siempre con un 28,9% y finalmente el 13,2%

con a veces. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel siempre.

Tabla 9.

Descripción de la dimensión 4: La participación

		Frecuencia	*Porcentaje*
Válido	*A veces*	*4*	*10,5*
	Casi siempre	*11*	*28,9*
	Siempre	*23*	*60,5*
	Total	*38*	*100,0*

Nota: Cuestionario

En la tabla 9 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión la participación en la institución, evidenciando que el nivel siempre posee 60,5%, continúa casi siempre con un 28,9% y finalmente el 10,5% con a veces. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel siempre.

Tabla 10.

Descripción de la variable 2: desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	7,9
	Casi siempre	19	50,0
	Siempre	16	42,1
	Total	38	100,0

Nota: Cuestionario

La tabla 10 evidencia que la mayoría de las maestras y directoras (50,0%) consideran que casi siempre poseen un buen desempeño docente, continúa siempre con un 42,1% y finalmente un 7,9% con a veces. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel casi siempre.

Tabla 11.

Descripción de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje

Válido	A veces	3	7,9
	Casi siempre	20	52,6
	Siempre	15	39,5
	Total	38	100,0

Nota: Cuestionario

En la tabla 11 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución, de esta manera, se resalta el nivel casi siempre (52,6%), continúa siempre con un 39,5% y finalmente a veces con un 7,9%. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel casi siempre.

Tabla 12.

Descripción de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,6
	A veces	2	5,3
	Casi siempre	16	42,1
	Siempre	19	50,0
	Total	38	100,0

Nota: Cuestionario

En la tabla 12 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución, de esta manera, predomina el nivel siempre (50,0%), continúa casi siempre con un 42,1%, sigue a veces con un 5,3% y, finalmente casi nunca con un 2,6%. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel siempre.

Tabla 13.

Descripción de la dimensión 3: Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	10,5
	Casi siempre	19	50,0
	Siempre	15	39,5
	Total	38	100,0

Nota: Cuestionario

En la tabla 13 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nido, es así como se destaca el nivel casi siempre con 50,0%, siempre con un 39,5% y continúa a veces con un 10,5%. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel casi siempre.

Tabla 14.

Descripción de la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	5,3
	A veces	8	21,1
	Casi siempre	21	55,3
	Siempre	7	18,4
	Total	38	100,0

Nota: Cuestionario

En la tabla 14 se puede observar el porcentaje que las maestras y directoras consideran tiene la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución, evidenciando que el nivel casi siempre (55,3%) resalta, siguiéndole el a veces (21,1%), continúa el siempre con 18,4% y finalmente casi nunca con un 5,3%. Estos resultados indican que la mayoría de las maestras y directoras se concentran en el nivel casi siempre.

4.2. Análisis descriptivo de los objetivos formulados

Tabla 15

Análisis descriptivo del objetivo general en función de las variables clima organizacional y desempeño docente

			Desempeño docente			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Clima organizacional	A veces	Recuento	0	1	9	10
		% dentro de total	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	3	14	11	28
		% dentro de total	10,7%	50,0%	39,3%	100,0%
Total		Recuento	3	15	20	38
		% dentro de total	7,9%	39,5%	52,6%	100,0%

Nota: Cuestionario

En la tabla 15 los resultados muestran que el nivel nunca del clima organizacional en el desempeño docente el porcentaje es 0%, se determina que si el nivel de clima organizacional es a veces, el desempeño docente también será a veces en un 10%, asimismo, si es siempre en ambas variables el porcentaje equivale a 39.3%.

Tabla 16

Análisis descriptivo del primer objetivo específico en función de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente

			Desempeño docente			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Comunicación	A veces	Recuento	0	3	9	12
		% dentro de total	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	3	12	11	26
		% dentro de total	11,5%	46,2%	42,3%	100,0%
Total		Recuento	3	15	20	38
		% dentro de total	7,9%	39,5%	52,6%	100,0%

Nota: Cuestionario

En la tabla 16 los resultados muestran que el nivel nunca de la dimensión comunicación en el desempeño docente el porcentaje es 0%, se determina que si el nivel de comunicación es a veces, el desempeño docente también será a veces en un 25%, asimismo, si es siempre en ambas el porcentaje equivale a 42.3%.

Tabla 17

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico en función de la dimensión motivación y la variable desempeño docente

			Desempeño docente			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Motivación	A veces	Recuento	0	2	8	10
		% dentro de total	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	3	13	12	28
		% dentro de total	10,7%	46,4%	42,9%	100,0%
Total		Recuento	3	15	20	38
		% dentro de total	7,9%	39,5%	52,6%	100,0%

Nota: Cuestionario

En la tabla 17 los resultados muestran que el nivel nunca de la dimensión motivación en el desempeño docente el porcentaje es 0%, se determina que si el nivel de motivación es a veces, el desempeño docente también será a veces en un 20%, asimismo, si es siempre en ambas el porcentaje equivale a 42.9%.

Tabla 18

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico en función de la dimensión confianza y la variable desempeño docente

			Desempeño docente			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Confianza	A veces	Recuento	0	0	7	7
		% dentro de total	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	3	15	13	31
		% dentro de total	9,7%	48,4%	41,9%	100,0%
Total		Recuento	3	15	20	38
		% dentro de total	7,9%	39,5%	52,6%	100,0%

Nota: Cuestionario

En la tabla 18 los resultados muestran que el nivel nunca de la dimensión confianza en el desempeño docente el porcentaje es 0%, se determina que si el nivel de confianza es a veces, el desempeño docente también será a veces en un 0%, asimismo, si es siempre en ambas el porcentaje equivale a 41.9%.

Tabla 19

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico en función de la dimensión participación y la variable desempeño docente

			Desempeño docente			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Participación	A veces	Recuento	0	0	8	8
		% dentro de total	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	3	15	12	30
		% dentro de total	10,0%	50,0%	40,0%	100,0%
Total		Recuento	3	15	20	38
		% dentro de total	7,9%	39,5%	52,6%	100,0%

Nota: Cuestionario

En la tabla 19 los resultados muestran que el nivel nunca de la dimensión la participación en el desempeño docente el porcentaje es 0%, se determina que si el nivel de confianza es a veces, el desempeño docente también será a veces en un 0%, asimismo, si es siempre en ambas el porcentaje equivale a 40%.

4.3. Prueba de hipótesis

A través del software estadístico SPSS 22.0, se realizó la prueba de hipótesis a través del R Cuadrado.

Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María

- 2024

Tabla 20.

Resumen del modelo entre las variables clima organizacional y el desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,425[a]	,181	,158	,592	,181	7,935	1	36	,008

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Nota: Cuestionario

En la Tabla 20 se observa que el valor de R del modelo es 0.425, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Además, se obtuvo como valor de significancia: p=0.008, siendo menor a 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Ho: La dimensión la comunicación del clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

H1: La dimensión la comunicación del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

Tabla 21.

Resumen del modelo entre la dimensión la comunicación del clima organizacional y la variable desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,323[a]	,104	,079	,619	,104	4,194	1	36	,048
a. Predictores: (Constante), Comunicación									

Nota: Cuestionario

En la Tabla 21 se observa que el valor de R del modelo es 0.323 lo que indica que existe una correlación positiva baja a moderada. Además, se obtuvo como valor de significancia: p=0.048, siendo menor a 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa entre la dimensión la comunicación del clima organizacional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Ho: La dimensión motivación del clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

H1: La dimensión motivación del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

Tabla 22.

Resumen del modelo entre la dimensión motivación del clima organizacional y la variable desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,331[a]	,110	,085	,617	,110	4,432	1	36	,042
a. Predictores: (Constante), Motivación									

Nota: Cuestionario

En la Tabla 22 se observa que el valor de R del modelo es 0.331 lo que

evidencia que existe una correlación baja. Además, el valor de significancia fue p=0.042, siendo menor a 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Ho: La dimensión confianza del clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

H1: La dimensión confianza del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

Tabla 23.

Resumen del modelo entre la dimensión confianza del clima organizacional y la variable desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,413[a]	,170	,147	,596	,170	7,385	1	36	,010
a. Predictores: (Constante), Confianza									

Nota: Cuestionario

En la Tabla 23 se observa que el valor de R del modelo es 0.413 lo que evidencia que existe una correlación significativa. Además, el valor de significancia fue: p=0.010, siendo menor a 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa entre la dimensión la confianza del clima organizacional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Ho: La dimensión la participación del clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

H1: La dimensión la participación del clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024

Tabla 24.

Resumen del modelo entre la dimensión la participación del clima organizacional y la variable desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,448[a]	,201	,179	,585	,201	9,058	1	36	,005
a. Predictores: (Constante), Participación									

Nota: Cuestionario

En la Tabla 24 se observa que el valor de R del modelo es 0.448 lo que evidencia que existe una correlación significativa. Además, se obtuvo como valor de significancia: p=0.005, siendo menor a 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa entre la dimensión la participación del clima organizacional y el desempeño docente.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo.

De acuerdo con los resultados del clima organizacional, la tabla 5 evidencia que la mayoría de las maestras y directoras consideran que, al 50%, siempre poseen un clima organizacional adecuado. En los resultados por dimensiones: en la tabla 6, se observa que en la comunicación resalta el nivel casi siempre con 63,2%; en la tabla 7, en la motivación destaca el nivel casi siempre con 47,4%; en la tabla 8, la confianza sobresale el nivel siempre con 56,9%; y en la participación se realza el nivel siempre con 60,5%.

Se contrasta con la investigación realizada por Cruz (2022), quien obtuvo como resultados en su variable clima organizacional en la Institución Educativa N.º 89506 muestran que el 63% de los docentes lo percibe en un nivel medio, en tanto, un 18.5% considera que el clima organizacional es alto, mientras que otro 18.5% lo percibe como bajo. De la misma forma, Gloria (2024), en su estudio obtuvo como resultado que el 80.83% de los docentes (97 profesores) califican el clima organizacional con nivel alto, mientras que un 17.50% (21 docentes) lo percibe como de nivel moderado, y solo un 1.67% (2 docentes) lo considera de nivel bajo. En cuanto, Isla y Campana (2024), en su artículo, muestran que predomina la percepción de que el clima organizacional alcanza un nivel mejorable con un 51.8% de las respuestas, seguido por un 24.7% que lo considera adecuado y un 23.5% que lo califica como inadecuado, lo que evidencia una distribución dividida en las opiniones del personal.

Por su lado, los resultados del desempeño docente, según la tabla 10 demuestra que la mayoría de las maestras y directoras consideran, al 50%, que

casi siempre poseen un buen desempeño docente. En los resultados por dimensión: en la tabla 11, la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución se resalta el nivel casi siempre con 52,6%; en la tabla 12, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes predomina el nivel siempre con 50,0%; en la tabla 13, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad destaca el nivel casi siempre con 50,0%; y en la tabla 14, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución sobresale el nivel casi siempre con 55,3%.

Estos resultados son consistentes con investigaciones previas. En tanto, Góngora (2021), en su estudio obtuvo que, en relación con la variable desempeño docente, el 73.8% de los encuestados lo percibe como regular, mientras que el 26.2% lo considera eficiente. De la misma forma, Cruz (2022) demuestra a través de sus resultados en su investigación que el desempeño alcanzado por los docentes de la Institución Educativa N.° 89506 del distrito de Coishco, equivale al 77.8% en un nivel medio de desempeño, mientras que únicamente el 14.8% alcanza un nivel alto.

5.2. Contrastación de la hipótesis general.

En la tabla 20 se determina que en la hipótesis general se acepta la alterna, definiendo una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, pues se obtuvo como valor de significancia: p=0.008. El resultado mencionado guarda relación con la investigación de Yllesca et al. (2024), en el cual se evidencia que el valor de significancia fue inferior a 0.05, lo que indica la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, así como con sus respectivas dimensiones, el coeficiente de correlación más elevado fue de 0.701, lo que representa una relación directa y fuerte. Así mismo, Jiménez (2021) determina

que el clima organizacional y el desempeño laboral evidenciaron una relación fuerte en su estudio, de tal forma, concluye que es posible implementar diversas estrategias orientadas a mejorar el clima laboral y, en consecuencia, elevar el desempeño de los colaboradores.

Según la tesis de Santamaría (2020), el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A, esta afirmación fue respaldada inicialmente por los resultados de la estadística descriptiva, los cuales evidenciaron una relación entre las variables y sus dimensiones, posteriormente, las pruebas de inferencia estadística confirmaron esta relación. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Salinas (2024), quien identificó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales (Sig. = 0,000), con una correlación moderada (r = 0,598). Esto indica que un clima organizacional favorable contribuye a que los docentes se desempeñen de manera eficiente, tanto en el ámbito académico como en el administrativo, cumpliendo adecuadamente con los objetivos y responsabilidades asignadas, lo cual favorece un buen desempeño general dentro de la institución.

Los resultados obtenidos permiten confirmar las cuatro hipótesis específicas planteadas en el estudio, ya que en todas se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente. Respecto a la hipótesis específica 1, en la Tabla 21 se encuentra una relación significativa entre la dimensión la comunicación del clima organizacional y el desempeño docente. En cuanto a la hipótesis específica 2, en la Tabla 22, se observa una relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño docente. Así

mismo, en la hipótesis específica 3, en la Tabla 23 se determina una relación significativa entre la dimensión la confianza del clima organizacional y el desempeño docente. También, en la hipótesis específica 4, en la Tabla 24 se evidencia una relación significativa entre la dimensión la participación del clima organizacional y el desempeño docente. En conjunto, los hallazgos refuerzan la idea de que un clima organizacional saludable, caracterizado por una buena comunicación, motivación, confianza y participación, se asocia directamente con un mejor desempeño docente.

Estos resultados se contrastan con la investigación realizada por Moreno (2020),quien también identificó relaciones positivas entre dichas dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente; sin embargo, señaló que dichas correlaciones son de baja intensidad. Según Moreno, tanto comunicación como motivación presentan una correlación baja y positiva, mientras que la confianza muestra una relación muy baja pero positiva. En cuanto a la participación, también se observa una correlación baja y positiva. En el presente estudio, las correlaciones tienden a ser más significativas y relevantes estadísticamente, lo que podría deberse a diferencias contextuales, poblacionales o metodológicas entre ambas investigaciones.

CONCLUSIONES.

- De acuerdo con la hipótesis general del estudio se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024, ya que se obtuvo como valor de significancia: p=0.008, siendo menor a 0.5.

- Conforme a la hipótesis específica 1 se concluye que existe relación significativa entre la dimensión la comunicación del clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024, puesto que se obtuvo como valor de significancia: p=0.048, siendo menor a 0.5.

- En la hipótesis específica 2 se concluye que existe relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024, pues el valor de significancia fue p=0.042, siendo menor a 0.5.

- Así mismo, en la hipótesis específica 3 se concluye que existe relación significativa entre la dimensión la confianza del clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024, teniendo como valor de significancia: p=0.010, siendo menor a 0.5.

- Por último, en la hipótesis específica 4 se concluye que existe relación significativa entre la dimensión la participación del clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 con un valor de significancia de p=0.005, siendo menor a 0.5.

SUGERENCIAS.

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, se proponen las siguientes recomendaciones dirigidas a fortalecer el clima organizacional y mejorar el desempeño docente:

- Mejorar los canales de comunicación interna, promoviendo espacios de diálogo entre directivos y docentes, donde se puedan compartir ideas, inquietudes y propuestas. Es recomendable establecer reuniones periódicas y canales digitales efectivos que garanticen una comunicación clara, fluida y bidireccional.
- Fomentar la motivación del personal docente a través de estrategias que reconozcan y valoren su esfuerzo y compromiso. Esto puede lograrse mediante estímulos simbólicos, oportunidades de formación continua, participación en proyectos pedagógicos y espacios para el desarrollo profesional.
- Promover un ambiente de confianza organizacional, basado en el respeto, la transparencia y el apoyo mutuo. Es fundamental que la gestión institucional brinde acompañamiento pedagógico desde un enfoque constructivo, generando seguridad y compromiso entre los docentes.
- Incentivar la participación activa del personal docente en los procesos de planificación, toma de decisiones y actividades institucionales. Para ello, se sugiere conformar comisiones de trabajo colaborativo que fortalezcan el sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.
- Diseñar e implementar un plan de mejora del clima organizacional, que contemple acciones específicas en las dimensiones evaluadas (comunicación, motivación, confianza y participación), con objetivos claros, cronograma definido y mecanismos de seguimiento y evaluación. Este plan

debe ser construido de manera participativa, considerando las percepciones y necesidades del equipo docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alfaro, S. (2022). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas* [Tesis de Maestría, Universidad Montemorelos]. https://www.proquest.com/openview/0a7fccfdbd798ac5d351d2842c1fd4be/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Anchundia-Delgado (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista científica: Domino de las ciencias,* *5*(2),819-835. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344271.pdf

Angulo, M., Arteaga, E., y Carmenate, O. (2019). La significación del contexto: para la formación y asimilación de conceptos matemáticos: principios básicos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 11*(5), 33-41. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-33.pdf

Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf

Bermejo, M., Suárez, I., y Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín, 28*(3), 1-11. https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf

Bermúdez, S. (2020). *Uso de las TIC´s y desempeño docente de una unidad*

educativa de Naranjal, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50436/Berm%c3%badez_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales, 31*(134), 8-19. https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf

Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana* [Tesis de Bachiller, Universidad ESAN]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cantorín, R. (2014). El desempeño del docente de matemática y su significado en el proceso escolar de la región Junín Pronafcap 2012-2013. *Horizonte de la Ciencia, 4*(6), 59-66. https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877009/570960877009.pdf

Carolina, S. (2013). *Clima laboral en un organismo público* [Trabajo de Investigación, Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf

Castillo, E. (2022). *Comunicación efectiva y motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad – 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98929/Castillo_DEP-SD.pdf?sequence=4

Castillo, G., Sailema, J., Chalacán, J., y Calva, A. (2022). El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 3911-13922. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4409/6763/

Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10478/Cayro_Jilapa_Lizbeth_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Celi, V., y Palomino, M. (2022). *Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106078/Celi_PVH-Palomino_FMA-SD.pdf?sequence=1

Chávez, F., Ugaz, N., y Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 5030-5048. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/3796/5741/

Condeña, M. (2020). *Evaluación formativa y el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la institución educativa N° 56105 Independencia Americana de Yanaoca – Canas – Cusco, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5665

/253T20200370TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cornejo, X. (2019). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del programa Trabaja Perú de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5443/cornejo_gxa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia (112),* 1-23. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8289858.pdf

Cruz, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102167/Cruz_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dávila, D., y Nuñez, J. (2017). *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de litwin y stringer* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1065/1/TL_DavilaGuevaraDoris_Nu%C3%B1ezChavarryJhefferson.pdf.pdf

Díaz, C., Suárez, G., y Flores, E. (2016). *Guía de investigación en educación.* https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/21165057/GUA-DE-INVESTIGACION-EN-EDUCACION_21_11_16.pdf

Durán, L. (2021). El enfoque interpretativo: Una nueva manera de ver la contabilidad. *Actualidad Contable Faces, 24*(42), 95-112.

https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25767348004

Espinosa, J., y Pérez, P. (2022). La Motivación dentro del proceso de enseñanza y de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 11060-11097. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4186/6402/

Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf

Fiallo, D., Alvarado, P., y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la economía, 13*(1), 1-15. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9163376.pdf

Fitria, H., Mukhtar, M., y Akbar, M. (2017). The effect of organizational structure and leadership style on teacher performance in private secondary school. *International Journal of Human Capital Management, 1*(2), 101-112. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/4770/3569

Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones, 6*(12), 407-452. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6725702.pdf

Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL*

04 de Comas [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5650/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M., González, E., Guerrero, S., Guevara, G., Jara, R., Tapia, E., Carrillo, R., López, P., Romero, A., Chávez, S., Zhumi, T., Mora, F., y Torres, J. (2023). *Estudiante universitario: Propuestas y testimonios*. Abya Yala. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24891/4/Estudiante%20universitario.pdf

Gloria, M. (2024). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Centros Educativos Técnicos Productivos de la UGEL 16 de Barranca – Lima 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c2721db7-dfd6-4d58-beae-a35ba7a0e212/content

Góngora, E. (2021). *El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del colegio de aplicación "Horacio Zeballos Gámez" de Pucallpa-2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2940efc-1288-

4b4d-8a7a-42518aeabdba/content

Gomez, M. y Romero, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gonzales, G. (2022). *Ambiente laboral y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de una institución pública, Huánuco – 2022* [Tesis de Especialidad, Universidad Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/09186461-6069-4e08-b434-6bd5919cbe4a/content

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.).McGRAW-HILL. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ibarra, J. (2023). Identidad y Pertenencia - Factores que Determinan el Presente y el Futuro del Devenir Social, Observados Desde la Complejidad. *593 Digital Publisher CEIT,* *8*(5), 157-170. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9124287.pdf

Isla, B., y Campana, A. (2024). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado cerro alegre cañete,2023. *Ciencia Latina Revista científica multidisciplinar, 8*(3), 4440-4451. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11660/16997

Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7cb46b4a-6d30-46b7-9e9e-bfdc84e5d182/content

Keefer, P., y Scartascini, C. (Eds.). (2022). *Confianza: La clave de la cohesión social y el crecimiento en América Latina y el Caribe*. BID. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Confian a-la-clave-de-la-cohesion-social-y-el-crecimiento-en-America-Latina-y-el-Caribe-Resumen-ejecutivo.pdf

Llena, A., Núñez, H., y Fabra, N. (2022). Rompiendo muros: Participación y corresponsabilidad en la educación para la ciudadanía global. *Revista de Estilos de Aprendizaje,* *15*(2), 34-45.

https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/215664/1/254506.pdf

López, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf

López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista Educare, 26*(2). https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1643/1683

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*, (3), 34-39. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749

Manay, L. (2023). *Desempeño directivo y gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107877/Manay_GLS-SD.pdf?sequence=1

Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., y Valles-Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai, 12*(6), 123-134. https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf

Mejía, M. (2022). *Práctica pedagógica y evaluación formativa en docentes de una institución educativa Piura, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92804/Mej%EDa_MMI-SD.pdf?sequence=7

Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Mireles, M., y García, J. (2022). Satisfacción estudiantil en universitarios: una revisión sistemática de la literatura. *Revista educación, 46*(2), 1-16. https://www.redalyc.org/journal/440/44070055025/44070055025.pdf

Moreno, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%C3%ADspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Niebles, W., Hoyos, L., y De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad, 14*(2), 283-294. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445810

Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., y Idrus, S. (2010). Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal, 9*(2), 1-10. https://www.clutejournals.com/index.php/IBER/article/view/516/503

Ortiz, C. (2018). *Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan – Pasco* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19580/ortiz_sc.pdf?sequence=1

Osorio, O. (2023). El concepto de comunidad en los proyectos de intervención comunitaria: disonancias, opacidades y rupturas. *Alteridades*, *33*(65), 61-72. https://www.scielo.org.mx/pdf/alte/v33n65/2448-850X-alte-33-65-61.pdf

Pastrana-Falcón, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b5076337-257f-4a6d-b407-a708a96d7dd4/content

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, *16*(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20el%20desempe%C3%B1o,de%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20empresa

Perez, M., y Durand, G. (2023). *Estrés y rendimiento académico en estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Señor De Sipán, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12033/Perez%20Delgado%2C%20Marlith%20%26%20Durand%20Abril%2C%20Guisela.pdf?sequence=14&isAllowed=y

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=6A1B200F82058622B89E9E8CBB85C888.jvm1?sequence=1

Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., y Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo.*Revista Scientific, 1*(2), 316-339. https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/563660227019.pdf

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en valores, 1*, 1-18. https://es.scribd.com/document/562860331/El-clima-organizacional-presente-en-una-empresa-de-servicio

Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas, 21*(3), 141-146. https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289

Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Salinas, L. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la facultad de ciencias empresariales, 2022* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9510/TESIS.p

df?sequence=1&isAllowed=y

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf

Sigüenza, R. (2021). El desempeño docente: bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *Redised, 3*(2), 126-137. https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/download/2488/2484/6100

Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Industrial Data, 26*(2), 217-237. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf

Touriñán, J. (2021). El concepto de educación: la confluencia de criterios de definición, orientación formativa temporal y actividad común como núcleo de contenido de su significado. *Revista Boletín Redipe,10*(6), 33-84. https://www.researchgate.net/publication/352668857_El_concepto_de_educacion_La_confluencia_de_criterios_de_definicion_orientacion_formativa_temporal_y_actividad_comun_como_nucleo_de_contenido_de_su_significado

Ulloa, A. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores,* (2), 1-17. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024/3937

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]. https://repositorio.une.edu.pe/items/88726001-2f73-45af-bf8c-3fda3858616b

Vasquez, S. (2023). *Estrategias de enseñanza y el aprendizaje significativo en estudiantes de la facultad de nutrición de una universidad privada, Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113956/Vasquez_GSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yacca, H. (2023). Organización escolar en desempeño docente en institución educativa de Ayacucho. *Revista Educación, 22*(23), 38-47. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9257217.pdf

Yllesca, A., Córdova, U., Espíritu, E., Buleje, N., y Gomez, Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8*(33), 766-775. http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v8n33/a16-766-775.pdf

ANEXOS.

ANEXO 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA – 2024

Autor: Lic. Hillary Raysa Flores Panduro

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Marco Metodológico
General ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024? **Específicos** ¿Cómo influye la dimensión la comunicación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024? ¿Cómo influye la dimensión motivación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024? ¿Cómo influye la dimensión confianza del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024? ¿Cómo influye la dimensión la participación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024?	**General** Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 **Específicos** Analizar la influencia de la dimensión la comunicación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 Evaluar la influencia de la dimensión motivación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 Determinar la influencia de la dimensión confianza del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 Identificar la influencia de la dimensión la participación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024	**General** Existe relación alta significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 **Específicos** Existe relación alta significativa entre la dimensión la comunicación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 Existe relación alta significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 Existe relación alta significativa entre la dimensión confianza del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María - 2024 Existe relación alta significativa entre la dimensión la participación del clima organizacional en el desempeño docente en educación inicial en el Nido La Casa Amarilla de los distritos de San Miguel y Jesús María – 2024	**Clima organizacional** **Desempeño docente**	- La comunicación - Motivación - Confianza - La participación - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	**Tipo de investigación.** Tipo aplicada y el nivel explicativo **Diseño y esquema de investigación.** No experimental de corte transversal **Población.** Docentes y directivos: 50 **Muestra.** Docentes y directivos: 38 **Instrumentos de recolección de datos.** - Cuestionario del clima organizacional - Cuestionario del desempeño docente **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** - Microsoft Excel - SPSS (última versión) - Tabla de frecuencia porcentual

Anexo 2: Cuadro de coherencia de la variable clima organizacional

Variable	**Dimensiones** (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	**Indicadores**	**ítems**
Clima organizacional	La comunicación (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Fluidez y efectividad en el traslado de información	1. La comunicación es fluida entre todos los miembros de la institución educativa.
			2. El traslado de información es efectiva en la institución educativa.
		Rapidez del traslado de la información	3. El traslado de la información importante es rápida entre los miembros de la institución educativa.
		Respeto	4. Los miembros de la institución educativa aceptan las propuestas realizadas por sus colegas con respeto.
			5. Sus propuestas son escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la institución educativa.
		Ocultar información	6. La institución educativa oculta información fundamental.
	Motivación (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Motivación	7. Los miembros de la institución educativa se sienten motivados.
			8. Las condiciones de trabajo que te otorga la institución educativa te motivan.
		Satisfacción	9. Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo.
		Reconocimiento	10. Considera que el trabajo que realiza es reconocido por la institución educativa.
		Prestigio	11. La institución educativa le otorga prestigio en el ámbito profesional a las maestras.
		Autonomía	12. La institución educativa promueve la autonomía entre los miembros que lo conforman.
	Confianza (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Confianza	13. La institución educativa te transmite un ambiente de confianza.
			14. Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa.
		Sinceridad	15. Consideras que las relaciones que se propician en la institución educativa son sinceras.
	La participación (Bris, 2000, citado por Moreno, 2020)	Equipos y reuniones de trabajo	16. Se promueve el trabajo en equipo en la institución educativa.
			17. Las maestras están preparadas para trabajar en equipo.
			18. La frecuencia de reuniones de su institución educativa ayuda a su práctica pedagógica.
		Coordinación	19. Las maestras coordinan adecuadamente para desarrollar las actividades propuestas en el calendario de la institución educativa.

Fuente: Los indicadores e ítems fueron adaptados de Bris (2000, citado por Moreno, 2020).

Anexo 3: Cuadro de coherencia de la variable desempeño docente

Variable	**Dimensiones** (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	**Indicadores**	**ítems**
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Planifica el trabajo pedagógico	1. Las sesiones de aprendizaje son debidamente planificadas.
			2. Las sesiones de aprendizaje son replanteadas frecuentemente de acuerdo a las necesidades de los niños y las niñas.
		Principales características de los niños	3. Las sesiones de aprendizaje son acorde a la edad de los niños y niñas.
			4. Las sesiones de aprendizaje son realizadas de acuerdo a las características y necesidades que poseen los niños y las niñas.
		Medios y materiales educativos	5. Durante el desarrollo de su clase, las maestras utilizan materiales educativos para motivar el interés de los niños y las niñas.
			6. El uso de los materiales que utilizan las maestras para la enseñanza están bien planificados y son adecuados para el aprendizaje.
		Estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje	7. Las sesiones de clase son innovadoras y motivan a los niños y las niñas a construir su propio aprendizaje.
			8. Las maestras evalúan constantemente los aprendizajes de los niños y las niñas.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Clima favorable al aprendizaje	9. Las maestras enseñan valores que promueven un clima saludable en el aula.
		Motivación permanente	10. Las maestras motivan permanentemente a los niños para construir su propio aprendizaje.
		Estrategias metodológicas y de evaluación	11. Las maestras desarrollan diversas sesiones de clase para el aprendizaje significativo y la evaluación.
		Identificación del logro de aprendizaje	12. Las maestras emplean criterios adecuados y pertinentes para evaluar los aprendizajes de los niños y las niñas, los cuales son conocidos con anticipación por los padres de familia.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Comunicación maestra-familias	13. La maestra convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y la conducta de los estudiantes.
		Clima institucional favorable	14. La maestra contribuye con el establecimiento de un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.
		Valora y respeta a la comunidad	15. Las maestras promueven la valoración de la comunidad educativa.
			16. Las maestras fomentan el respeto por la comunidad en donde conviven.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ministerio de Educación, 2012 y Vargas, 2021)	Reflexión sobre la práctica pedagógica	17. Las maestras participan en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.
		Capacitaciones y actualizaciones	18. Las maestras se apoyan entre ellas para asistir a cursos de capacitación y/o actualizaciones.
		Compromiso	19. Las maestras demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones.

Fuente: Los indicadores e ítems fueron adaptados del Ministerio de Educación (2012) y Vargas (2021).

Anexo 4: Cuestionario del clima organizacional

Estimado docente:

Lee detenidamente las siguientes afirmaciones del cuestionario para contestar con la mayor veracidad y sinceridad con una X a la respuesta que más se acerque a su opinión respecto al clima organizacional de la institución educativa en la que labora.

De antemano agradezco su colaboración.

Valoración:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	La comunicación					
1	La comunicación es fluida entre todos los miembros de la institución educativa.					
2	El traslado de información es efectiva en la institución educativa.					
3	El traslado de la información importante es rápida entre los miembros de la institución educativa.					
4	Los miembros de la institución educativa aceptan las propuestas realizadas por sus colegas con respeto.					
5	Sus propuestas son escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la institución educativa.					
6	La institución educativa oculta información fundamental.					
	Motivación					
7	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados.					
8	Las condiciones de trabajo que te otorga la institución educativa te motivan.					
9	Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo.					
10	Considera que el trabajo que realiza es reconocido por la institución educativa.					
11	La institución educativa le otorga prestigio en el ámbito profesional a las maestras.					
12	La institución educativa promueve la autonomía entre los miembros que lo conforman.					
	Confianza					
13	La institución educativa te transmite un ambiente de confianza.					
14	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa.					
15	Consideras que las relaciones que se propician en la institución educativa son sinceras.					
	La participación					
16	Se promueve el trabajo en equipo en la institución educativa.					
17	Las maestras están preparadas para trabajar en equipo.					
18	La frecuencia de reuniones de su institución educativa ayuda a su práctica pedagógica.					
19	Las maestras coordinan adecuadamente para desarrollar las actividades propuestas en el calendario de la institución educativa.					

Fuente: Adaptado de Moreno (2020).

Anexo 5: Cuestionario del desempeño docente

Estimado docente:

Lee detenidamente las afirmaciones del cuestionario para contestar con la mayor veracidad y sinceridad con una X a la respuesta que más se acerque a su realidad. De antemano agradezco su colaboración.

Valoración:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Las sesiones de aprendizaje son debidamente planificadas.					
2	Las sesiones de aprendizaje son replanteadas frecuentemente de acuerdo a las necesidades de los niños y las niñas.					
3	Las sesiones de aprendizaje son acorde a la edad de los niños y niñas.					
4	Las sesiones de aprendizaje son realizadas de acuerdo a las características y necesidades que poseen los niños y las niñas.					
5	Durante el desarrollo de su clase, las maestras utilizan materiales educativos para motivar el interés de los niños y las niñas.					
6	El uso de los materiales que utilizan las maestras para la enseñanza están bien planificados y son adecuados para el aprendizaje.					
7	Las sesiones de clase son innovadoras y motivan a los niños y las niñas a construir su propio aprendizaje.					
8	Las maestras evalúan constantemente los aprendizajes de los niños y las niñas.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
9	Las maestras enseñan valores que promueven un clima saludable en el aula.					
10	Las maestras motivan permanentemente a los niños para construir su propio aprendizaje.					
11	Las maestras desarrollan diversas sesiones de clase para el aprendizaje significativo y la evaluación.					
12	Las maestras emplean criterios adecuados y pertinentes para evaluar los aprendizajes de los niños y las niñas, los cuales son conocidos con anticipación por los padres de familia.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
13	La maestra convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y la conducta de los estudiantes.					
14	La maestra contribuye con el establecimiento de un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.					
15	Las maestras promueven la valoración de la comunidad educativa.					
16	Las maestras fomentan el respeto por la comunidad en donde conviven.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
17	Las maestras participan en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.					
18	Las maestras se apoyan entre ellas para asistir a cursos de capacitación y/o actualizaciones.					
19	Las maestras demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones.					

Fuente: Adaptado de Vargas (2021).

Anexo 6: Matriz de validación

Experto 01: Adela Victoria Hinostroza Bruno

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA - 2024

AUTORA: Lic. Hillary Raysa Flores Panduro

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La comunicación	Fluidez y efectividad en el traslado de información	1,2						x		x		x		x		
	Rapidez del traslado de la información	3								x		x		x		
	Respeto	4,5								x		x		x		
	Ocultar información	6								x		x		x		
Motivación	Motivación	7,8						x		x		x		x		
	Satisfacción	9								x		x		x		
	Reconocimiento	10								x		x		x		

	Prestigio	11								x		x		x		
	Autonomía	12								x		x		x		
Confianza	Confianza	13,14						x		x		x		x		
	Sinceridad	15								x		x		x		
La participación	Equipos y reuniones de trabajo	16,17,18						x		x		x		x		
	Coordinación	19								x		x		x		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100	0	0	4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	13	100	0	0	13	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	19	100	0	0	13	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	19	100	0	0	13	100

(*) Resumen

Pucallpa, 18 de mayo del 2024

Adela Victoria Hinostroza Bruno
Magister en Educación

Variable 2: Desempeño docente

Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica el trabajo pedagógico	1,2						x		x		x		x		
	Principales características de los niños	3,4								x		x		x		
	Medios y materiales educativos	5,6								x		x		x		
	Estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje	7,8								x		x		x		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima favorable al aprendizaje	9						x		x		x		x		
	Motivación permanente	10								x		x		x		
	Estrategias metodológicas y de evaluación	11								x		x		x		
	Identificación del logro de aprendizaje	12								x		x		x		
Participación en la gestión de la	Comunicación maestra-familias	13						x		x		x		x		

escuela articulada a la comunidad	Clima institucional favorable	14								x		x		x		
	Valora y respeta a la comunidad	15,16								x		x		x		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre la práctica pedagógica	17						x		x		x		x		
	Capacitaciones y actualizaciones	18								x		x		x		
	Compromiso	19								x		x		x		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100	0	0	4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	14	100	0	0	14	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	19	100	0	0	19	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	19	100	0	0	19	100

(*) Resumen

Pucallpa, 18 de mayo del 2024

Adela Victoria Hinostroza Bruno
Magister en Educación

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Adela Victoria Hinostroza Bruno

Instrucción : Lea el enunciado y marque con una X si está bien formulado o mal formulado el ítem.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario del clima organizacional

N°	Ítems	Valoración	
		SI 1	No 0
	La comunicación		
1	La comunicación es fluida entre todos los miembros de la institución educativa.	1	
2	El traslado de información es efectiva en la institución educativa.	1	
3	El traslado de la información importante es rápida entre los miembros de la institución educativa.	1	
4	Los miembros de la institución educativa aceptan las propuestas realizadas por sus colegas con respeto.	1	
5	Sus propuestas son escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la institución educativa.	1	
6	La institución educativa oculta información fundamental.	1	
	Motivación		
7	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados.	1	
8	Las condiciones de trabajo que te otorga la institución educativa te motivan.	1	
9	Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo.	1	
10	Considera que el trabajo que realiza es reconocido por la institución educativa.	1	
11	La institución educativa le otorga prestigio en el ámbito profesional a las maestras.	1	
12	La institución educativa promueve la autonomía entre los miembros que lo conforman.	1	
	Confianza		
13	La institución educativa te transmite un ambiente de confianza.	1	
14	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa.	1	
15	Consideras que las relaciones que se propician en la institución educativa son sinceras.	1	
	La participación		
16	Se promueve el trabajo en equipo en la institución educativa.	1	
17	Las maestras están preparadas para trabajar en equipo.	1	
18	La frecuencia de reuniones de su institución educativa ayuda a su práctica pedagógica.	1	
19	Las maestras coordinan adecuadamente para desarrollar las actividades propuestas en el calendario de la institución educativa.	1	

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Adela Victoria Hinostroza Bruno
Instrucción : Lea el enunciado y marque con una X si está bien formulado o mal formulado el ítem.
Valoración :
Si = 1 No = 0
Instrumento : Cuestionario del desempeño docente

N°	Ítems	Valoración	
		SI 1	No 0
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
1	Las sesiones de aprendizaje son debidamente planificadas.	1	
2	Las sesiones de aprendizaje son replanteadas frecuentemente de acuerdo a las necesidades de los niños y las niñas.	1	
3	Las sesiones de aprendizaje son acorde a la edad de los niños y niñas.	1	
4	Las sesiones de aprendizaje son realizadas de acuerdo a las características y necesidades que poseen los niños y las niñas.	1	
5	Durante el desarrollo de su clase, las maestras utilizan materiales educativos para motivar el interés de los niños y las niñas.	1	
6	El uso de los materiales que utilizan las maestras para la enseñanza están bien planificados y son adecuados para el aprendizaje.	1	
7	Las sesiones de clase son innovadoras y motivan a los niños y las niñas a construir su propio aprendizaje.	1	
8	Las maestras evalúan constantemente los aprendizajes de los niños y las niñas.	1	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante		
9	Las maestras enseñan valores que promueven un clima saludable en el aula.	1	
10	Las maestras motivan permanentemente a los niños para construir su propio aprendizaje.	1	
11	Las maestras desarrollan diversas sesiones de clase para el aprendizaje significativo y la evaluación.	1	
12	Las maestras emplean criterios adecuados y pertinentes para evaluar los aprendizajes de los niños y las niñas, los cuales son conocidos con anticipación por los padres de familia.	1	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
13	La maestra convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y la conducta de los estudiantes.	1	
14	La maestra contribuye con el establecimiento de un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.	1	
15	Las maestras promueven la valoración de la comunidad educativa.	1	
16	Las maestras fomentan el respeto por la comunidad en donde conviven.	1	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
17	Las maestras participan en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.	1	
18	Las maestras se apoyan entre ellas para asistir a cursos de capacitación y/o actualizaciones.	1	
19	Las maestras demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	1	

Experto 02: Cecilia Barrios Apolinario

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA - 2024

AUTOR: Lic. Hillary Raysa Flores Panduro

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La comunicación	Fluidez y efectividad en el traslado de información	1,2						x		x		x		x		
	Rapidez del traslado de la información	3								x		x		x		
	Respeto	4,5								x		x		x		
	Ocultar información	6								x		x		x		
Motivación	Motivación	7,8						x		x		x		x		
	Satisfacción	9								x		x		x		
	Reconocimiento	10								x		x		x		

	Prestigio	11								x		x		x		
	Autonomía	12								x		x		x		
Confianza	Confianza	13,14						x		x		x		x		
	Sinceridad	15								x		x		x		
La participación	Equipos y reuniones de trabajo	16,17,18						x		x		x		x		
	Coordinación	19								x		x		x		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100	0	0	4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	13	100	0	0	13	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	19	100	0	0	13	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	19	100	0	0	13	100

(*) Resumen

Pucallpa, 18 de mayo del 2024

Cecilia Barrios Apolinario
Magister en Educación

Variable 2: Desempeño docente

Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica el trabajo pedagógico	1,2						x		x		x		x		
	Principales características de los niños	3,4								x		x		x		
	Medios y materiales educativos	5,6								x		x		x		
	Estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje	7,8								x		x		x		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima favorable al aprendizaje	9						x		x		x		x		
	Motivación permanente	10								x		x		x		
	Estrategias metodológicas y de evaluación	11								x		x		x		
	Identificación del logro de aprendizaje	12								x		x		x		
Participación en la gestión de la	Comunicación maestra-familias	13						x		x		x		x		

escuela articulada a la comunidad	Clima institucional favorable	14								x		x		x		
	Valora y respeta a la comunidad	15,16								x		x		x		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre la práctica pedagógica	17						x		x		x		x		
	Capacitaciones y actualizaciones	18								x		x		x		
	Compromiso	19								x		x		x		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100	0	0	4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	14	100	0	0	14	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	19	100	0	0	19	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	19	100	0	0	19	100

(*) Resumen

Pucallpa, 18 de mayo del 2024

Cecilia Barrios Apolinario
Magister en Educación

Validación del instrumento por ítem

Experto 2 : Cecilia Barrios Apolinario

Instrucción : Lea el enunciado y marque con una X si está bien formulado o mal formulado el ítem.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario del clima organizacional

N°	Ítems	Valoración	
		SI 1	No 0
	La comunicación		
1	La comunicación es fluida entre todos los miembros de la institución educativa.	1	
2	El traslado de información es efectiva en la institución educativa.	1	
3	El traslado de la información importante es rápida entre los miembros de la institución educativa.	1	
4	Los miembros de la institución educativa aceptan las propuestas realizadas por sus colegas con respeto.	1	
5	Sus propuestas son escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la institución educativa.	1	
6	La institución educativa oculta información fundamental.	1	
	Motivación		
7	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados.	1	
8	Las condiciones de trabajo que te otorga la institución educativa te motivan.	1	
9	Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo.	1	
10	Considera que el trabajo que realiza es reconocido por la institución educativa.	1	
11	La institución educativa le otorga prestigio en el ámbito profesional a las maestras.	1	
12	La institución educativa promueve la autonomía entre los miembros que lo conforman.	1	
	Confianza		
13	La institución educativa te transmite un ambiente de confianza.	1	
14	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa.	1	
15	Consideras que las relaciones que se propician en la institución educativa son sinceras.	1	
	La participación		
16	Se promueve el trabajo en equipo en la institución educativa.	1	
17	Las maestras están preparadas para trabajar en equipo.	1	
18	La frecuencia de reuniones de su institución educativa ayuda a su práctica pedagógica.	1	
19	Las maestras coordinan adecuadamente para desarrollar las actividades propuestas en el calendario de la institución educativa.	1	

Validación del instrumento por ítem

Experto 2 : Cecilia Barrios Apolinario

Instrucción : Lea el enunciado y marque con una X si está bien formulado o mal formulado el ítem.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario del desempeño docente

N°	Ítems	Valoración	
		SI 1	No 0
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
1	Las sesiones de aprendizaje son debidamente planificadas.	1	
2	Las sesiones de aprendizaje son replanteadas frecuentemente de acuerdo a las necesidades de los niños y las niñas.	1	
3	Las sesiones de aprendizaje son acorde a la edad de los niños y niñas.	1	
4	Las sesiones de aprendizaje son realizadas de acuerdo a las características y necesidades que poseen los niños y las niñas.	1	
5	Durante el desarrollo de su clase, las maestras utilizan materiales educativos para motivar el interés de los niños y las niñas.	1	
6	El uso de los materiales que utilizan las maestras para la enseñanza están bien planificados y son adecuados para el aprendizaje.	1	
7	Las sesiones de clase son innovadoras y motivan a los niños y las niñas a construir su propio aprendizaje.	1	
8	Las maestras evalúan constantemente los aprendizajes de los niños y las niñas.	1	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante		
9	Las maestras enseñan valores que promueven un clima saludable en el aula.	1	
10	Las maestras motivan permanentemente a los niños para construir su propio aprendizaje.	1	
11	Las maestras desarrollan diversas sesiones de clase para el aprendizaje significativo y la evaluación.	1	
12	Las maestras emplean criterios adecuados y pertinentes para evaluar los aprendizajes de los niños y las niñas, los cuales son conocidos con anticipación por los padres de familia.	1	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
13	La maestra convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y la conducta de los estudiantes.	1	
14	La maestra contribuye con el establecimiento de un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.	1	
15	Las maestras promueven la valoración de la comunidad educativa.	1	
16	Las maestras fomentan el respeto por la comunidad en donde conviven.	1	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
17	Las maestras participan en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.	1	
18	Las maestras se apoyan entre ellas para asistir a cursos de capacitación y/o actualizaciones.	1	
19	Las maestras demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	1	

Experto 03: Mg. Doris Consuelo Fernández Saldaña

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA - 2024

AUTOR: Lic. Hillary Raysa Flores Panduro

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La comunicación	Fluidez y efectividad en el traslado de información	1,2						x		x		x		x		
	Rapidez del traslado de la información	3								x		x		x		
	Respeto	4,5								x		x		x		
	Ocultar información	6								x		x		x		
Motivación	Motivación	7,8						x		x		x		x		
	Satisfacción	9								x		x		x		
	Reconocimiento	10								x		x		x		
	Prestigio	11								x		x		x		
	Autonomía	12								x		x		x		

Confianza	Confianza	13,14						x		x		x		x		
	Sinceridad	15								x		x		x		
La participación	Equipos y reuniones de trabajo	16,17,18						x		x		x		x		
	Coordinación	19								x		x		x		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100	0	0	4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	13	100	0	0	13	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	19	100	0	0	13	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	19	100	0	0	13	100

(*) Resumen

Pucallpa, 22 de mayo del 2024

Doris Consuelo Fernández Saldaña
Magister en Educación

Variable 2: Desempeño docente

Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica el trabajo pedagógico	1,2						x		x		x		x		
	Principales características de los niños	3,4								x		x		x		
	Medios y materiales educativos	5,6								x		x		x		
	Estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje	7,8								x		x		x		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima favorable al aprendizaje	9						x		x		x		x		
	Motivación permanente	10								x		x		x		
	Estrategias metodológicas y de evaluación	11								x		x		x		
	Identificación del logro de aprendizaje	12								x		x		x		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comunicación maestra-familias	13						x		x		x		x		
	Clima institucional favorable	14								x		x		x		

	Valora y respeta a la comunidad	15,16								x		x		x		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre la práctica pedagógica	17						x		x		x		x		
	Capacitaciones y actualizaciones	18								x		x		x		
	Compromiso	19								x		x		x		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100	0	0	4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	14	100	0	0	14	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	19	100	0	0	19	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	19	100	0	0	19	100

(*) Resumen

Pucallpa, 22 de mayo del 2024

Doris Consuelo Fernández Saldaña
Magister en Educación

Validación del instrumento por ítem

Experto 3 : Mg. Doris Consuelo Fernández Saldaña

Instrucción : Lea el enunciado y marque con una X si está bien formulado o mal formulado el ítem.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario del clima organizacional

N°	Ítems	Valoración	
		SI 1	No 0
	La comunicación		
1	La comunicación es fluida entre todos los miembros de la institución educativa.	1	
2	El traslado de información es efectiva en la institución educativa.	1	
3	El traslado de la información importante es rápida entre los miembros de la institución educativa.	1	
4	Los miembros de la institución educativa aceptan las propuestas realizadas por sus colegas con respeto.	1	
5	Sus propuestas son escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la institución educativa.	1	
6	La institución educativa oculta información fundamental.	1	
	Motivación		
7	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados.	1	
8	Las condiciones de trabajo que te otorga la institución educativa te motivan.	1	
9	Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo.	1	
10	Considera que el trabajo que realiza es reconocido por la institución educativa.	1	
11	La institución educativa le otorga prestigio en el ámbito profesional a las maestras.	1	
12	La institución educativa promueve la autonomía entre los miembros que lo conforman.	1	
	Confianza		
13	La institución educativa te transmite un ambiente de confianza.	1	
14	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa.	1	
15	Consideras que las relaciones que se propician en la institución educativa son sinceras.	1	
	La participación		
16	Se promueve el trabajo en equipo en la institución educativa.	1	
17	Las maestras están preparadas para trabajar en equipo.	1	
18	La frecuencia de reuniones de su institución educativa ayuda a su práctica pedagógica.	1	
19	Las maestras coordinan adecuadamente para desarrollar las actividades propuestas en el calendario de la institución educativa.	1	

Validación del instrumento por ítem

Experto 3 : Mg. Doris Consuelo Fernández Saldaña
Instrucción : Lea el enunciado y marque con una X si está bien formulado o mal formulado el ítem.
Valoración :
Si = 1 No = 0
Instrumento : Cuestionario del desempeño docente

N°	Ítems	Valoración	
		SI 1	No 0
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
1	Las sesiones de aprendizaje son debidamente planificadas.	1	
2	Las sesiones de aprendizaje son replanteadas frecuentemente de acuerdo a las necesidades de los niños y las niñas.	1	
3	Las sesiones de aprendizaje son acorde a la edad de los niños y niñas.	1	
4	Las sesiones de aprendizaje son realizadas de acuerdo a las características y necesidades que poseen los niños y las niñas.	1	
5	Durante el desarrollo de su clase, las maestras utilizan materiales educativos para motivar el interés de los niños y las niñas.	1	
6	El uso de los materiales que utilizan las maestras para la enseñanza están bien planificados y son adecuados para el aprendizaje.	1	
7	Las sesiones de clase son innovadoras y motivan a los niños y las niñas a construir su propio aprendizaje.	1	
8	Las maestras evalúan constantemente los aprendizajes de los niños y las niñas.	1	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante		
9	Las maestras enseñan valores que promueven un clima saludable en el aula.	1	
10	Las maestras motivan permanentemente a los niños para construir su propio aprendizaje.	1	
11	Las maestras desarrollan diversas sesiones de clase para el aprendizaje significativo y la evaluación.	1	
12	Las maestras emplean criterios adecuados y pertinentes para evaluar los aprendizajes de los niños y las niñas, los cuales son conocidos con anticipación por los padres de familia.	1	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
13	La maestra convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y la conducta de los estudiantes.	1	
14	La maestra contribuye con el establecimiento de un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.	1	
15	Las maestras promueven la valoración de la comunidad educativa.	1	
16	Las maestras fomentan el respeto por la comunidad en donde conviven.	1	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
17	Las maestras participan en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.	1	
18	Las maestras se apoyan entre ellas para asistir a cursos de capacitación y/o actualizaciones.	1	
19	Las maestras demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	1	

Consolidado de la validación del instrumento por ítems

Cuestionario del clima organizacional

N°	Ítems	Validación Expertos			Acuerdos	V = S/N = (c-1)
		1	2	3		
	La comunicación					
1	La comunicación es fluida entre todos los miembros de la institución educativa.	1	1	1	3	1
2	El traslado de información es efectiva en la institución educativa.	1	1	1	3	1
3	El traslado de la información importante es rápida entre los miembros de la institución educativa.	1	1	1	3	1
4	Los miembros de la institución educativa aceptan las propuestas realizadas por sus colegas con respeto.	1	1	1	3	1
5	Sus propuestas son escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la institución educativa.	1	1	1	3	1
6	La institución educativa oculta información fundamental.	1	1	1	3	1
	Motivación					
7	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados.	1	1	1	3	1
8	Las condiciones de trabajo que te otorga la institución educativa te motivan.	1	1	1	3	1
9	Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo.	1	1	1	3	1
10	Considera que el trabajo que realiza es reconocido por la institución educativa.	1	1	1	3	1
11	La institución educativa le otorga prestigio en el ámbito profesional a las maestras.	1	1	1	3	1
12	La institución educativa promueve la autonomía entre los miembros que lo conforman.	1	1	1	3	1
	Confianza					
13	La institución educativa te transmite un ambiente de confianza.	1	1	1	3	1
14	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa.	1	1	1	3	1
15	Consideras que las relaciones que se propician en la institución educativa son sinceras.	1	1	1	3	1
	La participación					
16	Se promueve el trabajo en equipo en la institución educativa.	1	1	1	3	1
17	Las maestras están preparadas para trabajar en equipo.	1	1	1	3	1
18	La frecuencia de reuniones de su institución educativa ayuda a su práctica pedagógica.	1	1	1	3	1
19	Las maestras coordinan adecuadamente para desarrollar las actividades propuestas en el calendario de la institución educativa.	1	1	1	3	1
	Calificación del instrumento					19
						19/19=1

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada experto de la validación del instrumento.

Resultados de validación:

De acuerdo con el consolidado de la validación del instrumento por ítems del "cuestionario del clima organizacional", de 19 ítems evaluados se ha obtenido una varianza de 1, por lo que se sostiene que el instrumento está en condiciones de ser aplicado, puesto que cumple con el proceso de validez.

Adela Victoria Hinostroza Bruno
Magister en educación

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.

Cuestionario del Desempeño docente

N°	Ítems	Validación Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		1	2	3		
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Las sesiones de aprendizaje son debidamente planificadas.	1	1	1	3	1
2	Las sesiones de aprendizaje son replanteadas frecuentemente de acuerdo a las necesidades de los niños y las niñas.	1	1	1	3	1
3	Las sesiones de aprendizaje son acorde a la edad de los niños y niñas.	1	1	1	3	1
4	Las sesiones de aprendizaje son realizadas de acuerdo a las características y necesidades que poseen los niños y las niñas.	1	1	1	3	1
5	Durante el desarrollo de su clase, las maestras utilizan materiales educativos para motivar el interés de los niños y las niñas.	1	1	1	3	1
6	El uso de los materiales que utilizan las maestras para la enseñanza están bien planificados y son adecuados para el aprendizaje.	1	1	1	3	1
7	Las sesiones de clase son innovadoras y motivan a los niños y las niñas a construir su propio aprendizaje.	1	1	1	3	1
8	Las maestras evalúan constantemente los aprendizajes de los niños y las niñas.	1	1	1	3	1
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante					
9	Las maestras enseñan valores que promueven un clima saludable en el aula.	1	1	1	3	1
10	Las maestras motivan permanentemente a los niños para construir su propio aprendizaje.	1	1	1	3	1
11	Las maestras desarrollan diversas sesiones de clase para el aprendizaje significativo y la evaluación.	1	1	1	3	1
12	Las maestras emplean criterios adecuados y pertinentes para evaluar los aprendizajes de los niños y las niñas, los cuales son conocidos con anticipación por los padres de familia.	1	1	1	3	1
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
13	La maestra convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y la conducta de los estudiantes.	1	1	1	3	1
14	La maestra contribuye con el establecimiento de un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.	1	1	1	3	1
15	Las maestras promueven la valoración de la comunidad educativa.	1	1	1	3	1
16	Las maestras fomentan el respeto por la comunidad en donde conviven.	1	1	1	3	1
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
17	Las maestras participan en reuniones de reflexión sobre su práctica pedagógica.	1	1	1	3	1
18	Las maestras se apoyan entre ellas para asistir a cursos de capacitación y/o actualizaciones.	1	1	1	3	1
19	Las maestras demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	3	1
	Calificación del instrumento					19
						19/19=1

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada experto de la validación del instrumento.

Resultados de validación:

De acuerdo con el consolidado de la validación del instrumento por ítems del "cuestionario del desempeño docente", de 19 ítems evaluados se ha obtenido una varianza de 1, por lo que se sustenta que el instrumento está en condiciones de ser aplicado, puesto que cumple con el proceso de validez.



Adela Victoria Hinostroza Bruno
Magister en educación

Anexo 7. Autorización de la institución educativa para realizar el estudio

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

SRA. Giovanna Palomino
Directora del Nido La Casa Amarilla sede San Miguel.

Yo, HILLARY RAYSA FLORES PANDURO, identificada con DNI 71340521, con domicilio en Calle 7 de junio 349, Urbanización Villacampa del distrito de Rimac, estudiante de Maestría en Educación mención Gestión Educativa en la Universidad Nacional de Ucayali, me presento y expongo.

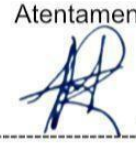
Solicito a Ud. su permiso para aplicar mi instrumento de investigación de mi tesis titulada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN EL NIDO LA CASA AMARILLA DE LOS DISTRITOS DE SAN MIGUEL Y JESÚS MARÍA - 2024",** para optar el grado de magíster.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 02 de diciembre del 2024

Atentamente,



HILLARY RAYSA FLORES PANDURO
Correo electrónico: hillary.raysa.22@gmail.com
Teléfono: **955954925**

Anexo 8. Base de datos

Base de datos de la variable clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																																			
M	Comunicación									Motivación									Confianza						Participación							S	P	T		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	S	P	R	P7	P8	P9	P10	P11	P12	S	P	R	P13	P14	P15	S	P	R	P16	P17	P18	P19	S	P	R					
M1	5	5	5	5	5	1	26	4.33	3	5	4	4	5	5	5	28	4.67	3	4	5	4	13	4.33	3	5	5	5	5	20	5	3	87	5	3
M2	3	3	4	3	2	3	18	3.00	2	4	3	3	3	4	4	21	3.50	2	5	4	4	13	4.33	3	5	5	5	4	19	4.75	3	71	4	3
M3	4	4	4	4	3	3	22	3.67	3	3	2	3	3	3	4	18	3.00	2	3	4	3	10	3.33	2	3	3	3	3	12	3	2	62	3	2
M4	4	3	4	4	3	2	20	3.33	2	3	3	3	3	1	3	16	2.67	2	3	3	3	9	3.00	2	3	3	3	4	13	3.25	2	58	3	2
M5	4	4	3	5	5	2	23	3.83	3	4	4	4	5	5	5	27	4.50	3	5	5	4	14	4.67	3	5	5	5	5	20	5	3	84	4	3
M6	3	3	3	4	4	2	19	3.17	2	3	3	3	3	3	4	19	3.17	2	3	3	3	9	3.00	2	4	4	4	5	17	4.25	3	64	3	2
M7	4	4	5	5	4	2	24	4.00	3	4	3	4	4	5	5	25	4.17	3	4	5	5	14	4.67	3	5	5	3	4	17	4.25	3	80	4	3
M8	4	4	4	4	4	2	22	3.67	3	4	4	4	3	3	4	22	3.67	3	4	4	4	12	4.00	3	4	4	4	4	16	4	3	72	4	3
M9	4	4	4	5	4	1	22	3.67	3	3	3	3	3	3	4	19	3.17	2	4	4	4	12	4.00	3	5	4	3	4	16	4	3	69	4	2
M10	5	4	5	5	5	1	25	4.17	3	5	5	4	5	5	5	29	4.83	3	5	5	4	14	4.67	3	5	4	5	5	19	4.75	3	87	5	3
M11	5	5	5	5	4	2	26	4.33	3	4	4	5	4	4	3	24	4.00	3	4	5	5	14	4.67	3	5	5	4	5	19	4.75	3	83	4	3
M12	4	3	3	3	4	3	20	3.33	2	3	3	2	3	3	3	17	2.83	2	3	5	3	11	3.67	3	4	4	3	4	15	3.75	2	63	3	2
M13	4	4	4	4	4	1	21	3.50	2	4	4	3	3	5	4	23	3.83	3	4	4	4	12	4.00	3	4	4	4	4	16	4	3	72	4	3
M14	3	2	3	2	3	2	15	2.50	2	3	4	3	3	5	4	22	3.67	3	2	3	3	8	2.67	2	3	3	2	4	12	3	2	57	3	2
M15	3	3	4	4	4	4	22	3.67	3	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	4	4	4	12	4.00	3	4	4	4	4	16	4	3	74	4	3
M16	4	4	4	4	5	1	22	3.67	3	4	4	4	5	5	5	27	4.50	3	5	4	5	14	4.67	3	3	4	4	4	15	3.75	2	78	4	3

M17	3	4	5	4	3	1	20	3.33	2	2	2	3	2	5	5	19	3.17	2	4	5	4	13	4.33	3	4	4	2	2	12	3	2	64	3	2
M18	4	4	5	5	5	2	25	4.17	3	5	3	4	4	5	3	24	4.00	3	5	4	3	12	4.00	3	5	5	3	4	17	4.25	3	78	4	3
M19	5	4	4	4	4	2	23	3.83	3	4	5	5	5	5	3	27	4.50	3	5	5	4	14	4.67	3	5	5	5	3	18	4.5	3	82	4	3
M20	5	5	5	5	5	1	26	4.33	3	5	5	5	5	5	4	29	4.83	3	5	5	5	15	5.00	3	5	5	5	4	19	4.75	3	89	5	3
M21	4	4	4	5	4	2	23	3.83	3	4	5	4	4	4	3	24	4.00	3	5	5	4	14	4.67	3	5	5	4	4	18	4.5	3	79	4	3
M22	4	5	5	5	5	2	26	4.33	3	5	4	4	4	4	5	26	4.33	3	4	4	5	13	4.33	3	5	5	5	3	18	4.5	3	83	4	3
M23	4	5	5	5	5	1	25	4.17	3	4	4	4	4	5	5	26	4.33	3	5	4	4	13	4.33	3	5	5	4	5	19	4.75	3	83	4	3
M24	5	3	4	4	4	2	22	3.67	3	4	4	5	5	5	5	28	4.67	3	5	4	5	14	4.67	3	5	4	4	4	17	4.25	3	81	4	3
M25	5	5	5	5	5	1	26	4.33	3	5	5	5	5	5	5	30	5.00	3	5	4	4	13	4.33	3	5	5	5	4	19	4.75	3	88	5	3
M26	5	5	5	5	5	1	26	4.33	3	5	4	4	5	5	5	28	4.67	3	4	5	4	13	4.33	3	5	5	5	5	20	5	3	87	5	3
M27	3	3	4	3	2	3	18	3.00	2	4	3	3	4	4	5	23	3.83	3	4	4	5	13	4.33	3	5	5	5	4	19	4.75	3	73	4	3
M28	4	4	4	4	3	3	22	3.67	3	3	2	3	3	3	4	18	3.00	2	3	4	3	10	3.33	2	3	3	3	3	12	3	2	62	3	2
M29	4	3	4	4	3	2	20	3.33	2	3	3	3	3	1	3	16	2.67	2	3	3	3	9	3.00	2	3	3	3	4	13	3.25	2	58	3	2
M30	4	4	3	5	5	2	23	3.83	3	4	4	4	5	5	5	27	4.50	3	5	5	4	14	4.67	3	5	5	5	5	20	5	3	84	4	3
M31	3	3	3	4	4	2	19	3.17	2	3	3	3	3	3	4	19	3.17	2	3	3	3	9	3.00	2	4	4	4	5	17	4.25	3	64	3	2
M32	4	4	5	5	4	2	24	4.00	3	4	3	4	4	5	5	25	4.17	3	4	5	5	14	4.67	3	5	5	3	4	17	4.25	3	80	4	3
M33	4	4	4	4	4	2	22	3.67	3	4	4	4	3	3	4	22	3.67	3	4	4	4	12	4.00	3	4	4	4	4	16	4	3	72	4	3
M34	4	4	4	5	4	1	22	3.67	3	5	4	3	3	3	4	22	3.67	3	4	4	4	12	4.00	3	5	4	3	4	16	4	3	72	4	3
M35	5	4	5	5	5	1	25	4.17	3	5	5	4	5	5	5	29	4.83	3	5	5	4	14	4.67	3	5	4	5	5	19	4.75	3	87	5	3
M36	5	5	5	5	4	2	26	4.33	3	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	3	4	5	12	4.00	3	4	5	4	5	18	4.5	3	80	4	3
M37	4	3	3	4	3	3	20	3.33	2	4	5	3	4	4	4	24	4.00	3	5	4	5	14	4.67	3	5	5	4	4	18	4.5	3	76	4	3
M38	4	4	4	4	4	1	21	3.50	2	4	4	3	5	4	4	24	4.00	3	5	4	4	13	4.33	3	4	4	4	4	16	4	3	74	4	3

Base de datos de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																																
M	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes											Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						S	P	R
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	S	P	R	P9	P10	P11	P12	S	P	R	P13	P14	P15	P16	S	P	R	P17	P18	P19	S	P	R			
M1	4	4	3	4	3	4	3	5	30	3.75	3	5	3	3	4	15	3.75	2	3	4	3	3	13	3.25	2	2	3	3	8	2.67	2	66	3.47	2
M2	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4.25	3	4	4	4	4	16	4.00	3	3	3	2	3	11	2.75	2	2	3	4	9	3.00	2	70	3.68	2
M3	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.38	3	5	5	5	4	19	4.75	3	4	4	4	4	16	4.00	3	4	3	4	11	3.67	3	81	4.26	3
M4	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4.75	3	5	5	5	5	20	5.00	3	5	5	5	4	19	4.75	3	3	3	4	10	3.33	2	87	4.58	3
M5	3	4	5	2	4	3	3	4	28	3.50	2	4	4	3	4	15	3.75	2	3	3	5	4	15	3.75	2	3	4	3	10	3.33	2	68	3.58	2
M6	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3.75	3	5	5	4	4	18	4.50	3	4	5	5	5	19	4.75	3	4	4	4	12	4.00	3	79	4.16	3
M7	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3.63	2	5	5	3	4	17	4.25	3	3	4	4	4	15	3.75	2	3	2	4	9	3.00	2	70	3.68	2
M8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	3	5	5	5	5	20	5.00	3	5	5	5	5	20	5.00	3	4	4	4	12	4.00	3	92	4.84	3
M9	3	4	3	4	4	5	3	4	30	3.75	3	5	4	4	4	17	4.25	3	4	3	4	3	14	3.50	2	4	2	3	9	3.00	2	70	3.68	2
M10	2	3	2	2	2	3	2	3	19	2.38	2	2	2	2	2	8	2.00	1	3	3	2	2	10	2.50	2	2	2	3	7	2.33	2	44	2.32	1
M11	4	3	3	5	3	4	3	4	29	3.63	2	3	4	4	3	14	3.50	2	3	4	4	4	15	3.75	2	3	3	3	9	3.00	2	67	3.53	2
M12	4	5	5	5	4	5	5	4	37	4.63	3	5	5	4	4	18	4.50	3	3	5	4	5	17	4.25	3	4	5	5	14	4.67	3	86	4.53	3
M13	4	3	3	5	3	5	3	3	29	3.63	2	3	4	4	3	14	3.50	2	4	3	3	3	13	3.25	2	3	3	4	10	3.33	2	66	3.47	2
M14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	3	4	4	4	4	16	4.00	3	4	4	4	4	16	4.00	3	4	4	4	12	4.00	3	76	4.00	3
M15	4	4	5	3	4	4	4	4	32	4.00	3	4	4	3	3	14	3.50	2	3	3	4	3	13	3.25	2	3	4	3	10	3.33	2	69	3.63	2
M16	2	3	5	3	5	4	4	4	30	3.75	3	5	5	3	4	17	4.25	3	5	5	3	4	17	4.25	3	2	3	5	10	3.33	2	74	3.89	3
M17	4	5	5	5	5	3	5	4	36	4.50	3	5	5	5	4	19	4.75	3	4	5	4	5	18	4.50	3	4	3	5	12	4.00	3	85	4.47	3
M18	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2.38	2	2	4	2	2	10	2.50	2	2	2	2	3	9	2.25	1	3	2	1	6	2.00	1	44	2.32	1
M19	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4.63	3	5	5	5	4	19	4.75	3	5	5	5	5	20	5.00	3	5	5	5	15	5.00	3	91	4.79	3
M20	4	4	4	3	5	3	3	3	29	3.63	2	4	3	3	4	14	3.50	2	4	3	4	4	15	3.75	2	3	4	4	11	3.67	3	69	3.63	2

M21	2	2	3	3	3	2	2	2	**19**	**2.38**	3	3	2	3	2	**10**	**2.50**	2	2	2	3	2	9	2.25	1	1	3	2	**6**	**2.00**	1	**44**	**2.32**	1
M22	3	3	5	3	4	4	4	3	**29**	**3.63**	2	4	3	4	4	**15**	**3.75**	2	3	4	4	4	15	3.75	2	3	4	4	**11**	**3.67**	3	**70**	**3.68**	2
M23	4	5	4	5	4	5	4	4	**35**	**4.38**	3	5	5	5	5	**20**	**5.00**	3	4	4	4	4	16	4.00	3	2	3	4	**9**	**3.00**	2	**80**	**4.21**	3
M24	4	3	4	4	4	4	4	4	**31**	**3.88**	3	4	3	4	4	**15**	**3.75**	2	3	4	4	3	14	3.50	2	4	3	3	**10**	**3.33**	2	**70**	**3.68**	2
M25	4	5	5	5	5	4	4	4	**36**	**4.50**	3	5	5	5	5	**20**	**5.00**	3	5	5	4	4	18	4.50	3	3	3	4	**10**	**3.33**	2	**84**	**4.42**	3
M26	4	4	4	4	4	3	4	4	**31**	**3.88**	3	3	4	4	3	**14**	**3.50**	2	3	3	4	3	13	3.25	2	3	4	4	**11**	**3.67**	2	**69**	**3.63**	2
M27	3	4	5	5	3	4	4	4	**32**	**4.00**	3	5	5	4	4	**18**	**4.50**	3	4	4	5	5	18	4.50	3	5	4	4	**13**	**4.33**	3	**81**	**4.26**	3
M28	4	4	4	4	4	3	3	4	**30**	**3.75**	3	5	5	3	4	**17**	**4.25**	3	5	5	5	5	20	5.00	3	3	2	4	**9**	**3.00**	2	**76**	**4.00**	3
M29	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5.00**	3	5	5	5	5	**20**	**5.00**	3	5	5	5	4	19	4.75	3	5	4	4	**13**	**4.33**	3	**92**	**4.84**	3
M30	3	4	4	4	5	5	4	4	**33**	**4.13**	3	5	5	4	4	**18**	**4.50**	3	4	5	4	5	18	4.50	3	4	4	5	**13**	**4.33**	3	**82**	**4.32**	3
M31	4	5	5	5	5	5	5	5	**39**	**4.88**	3	5	5	5	5	**20**	**5.00**	3	5	5	5	5	20	5.00	3	4	4	4	**12**	**4.00**	3	**91**	**4.79**	3
M32	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4.00**	3	3	4	3	3	**13**	**3.25**	2	3	3	3	4	13	3.25	2	4	4	4	**12**	**4.00**	3	**70**	**3.68**	2
M33	4	5	5	5	5	4	5	4	**37**	**4.63**	3	5	5	4	4	**18**	**4.50**	3	3	5	4	5	17	4.25	3	4	5	5	**14**	**4.67**	3	**86**	**4.53**	3
M34	4	3	4	4	3	3	5	3	**29**	**3.63**	2	4	4	4	3	**15**	**3.75**	2	4	3	4	5	16	4.00	3	3	3	4	**10**	**3.33**	2	**70**	**3.68**	2
M35	4	4	4	5	4	4	4	4	**33**	**4.13**	3	4	4	4	4	**16**	**4.00**	3	4	4	4	4	16	4.00	3	4	4	4	**12**	**4.00**	3	**77**	**4.05**	3
M36	4	4	5	5	5	4	4	4	**35**	**4.38**	3	4	4	3	4	**15**	**3.75**	2	4	4	4	4	16	4.00	3	4	4	5	**13**	**4.33**	3	**79**	**4.16**	3
M37	2	3	5	3	5	4	4	4	**30**	**3.75**	3	5	5	3	4	**17**	**4.25**	3	5	5	3	4	17	4.25	3	2	3	5	**10**	**3.33**	2	**74**	**3.89**	3
M38	4	4	4	4	4	3	4	4	**31**	**3.88**	3	4	4	3	3	**14**	**3.50**	2	4	3	3	4	14	3.50	2	4	3	4	**11**	**3.67**	3	**70**	**3.68**	2

Anexo 9. Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,915	19

P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	71.11	81.881	0.629	0.910
P02	71.29	80.590	0.643	0.909
P03	71.00	83.081	0.479	0.913
P04	70.84	80.731	0.650	0.909
P05	71.16	79.110	0.669	0.909
P06	73.32	96.330	-0.455	0.934
P07	71.24	78.510	0.799	0.906
P08	71.45	79.605	0.629	0.910
P09	71.50	79.554	0.750	0.907
P10	71.29	76.482	0.813	0.904
P11	71.11	76.367	0.646	0.910
P12	70.97	83.864	0.411	0.915
P13	71.05	78.808	0.699	0.908
P14	70.95	81.889	0.626	0.910
P15	71.16	81.758	0.596	0.911
P16	70.76	79.483	0.735	0.907
P17	70.84	80.083	0.742	0.907
P18	71.24	78.456	0.674	0.908
P19	71.05	85.240	0.327	0.916

Alfa de Cronbach de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	19

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	70,53	133,499	,508	,953
P02	70,18	127,884	,783	,949
P03	69,92	128,723	,713	,950
P04	70,05	126,862	,692	,951
P05	70,13	127,955	,717	,950
P06	70,32	130,871	,608	,952
P07	70,34	126,339	,818	,949
P08	70,29	129,779	,754	,950
P09	69,89	126,367	,774	,949
P10	69,92	127,426	,754	,950
P11	70,37	127,482	,746	,950
P12	70,37	127,212	,828	,949
P13	70,39	128,786	,667	,951
P14	70,21	125,198	,791	,949
P15	70,29	128,752	,679	,951
P16	70,21	127,684	,746	,950
P17	70,84	129,542	,580	,953
P18	70,76	132,726	,493	,954
P19	70,29	128,427	,697	,951

Anexo 10. Evidencias fotográficas de realizar la aplicación de los instrumentos







