



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA,
2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. EDITH VENTURA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE
CIENCIAS SOCIALES**

PUNO-PERÚ

2024



EDITH VENTURA MAMANI

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:414665110

Fecha de entrega

10 dic 2024, 11:38 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 dic 2024, 11:42 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARI....docx

Tamaño de archivo

3.6 MB

83 Páginas

11,397 Palabras

65,234 Caracteres





16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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


M.Sc. Rolando Cáceres Quenda
DOCENTE: Ciencias Sociales


Dra. Brenda Karen Salas Mendizábal
DOCENTE





DEDICATORIA

*A Dios por guiarme por los buenos
caminos y tomar mejores decisiones para
mi vida.*

*A mis padres Aurelio y Lidia, por su apoyo
condicional moral y económico, por estar ahí
siempre conmigo en las buenas y las malas*

*Al amor de mi vida William quien ha
compartido parte de su vida conmigo, y fruto
de este amor a mí hija Yanic, quién es motivo
y motor para superar cada obstáculo de la
vida. .*

Edith Ventura Mamani



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, que me dio la oportunidad para poder desarrollarme como profesional, brindándome oportunidades extraordinarias.

A mis jurados:

Al Dr. ESTANISLAO EDGAR MANCHA PINEDA (presidente)

Al Dr. ROBERTO ARELA MAMANI (Primer miembro)

Al Dra. REBECA ALANOCA GUTIERREZ (Segundo miembro)

*A mi asesor Dr. **ROLANDO CÁCERES QUENTA**, por haber estado ahí guiándome a base de su experiencia, asimismo, por la constante motivación y apoyo para finalizar este trabajo.*

A mis amigos y familiares.

Edith Ventura Mamani



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

ACRÓNIMOS

RESUMEN 15

ABSTRACT..... 16

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 18

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 20

1.2.1. Problema general..... 20

1.2.2. Problemas específicos 20

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.3.1. Hipótesis general 20

1.3.2. Hipótesis específicas 20

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 21



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.5.1. Objetivo general	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.1.3. Antecedentes locales	25
2.2. MARCO TEÓRICO	25
2.2.1. Clima organizacional.....	25
2.2.2. Compromiso organizacional	26
2.2.3. Identidad institucional	27
2.2.4. Afiliación.....	28
2.2.5. Desempeño docente.....	28
2.2.6. Capacidades pedagógicas	30
2.2.7. Emocionalidad.....	30
2.2.8. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	31
2.1.1. Relaciones interpersonales	31
2.2. MARCO CONCEPTUAL	32



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	33
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	33
3.3.	PROCEDENCIA DE MATERIAL UTILIZADO	33
	3.3.1. Técnica	33
	3.3.2. Instrumento.....	34
	3.3.3. Confiabilidad y validez del instrumento	34
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	36
	3.4.1. Población.....	36
	3.4.2. Muestra.....	36
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO	36
	3.5.1. Enfoque de la investigación	36
	3.5.2. Tipo de investigación	37
	3.5.3. Diseño de la investigación.....	37
3.6.	PROCEDIMIENTO.....	38
3.7.	VARIABLES	39
2.5.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS.....	42
	4.1.1. Prueba de normalidad.....	54



4.1.2. Resultados del objetivo general.....	55
4.1.3. Resultado del objetivo específico 1.....	56
4.1.4. Resultado del objetivo específico 2.....	57
4.1.5. Resultado del objetivo específico 3.....	58
4.1.6. Prueba de hipótesis general	60
4.1.7. Prueba de hipótesis específica 1.....	61
4.1.8. Prueba de hipótesis específica 2.....	61
4.1.9. Prueba de hipótesis específica 3.....	62
4.1.10. Prueba de hipótesis específica 4.....	62
4.2. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	74

Área: Interdisciplinaridad en la dinámica educativa: Ciencias Sociales

Tema: Clima organizacional y desempeño docente

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12/12/2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Validez de instrumento de investigación de las dos variables	34
Tabla 2 Confiabilidad para las variables.....	35
Tabla 3 Total de docentes de la I.E.S “Rosaspata”	36
Tabla 4 Operacionalización de variables	39
Tabla 5 Intervalo de coeficiente de correlación de R de Pearson	40
Tabla 6 Clima organizacional	42
Tabla 7 Dimensión comunicación.....	43
Tabla 8 Dimensión motivación	44
Tabla 9 Dimensión confianza	45
Tabla 10 Dimensión participación	47
Tabla 11 Variable desempeño docente	48
Tabla 12 Dimensión capacidades pedagógicas	49
Tabla 13 Dimensión emocional	51
Tabla 14 Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones.....	52
Tabla 15 Dimensión relaciones interpersonales.....	53
Tabla 16 Prueba de normalidad	54
Tabla 17 Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.....	55
Tabla 18 Relación entre el clima organizacional y capacidades pedagógicos.....	56
Tabla 19 Relación entre el clima organizacional y la emocionalidad.....	57
Tabla 20 Relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	58



Tabla 21 La relación que existe entre organizacional y las relaciones interpersonales del docente	59
--	----



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Clima organizacional.....	42
Figura 2 Dimensión comunicación	44
Figura 3 Dimensión motivación.....	45
Figura 4 Dimensión confianza	46
Figura 5 Dimensión participación.....	47
Figura 6 Variable desempeño docente	48
Figura 7 Dimensión capaces pedagógicas	50
Figura 8 Dimensión emocional	51
Figura 9 Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones	52
Figura 10 Dimensión relaciones interpersonales	53



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	74
ANEXO 2 Constancia de ejecución	75
ANEXO 3 Instrumento de investigación de la primera variable.....	76
ANEXO 4 Instrumento de investigación de la segunda variable	77
ANEXO 5 Validación de instrumento de la variable clima organizacional.....	78
ANEXO 6 Validación de instrumento de la variable desempeño docente.....	80
ANEXO 7 Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	82
ANEXO 8 Autorización para el depósito de tesis	83



ACRÓNIMOS

IES: Institución educativa secundaria

MINEDU: Ministerio de educación



RESUMEN

La investigación cuyo propósito fue determinar el nivel de relación entre clima organizacional y el desempeño docente en dicha institución educativa. La investigación se realizó dentro del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo- correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 19 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para cada variable. Los resultados obtenidos muestran una correlación de “r” de Pearson, 0,665** y un p-valor (0,000), siendo una correlación moderada, es decir que cuando el clima organizacional entre los docentes es bueno, también se observa un desempeño docente relativamente alto, en conclusión: un entorno laboral poco favorable puede afectar la motivación, la satisfacción y la eficacia en la enseñanza, lo que influye en la calidad global de la educación impartida en la institución.

Palabras clave: Desempeño docente, Clima organizacional, Perfil docente.



ABSTRACT

The title of this project is: Institutional Climate and teaching performance in the secondary educational institution of Rosaspata, the purpose is to determine the relationship between institutional climate and teaching performance in said educational institution, the research is descriptive, with a correlational design with a quantitative approach. Likewise, within of the methodology. The population was made up of teachers and students, the instrument applied was the questionnaire for each variable, likewise, the results obtained were: that there is a direct relationship between the institutional climate and teaching performance at the Secondary Educational Institution of Rosaspata in the year 2022. Therefore, in the test using SPSS Software. 21, the Pearson “r” rating is 0.665 with a very low positive relationship between the variables, which means that there is a very low institutional climate among teachers and there is also very low teaching performance.

Keywords: Teaching performance, Institutional climate, Teaching profile



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La globalización actualmente mejora en varios sectores laborales, incluso en el ámbito de la educación, asimismo, este campo comprende los personales administrativos, estudiantes y toda la comunidad educativa, por otro lado, comprende el entorno de la organización con mucha importancia, de cómo son las percepciones de los trabajadores, cuál es su mayor satisfacción laboral para lograr una excelente calidad educativa, en ese entender se ha planteado la siguiente problemática en la investigación: ¿Cuál el nivel de relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022? Siendo absuelta en la investigación.

Cuyo objetivos es: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022

Capítulo I: Se presentan la introducción, la definición del problema, su formulación, las hipótesis, la justificación del estudio y, finalmente, los objetivos.

Capítulo II: La revisión de literatura es la sección que fundamenta los principios y teorías sobre la administración y la motivación laboral de los docentes.

Capítulo III La sección de materiales y métodos es la parte metodológica que guía la investigación.

Capítulo IV Se expone la parte de los resultados y la discusión de la investigación.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, las instituciones educativas afrontan esta problemática, esto sucede porque muchos docentes, directivos buscan sus propios intereses, por lo que concierne la falta de regularidad, esto debido a la falta de experiencia laboral de parte de los directivos de una institución educativa, lo que conlleva a la poca cooperación de docentes de diferentes áreas curriculares (Ramírez y Soto, 2020).

El clima organizacional en una institución educativa es un factor determinante del éxito académico y del bienestar del personal docente a nivel global. Un clima organizacional positivo, caracterizado por un ambiente de apoyo, colaboración, respeto y reconocimiento, fomenta la motivación y satisfacción laboral de los docentes, lo que se traduce en un mejor desempeño y en una educación de mayor calidad para los estudiantes (Gómez y Pérez, 2019).

Por otro lado, un clima organizacional negativo, marcado por la falta de recursos, burocracia excesiva, y una cultura de escaso apoyo y reconocimiento, puede llevar a la desmotivación, el estrés y el bajo rendimiento de los educadores. En el contexto actual, donde la educación enfrenta desafíos como la digitalización, la inclusión y la adaptación a metodologías innovadoras, un clima organizacional saludable es esencial para la implementación efectiva de cambios y mejoras. A nivel global, reconocer y mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas no solo eleva el rendimiento docente, sino que también contribuye a la formación de estudiantes más preparados y a la creación de comunidades educativas más resilientes y dinámicas.

Las causas de un mal clima organizacional en una institución educativa son variadas y complejas, pero algunas de las más comunes incluyen la falta de liderazgo efectivo, recursos insuficientes, comunicación deficiente, y una cultura de escaso



reconocimiento y apoyo. La ausencia de un liderazgo inspirador y orientado al apoyo puede generar desmotivación y falta de dirección entre el personal docente. La insuficiencia de recursos materiales y tecnológicos limita la capacidad de los educadores para desempeñar su labor de manera eficaz (Rodríguez Y Fernández, 2021).

La comunicación deficiente entre la administración y el cuerpo docente puede llevar a malentendidos, desconfianza y sentimientos de aislamiento. Además, una cultura institucional que no valora ni reconoce adecuadamente el esfuerzo y las contribuciones de los docentes puede resultar en baja moral, estrés y una disminución del compromiso laboral. Estos factores combinados crean un entorno poco propicio para la enseñanza y el aprendizaje, afectando negativamente tanto al desempeño de los educadores como al éxito académico de los estudiantes.

Aparte de ello, se ha evidenciado con frecuencia que los instructores de la institución educativa no cumplen con los horarios establecidos, es más, demuestran una participación activa mínima en las reuniones convocadas de parte de los directivos, asimismo, los instructores se enfrentan a menudo por la insuficiencia de información para afrontar las problemas, asimismo, la presencia de estos mismos, es indicio un clima organizacional favorable, que repercute en el desempeño docente (Sánchez y López, 2020).

Se debería poner más énfasis en las actitudes y la influencia del director y el profesor en las Instituciones de Educación Secundaria, tanto Regionales como Nacionales, ya que son modelos a seguir para los estudiantes. Así, la actualización en un mundo globalizado y la promoción de valores morales crean un ambiente favorable.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál el nivel de relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y capacidades pedagógicas del docente?

PE2: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y la emocionalidad del docente?

PE3: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente?

PE4: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

El nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022

1.3.2. Hipótesis específicas

HE1: La relación que existe entre clima organizacional y capacidades pedagógicas del docente es significativa.



HE2: La relación que existe entre clima organizacional y la emocionalidad del docente es significativa

HE3: La relación que existe entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente es significativa.

HE4: La relación que existe entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente es significativa

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Debido a las múltiples dificultades que hay en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022, es de suma importancia estudiar el clima organizacional, por lo que la investigación da en conocimiento la práctica docente plasmada en un clima organizacional, asimismo, es importante el desempeño docente para la mejora educativa, asimismo, no solo depende de contar con un buen director sino de docentes que tengan las facultades, capacidades y habilidades de conllevar y desarrollar una autonomía laboral.

En la investigación se ha desarrollado con el objetivo de Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022, cuyo resultados han venido para plantear y reflexionar sobre el clima organizacional, asimismo, para buscar diferentes alternativas de mejora contra esta problemática y que eminentemente beneficie a la comunidad educativa y así mejorar el logro de la calidad educativa.

La importancia de la investigación radica en su relevancia del nivel que se encuentran los indicadores del clima organizacional y desempeño docente, por otro lado, la investigación permitirá tener un conocimiento actualizado de las variables para mejor



toma de decisiones de la comunidad educativa, asimismo, la investigación es crucial es crucial porque este factor influye directamente en el desempeño docente, la satisfacción laboral y el rendimiento estudiantil. Un clima positivo fomenta la motivación, la colaboración y el bienestar de los educadores, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad y mejores resultados académicos. Además, comprender las dinámicas del clima organizacional permite identificar áreas de mejora, desarrollar estrategias efectivas de gestión y promover un entorno educativo que apoye tanto el desarrollo profesional de los docentes como el aprendizaje integral de los estudiantes.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022

1.5.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar el nivel de relación entre clima organizacional y capacidades pedagógicas del docente

OE2: Identificar el nivel de relación entre clima organizacional y emocionalidad del docente

OE3: Establecer el nivel de relación entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente

OE4: Comprender el nivel de relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vilcahuano (2019) para realizar el trabajo de investigación tienen como objetivo “determinar la manera en la que el Clima Laboral se relaciona en el apareamiento del Síndrome de Burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador”, la investigación fue correlacional con enfoque mixto y diseño no experimenta, en el cual concluye que efectivamente existe una relación directa entre, el clima organizacional y el síndrome burnout (estrés laboral) en la Dirección de Talento Humano, de la Universidad Central de Ecuador, asimismo se evidencia que la gran mayoría de los servidores perciben el clima laboral bueno, lo cual significa que se encuentran dentro de los parámetros tolerables.

Rey (2018) tiene como propósito “identificar el Nivel del Clima Laboral del Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2018”, la investigación está enfocado en enfoque cuantitativo de tipo no experimental y de nivel descriptivo, finalmente el trabajo de investigación concluye que de acuerdo a la evolución global del Clima Laboral en el personal, esto es un aspecto positivo, ya que sugiere que el personal está satisfecho en su entorno laboral, dado que el ambiente de trabajo en general se clasifica como favorable.



2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Jacobo (2021) tuvo como objetivo “determinar el nivel de relación que existe Clima Organizacional y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021”. La metodología usada es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con diseño correlacional, método hipotético-deductivo, los resultados muestran una correlación inversa entre las variables y dimensiones, por ende, la conclusión es que eminentemente el clima organizacional se relaciona directamente con el estrés laboral, entonces, se dice que mientras más favorables sea el clima institucional en una institucional educativa menor será el estrés laboral.

Según Simbron y Sanabri (2020) el objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en la universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos”. El estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional, por ende, arribó que si realmente entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional, asimismo, con la satisfacción laboral.

Según Ccorahua (2018) en su investigación cuya finalidad fue “Determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2018”, la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, los resultados obtenidos fueron existe relación baja entre las variables, entonces, llega a la conclusión de que de alguna u otra manera afecta el estrés laboral en la normal comunicación de los miembros de un institución, ya que esta es una fuente



fundamental para llegar a cualquier acuerdo, siendo uno de los conductos primordiales para solucionar situaciones ya sean negativas o positivas.

2.1.3. Antecedentes locales

Según Soncco (2023) la investigación tuvo como propósito de “determinar la relación existente, entre Clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021”; asimismo, desarrolló la metodología cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional., por lo que se concluye de la siguiente manera: que el clima organizacional se relaciona de manera directa e influye en el desempeño docente.

Según Quispe (2017) tuvo como objetivo general “determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016”. La investigación fue descriptiva y el diseño de investigación fue no experimental, transversal, correlacional-causal, existe relación entre las variables de nivel moderado.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

Los estudios realizados con relación a clima organizacional son de suma importancia para el estudio, ya que ellos darán mayor realce para profundizar el estudio demarcado. Por lo general se comprenden que el clima organización alude exigencia y vigencias de los valores colectivos que facilitan la armonía social de las personas dentro de una entidad.

Para García (2009) indica que son las “condiciones y características del ambiente laboral, que producirán percepciones entre los empleados que afectarán



su comportamiento” (p. 45) en ese sentido se afirma que el buen consentimiento y la organización dentro de una Institución es importante.

Asimismo, Portilla et al. (2023) afirma que “la estructura organizacional es un concepto sistémico que determina cómo se distribuyen, aglomeran y regularizan las labores en las empresas u organizaciones” (p. 2) en ese entender el autor señala que el la organización es regulaizar las aglomeración que existen dentro de una institución, con el proposito de demarcar un buen clima social entre los trabajadores.

El clima organizacional se refiere al ambiente interno y las percepciones compartidas por los miembros de una institución sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como el liderazgo, la comunicación, la cultura, el apoyo y la estructura organizacional. Un clima organizacional positivo promueve la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados, lo que a su vez mejora la productividad y el desempeño general de la organización. En contraste, un clima negativo puede llevar a la desmotivación, el estrés y la baja eficiencia, afectando negativamente los resultados y la satisfacción laboral. Por lo tanto, entender y gestionar el clima organizacional es esencial para crear un entorno de trabajo saludable y eficaz.

2.2.2. Compromiso organizacional

Según Coronado (2020) el compromiso organizacional, se comprende como el desvelo de empleo de la empresa, además es uno de los temas más estudiando en los últimos años, sin embargo, es complicado estudiar y difícil de determinar las dimensiones, por otro lado, el compromiso organizacional no siempre es positivo, pero cabe indicar que un compromiso efectivo es el que produce más efectos en la organización.



Para Báez (2019) “el compromiso organizacional se considera como un vínculo entre la organización y los trabajadores” (p.3) el compromiso organizacional también resulta atractivo desde el punto de vista del empleado.

Velázquez y Zayas (2011) indican que existen 3 tipos de compromiso organización;

El compromiso afectivo, como el vínculo del empleado con la organización que surge al sentirse tratado justamente.

El compromiso de unión se define como la necesidad de continuar en una empresa debido a la considerable inversión realizada y a la baja posibilidad de encontrar otro trabajo con las mismas o similares garantías y beneficios.

El compromiso normativo es la sensación de deber moral que siente una persona para seguir en una organización, basado en un contrato psicológico, normas sociales y regulaciones que reflejan la inversión de la organización en el empleado.

2.2.3. Identidad institucional

Según Gómez et al., (2021) “la identidad institucional es la imagen que la organización genera en la sociedad y la imagen que genera en los usuarios del servicio que brinda, el estilo de comunicación organizacional, su cultura y creencias” (p. 3). La identidad institucional generalmente debe estar enfocado en una sola mirada objetivo, ya que es el imagen que representa a una institución.

Esta conformado por un conjunto que características o atributos que configuran en el ser intitucional, donde tambien tienen un solo visión, misión y proposito, en lo general la identidad institucinal esta vinculado principalmente con



su público interno, esto con el fin de generar la mejor estrategia para alcanzar que pretentan alcanzar (Hernandez , 2013).

2.2.4. Afiliación

Según Rodríguez y Gómez (2019) la afiliación en el contexto educativo implica el sentimiento de integración social y emocional dentro del grupo de trabajo docente, lo que resulta en un ambiente de colaboración y bienestar, y en una mayor satisfacción laboral entre los profesores.

La afiliación en el clima organizacional docente se refiere a la relación de pertenencia y cohesión social que experimentan los docentes dentro de su centro educativo, lo cual influye en su motivación y desempeño laboral. Un buen clima de afiliación contribuye a un entorno de trabajo más armónico y productivo (López y Martínez, 2021).

2.2.5. Desempeño docente

El desempeño docente se refiere a cómo los profesores cumplen con sus roles, lo cual está influenciado por factores relacionados con el profesor, los estudiantes, los padres y el contexto (Diaz y Merino, 2017).

La calidad del desempeño docente se puede apreciar en la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos, así como en la forma en que responden a diferentes situaciones y en los resultados alcanzados en el aprendizaje de los estudiantes (Diaz y Merino, 2017).

Se refiere a la exhibición de las habilidades profesionales por parte del docente en la preparación y ejecución de la enseñanza, la creación de entornos



propicios para el aprendizaje, la utilización de herramientas de evaluación del aprendizaje y el rendimiento docente en general (Mendoza, 2011).

Se trata de la colaboración entre el Estado, los docentes y la sociedad, que establecen una alianza técnica y social para promover el dominio de las competencias de todos los profesionales de la educación en ejercicio, con el objetivo de alcanzar un aprendizaje significativo en los estudiantes (Meléndez, 2020).

Se convierte en un medio para alcanzar una educación integral, equitativa y continua para toda la vida. Este enfoque se deriva del énfasis en las competencias en la educación (Sánchez, 2017).

Abarca una variedad de tareas que un profesor realiza en su día a día, como la planificación de clases, la orientación a los estudiantes, la enseñanza en el aula, la evaluación de trabajos, la colaboración con colegas y autoridades de la institución educativa, y la participación en programas de desarrollo profesional (Moreano Zarate, 2018).

Es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben cumplir los docentes en su crucial tarea como guías de las generaciones venideras. Se trata de un conjunto de prácticas relacionadas con la labor de enseñar, donde el profesional docente es un agente activo en un entorno de aprendizaje, ya sea en un aula, un auditorio o un cubículo (Flores y Juscamayta, 2013).

Se entiende como el cumplimiento de las responsabilidades dentro de la institución, lo cual debe ser tangible y cuantificable, reflejándose de manera evidente dentro de la organización (Salazar, 2021).



Se refiere al cumplimiento de las responsabilidades profesionales, que está influenciado por diversos factores relacionados con el docente, los estudiantes y el entorno en general (Pèrez Huamàn, 2012).

Esta variable se define como la capacidad del docente para llevar a cabo las funciones relacionadas con su formación profesional y su rol dentro de una organización educativa o institución (Moreno, 2020).

2.2.6. Capacidades pedagógicas

Las capacidades pedagógicas de un docente son aquellas habilidades que permiten a un profesor diseñar, desarrollar y evaluar estrategias de enseñanza eficaces. Estas incluyen tanto el dominio de los contenidos, como la habilidad para adaptarse a las necesidades de los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje adecuado (González y Pérez, 2020).

Las capacidades pedagógicas comprenden las destrezas y conocimientos necesarios para promover un aprendizaje significativo, empleando estrategias que se ajusten a los estilos de aprendizaje y características de los estudiantes, así como evaluando continuamente los resultados del proceso educativo (Torres y Díaz, 2019).

2.2.7. Emocionalidad

La emocionalidad docente se refiere a la capacidad de los maestros para reconocer, gestionar y expresar sus emociones en un entorno educativo. Esta habilidad es crucial para fomentar un ambiente de confianza, empatía y apoyo, que favorezca el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes (Martínez y Fernández, 2021).



La emocionalidad en el docente influye directamente en la relación con los estudiantes, la creación de un ambiente de aula positivo y la capacidad para afrontar situaciones de estrés. Los docentes con una alta inteligencia emocional son capaces de manejar las dificultades emocionales tanto propias como de los estudiantes, mejorando el clima educativo (Sánchez, 2020).

2.2.8. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

La responsabilidad docente en el desempeño de sus funciones implica un compromiso con la calidad educativa, donde el profesor cumple con sus deberes profesionales de forma ética y con la debida puntualidad. Esto abarca desde la preparación de clases hasta la evaluación continua de los estudiantes (Sánchez y Gómez, 2019).

La responsabilidad en el desempeño docente se refiere a la capacidad del profesor para cumplir con sus funciones de manera efectiva y profesional. Incluye la organización de actividades, el seguimiento del progreso de los estudiantes y el compromiso con el desarrollo profesional continuo (Gómez y López, 2020).

2.1.1. Relaciones interpersonales

Según Colmenares y Pérez (2006) “las relaciones humanas son aquellos tratos o el tipo de comunicación que establece entre dos personas, esto generalmente se observan en las actividades, en donde las personas respetan o valoran la opinión de otra persona”, además, dentro de la dinámica existente se suma los sentimientos que influyen en la relación que establecen.

Para García (1997) “las relaciones se plantean en términos de las distintas posturas que adoptan las personas con respecto a otras próximas” (p. 4) según lo



citado se afirma que las actitudes y las interrelaciones que mantienen los agentes personales deben ser afectuosas.

En síntesis, las relaciones interpersonales son los vínculos que existen entre dos o más personas, los cuales están sujetos en los valores, sentimientos, emociones, entre otros. para una buena relación interpersonal dentro de una sociedad el centro o eje fundamental son los líderes, quienes deben adoptar actitudes positivas: como cooperación, acogida participación, satisfacción, dialogo y entre otros factores favorable, al ser en se sentido, las relaciones interpersonales.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional: El clima organizacional como el ambiente percibido por los colaboradores, reflejando factores como motivación y liderazgo (Alfaro,2019).

Desempeño: “El desempeño docente se refiere a cómo los profesores cumplen con sus roles, lo cual está influenciado por factores relacionados con el profesor, los estudiantes, los padres y el contexto” (Diaz y Merino, 2017)

Interpersonal: se refiere a la interacción entre dos o más personas en la que se comparten mensajes verbales y no verbales Beebe y Redmond (2017).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Rosaspata, uno de los distritos de gran importancia que conforman la provincia de Huancané, geográficamente se encuentra a 3,887 m.s.n.m por lo que tiene un clima muy variado, entre ellas se hace realce en verano que la localidad se encuentra verdoso y por otro lado, el invierno se caracteriza por la sequedad en la localidad,

La gran parte de los estudiantes de dicha institución educativa, vienen de familias con escasos recursos, entonces, conociendo las características de los estudiantes Este estudio se llevó a cabo en el distrito de Rosaspata, específicamente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata, durante el primer trimestre de 2022.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Durante el año 2023, se llevó a cabo la investigación, progresando gradualmente y presentándose de acuerdo con los criterios requeridos

3.3. PROCEDENCIA DE MATERIAL UTILIZADO

3.3.1. Técnica

La técnica, así como menciona Arias (2006), indica que “la encuesta es muy utilizada en la investigación educativa, como medio de obtención de datos o información, ésta sólo podrá ser proporcionada por los sujetos”. Para un asunto particular, esto generalmente constituye el único método para recabar opiniones y recomendaciones destinadas a mejorar en el aspecto educativo.



3.3.2. Instrumento

Según Arias (2006) el cuestionario es una herramienta utilizada para recopilar datos, facilitando la recolección y medición de variables en un estudio científico. Además, se lleva a cabo mediante una serie de preguntas que principalmente se derivarán de las variables y dimensiones de una investigación. En ese sentido se elaboró el cuestionario para las dos variables clima organizacional y desempeño docente.

3.3.3. Confiabilidad y validez del instrumento

Se creó un instrumento que es el cuestionario para medir las variables y sus respectivas dimensiones de manera adecuada., que estas mismas fueron elaboradas mediante búsqueda de bibliografías pertinentes del tema, los mismo que fueron validadas mediante expertos que tienen el grado de magister y doctor.

a) Validación de instrumento

Tabla 1

Validez de instrumento de investigación de las dos variables

	Expertos	Dictamen
E1	M.Sc. Ruelas Vargas Ronald	Aplicable
E2	Ramos Huacantara Filomeno	Aplicable
E3	Dr. Ruelas Vargas David	Aplicable

Nota. Validación de instrumento

b) Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, los datos recopilados se analizaron utilizando el software SPSS versión 25. A través de un muestreo no probabilístico, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar los valores correspondientes a las variables clima organizacional y desempeño docente.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach

k: número de ítems

V_i : varianza de cada ítem

V_t : varianza del puntaje total

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se aplicó a 10 docentes que tienen similares características mediante Google form, la fiabilidad de Alpha de Cronbach de la primera variable arrojó $\alpha = 0,911$ y de acuerdo algo de la fiabilidad se encuentra en una escala excelente. Por otro lado, la fiabilidad de la variable desempeño laboral arrojó $\alpha = 0,923$, rango excelente.

Tabla 2

Confiabilidad para las variables

Variabes	Alfa de Cronbach
Clima organizacional	0,911
Desempeño docente	0,923

Nota: Confiabilidad de instrumento

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

El grupo de estudio incluyó a todos los docentes que trabajaron durante el año escolar en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2023.

Tabla 3

Total de docentes de la I.E.S “Rosaspata”

Docentes	Cantidad
Mujeres	5
Varones	14
Total	19

Nota. Población

3.4.2. Muestra

Dado el reducido tamaño de la población, se optó por la muestra censal, Rojas y Rojas (2018) indican “La muestra censal es aquellas donde se incluye a la totalidad de la población buscando la mayor calidad posible en los datos recabados”.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Enfoque de la investigación

El proyecto adopta un enfoque cuantitativo, desde una perspectiva epistemológica positivista, según lo indicado por Huamanchumo y Rodríguez (2015) indica que “el enfoque cuantitativo es la que utiliza datos para contestar



preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente” además, “se confía en la medición numérica de los resultados de la investigación, para establecer con exactitud el comportamiento de una muestra y población.

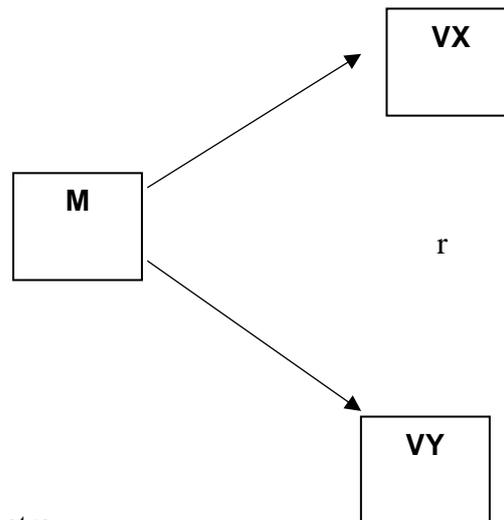
3.5.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo correlacional, Hernández (2014) “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan efecto (causales)”.

3.5.3. Diseño de la investigación

Diseño es no experimental en la que el investigador no manipula variables independientes, sino que observa y analiza fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Este tipo de diseño se centra en la recopilación de datos a través de técnicas como encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de registros existentes, para identificar relaciones y patrones sin intervenir directamente en el entorno o en los sujetos de estudio. La investigación no experimental es especialmente útil para explorar correlaciones, describir características de una población y comprender fenómenos complejos en situaciones donde la manipulación experimental no es viable o ética.

Esquema de estudio de diseño



M: Muestra

VX: Clima organizacional

VY: Desempeño docente

r: Correlación entre las variables

3.6. PROCEDIMIENTO

Para alcanzar los objetivos:

- Los cuestionarios fueron administrados a los docentes en sus aulas durante sus clases.
- Se entregó a cada docente un conjunto de cuestionarios para que los completaran.
- Luego, se inició el proceso con un límite de 60 minutos para responder a las preguntas.
- Una vez transcurrido el tiempo, se recolectaron todos los cuestionarios.
- Todos los cuestionarios fueron revisados y se completaron las fichas de registro de datos.
- Por último, se empleó el software SPSS para analizar la información recopilada.

3.7. VARIABLES

Tabla 4

Operacionalización de variables

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores	Niveles y rangos	
Clima organizacional	El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamiento	1.1. Compromiso organizacional	1.1.1. Normatividad	Nominal	Deficiente (20 - 47)	
			1.1.2. Alto desempeño			
			1.1.3. Puntualidad			
		1.2. Identidad institucional	1.1.4. Actitud proactiva	Nunca	(1)	Regular (48 - 73)
			1.1.5. Identificación			
			1.1.6. Motivación			
		1.3. Afiliación	1.1.7. Seguridad y pertenencia social	Casi nunca (2)	Adecuado (74 – 100)	
			1.1.8. Lealtad			
			1.2.1. -Productividad	A	Casi siempre	
			1.2.2. Involucramiento.			
			1.2.3. Trabajo en equipo			
			1.2.4. Afecto	A veces (3)	Casi siempre	
			1.2.5. Confianza			
			1.2.6. Sensación de pertenencia	(4)	Siempre (5)	
		1.2.7. Cohesión entre docentes				
		1.2.8. Participación en actividades	Siempre (5)			
		1.3.1 Recibo apoyo				
		1.3.2 Soy aceptado				
		1.3.3 Soy ignorado				
1.3.4 Inspiro confianza						
1.3.5 Aceptan mis opiniones						
1.3.6 Tengo muchos colegas						
1.3.7 Habilidades						
Desempeño docente	El desempeño docente se refiere a cómo los profesores cumplen con sus roles, lo cual está influenciado por factores relacionados con el profesor, los estudiantes, los padres y el contexto (Díaz y Merino, 2017).	2.1. Capacidades pedagógicas	2.1.1. Dominio del contenido	Nominal	Deficiente (20 - 47)	
			2.1.2. Adaptación			
		2.2. Emocionalidad	2.1.3. Fomento del pensamiento	Nunca	(1)	Regular (48 - 73)
			2.1.4. Evaluación continua			
		2.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	2.2.1 Autoconocimiento	Casi nunca (2)	Adecuado (74 – 100)	
			2.2.2 Control del estrés			
			2.2.3 Empatía			
		2.4. Relaciones interpersonales	2.2.4 Actitud positiva	A	A veces (3)	
			2.3.1. Cumplimiento			
			2.3.2. Compromiso			
			2.3.3. Iniciativa			
			2.3.4. Transparencia			
			2.4.1. Comunicación clara			
			2.4.2. Trabajo en equipo			
2.4.3. Respeto						
	2.4.4. Resolución de					



conflictos

Casi
siempre

(4)

Siempre
(5)

Nota: Operacionalización de variables

2.5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se utilizó el programa SPSS versión 25 para la codificación y el análisis de los datos obtenidos a través de los instrumentos de investigación. Este software permitió una organización precisa y sistemática de los resultados, facilitando el manejo de grandes volúmenes de datos y la aplicación de diversas técnicas estadísticas para un análisis detallado. Por otro lado, los resultados se presentan de manera clara y accesible en tablas y figuras, lo cual es esencial para una interpretación adecuada de las variables investigadas. Estas representaciones visuales no solo resumen los hallazgos de manera comprensible, sino que también permiten identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables, contribuyendo a una comprensión más profunda y exhaustiva de los datos. Además, el uso de SPSS garantiza la fiabilidad y validez de los análisis estadísticos realizados, fortaleciendo así la robustez y credibilidad de la investigación.

Tabla 5

Intervalo de coeficiente de correlación de R de Pearson

Significado	Valor de Coeficiente
Correlación negativa grande y perfecta	-1
Correlación negativa muy alta	- 0,90 a - 0,99
Correlación negativa alta	- 0,70 a - 0,89



Correlación negativa moderada	- 0,40 a - 0,69
Correlación negativa baja	- 0,20 a - 0,39
Correlación negativa muy baja	- 0,01 a - 0,19
Correlación nula	0
Correlación positiva muy baja	+ 0,01 a + 0,19
Correlación positiva baja	+ 0,20 a + 0,39
Correlación positiva moderada	+ 0,40 a + 0,69
Correlación positiva alta	+ 0,70 a +0,89
Correlación positiva muy alta	+ 0.,90 a + 0,99
Correlación positiva grande y perfecta	+1

Nota: Intervalo de coeficiente de R de Pearson

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente se expone los resultados mediante tablas y figuras, proporcionando su interpretación, asimismo, se evidencia la correlación entre las variables sometidas al programa de SPSS.

4.1. RESULTADOS

Tabla 6

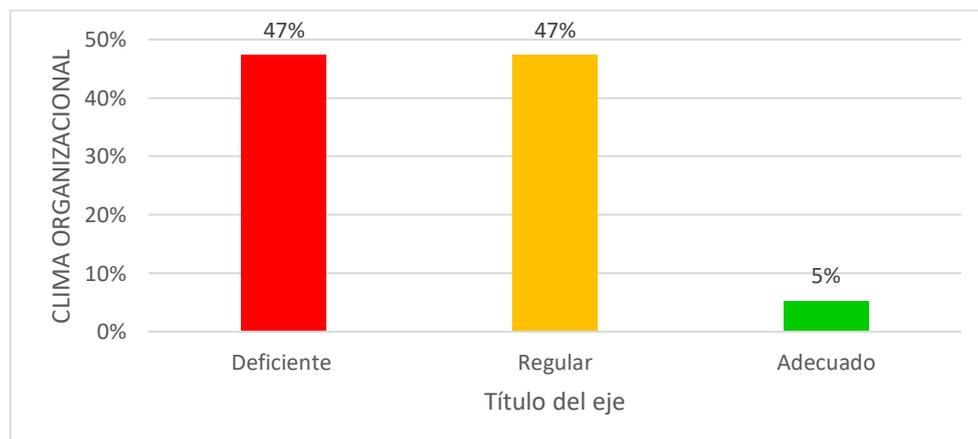
Clima organizacional

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	9	47%
Regular	9	47%
Adecuado	1	5%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 1

Clima organizacional





Interpretación

En la Tabla 6 y Figura 1 se presenta el nivel de clima organizacional de los docentes, donde se muestra que el 47% se ubica en un nivel deficiente, otro 47% en un nivel regular, y el 33% restante indica encontrarse en un nivel adecuado.

Según los datos recopilados, se sugiere que los docentes tienen un clima organizacional muy bajo, debido a muchos factores, uno es a la comunicación efectiva entre docentes y el director, que no es tan pertinente en la institución educativa.

Tabla 7

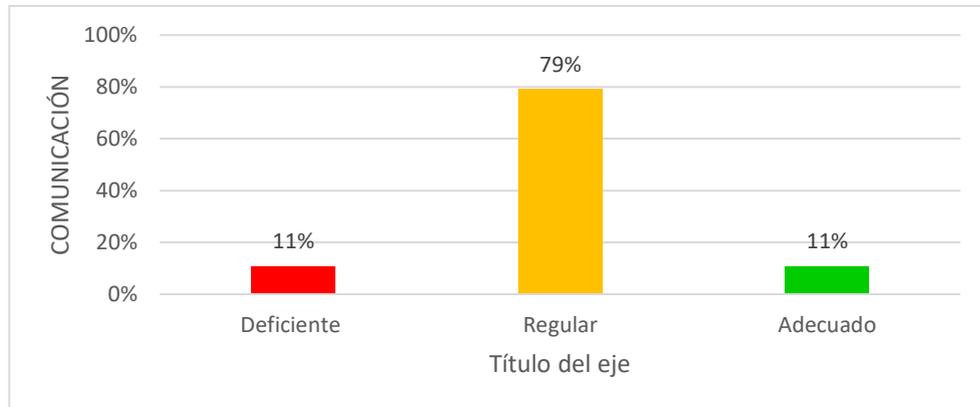
Dimensión comunicación

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	2	11%
Regular	15	79%
Adecuado	2	11%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa.

Figura 2

Dimensión comunicación



Interpretación

En la tabla 7 y la figura 2 se presenta la evaluación del nivel de comunicación de los docentes. Se muestra que el 11% de los docentes tienen un nivel deficiente, el 79% tienen un nivel regular, y el 11% restante demuestra un nivel adecuado.

Según los datos recopilados, se sugiere que los docentes expresan que la comunicación es tan efectiva debido a muchos factores, entre ellos la mala relación entre las áreas curriculares, asimismo, una mala relación con el director de la institución educativa.

Tabla 8

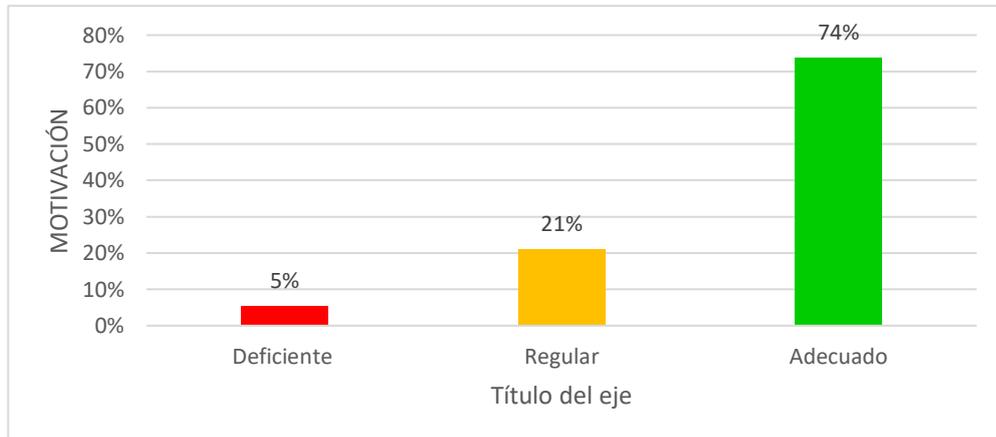
Dimensión motivación

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	1	5%
Regular	4	21%
Adecuado	14	74%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 3

Dimensión motivación



Interpretación

La tabla 8 y la figura 3 muestran la evaluación del nivel de motivación de los docentes. Se refleja que el 5% de los docentes tienen un nivel deficiente, el 21% tienen un nivel regular, y el 74% restante demuestra un nivel adecuado.

A partir de los datos obtenidos, se sugiere que los docentes eminentemente se motivan entre sí, sin embargo, esto se da entre las colegas del área curricular.

Tabla 9

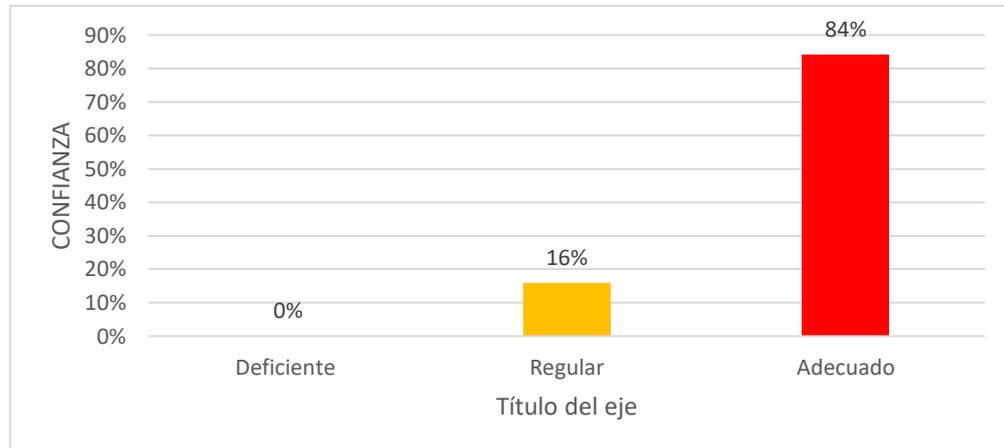
Dimensión confianza

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	25	76%
Adecuado	8	24%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 4

Dimensión confianza



Interpretación

En la tabla 9 y la figura 4 se presenta la evaluación del nivel de organización de los docentes. Los datos muestran que el 16% de los docentes tienen un nivel regular en esta dimensión, mientras que el 64% restante muestra un nivel adecuado. Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes mantienen un nivel satisfactorio de organización en su trabajo, lo que puede influir en su capacidad para planificar y ejecutar las actividades educativas de manera eficiente. Una adecuada organización puede contribuir a la gestión del tiempo, la atención a las necesidades individuales de los estudiantes y la creación de un ambiente de aprendizaje efectivo.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes no tienen una buena relación con los administrativos, esto se debe a diversos factores, puesto que, el clima organizacional como en muchas instituciones hace realce por su negatividad, que básicamente detiene el total desarrollo académico, y no solamente los docentes están implicados en estos temas, sino también los padres de familia.

Tabla 10

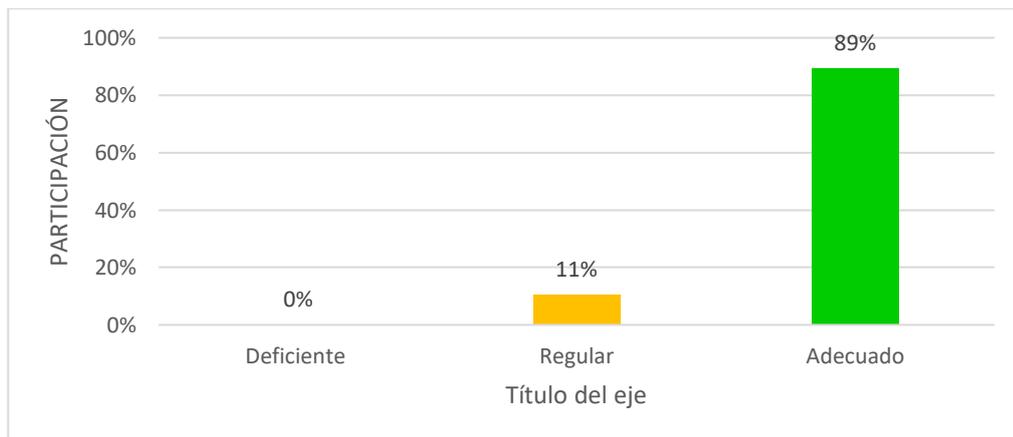
Dimensión participación

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	7	21%
Adecuado	26	79%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 5

Dimensión participación



Interpretación

En la tabla 10 y la figura 5 se muestra la evaluación del nivel de control de los docentes. Los datos revelan que el 11% de los docentes tienen un nivel regular en esta dimensión, mientras que el 89% restante muestra un nivel adecuado. Estos resultados sugieren que la gran mayoría de los docentes poseen un nivel satisfactorio de control en su trabajo, lo que podría influir positivamente en su capacidad para mantener la disciplina en el aula, gestionar eficazmente el tiempo y

los recursos, y promover un ambiente de aprendizaje adecuado. Un nivel adecuado de control puede contribuir al éxito académico de los estudiantes y al desarrollo de habilidades para la vida.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes tienen un grado o nivel elevado de confianza entre ellos, asimismo, hay una buena relación entre los personales de la institución educativa, pero existe conflictos cuando se trata de los bienes de la institución involucrando al director.

Tabla 11

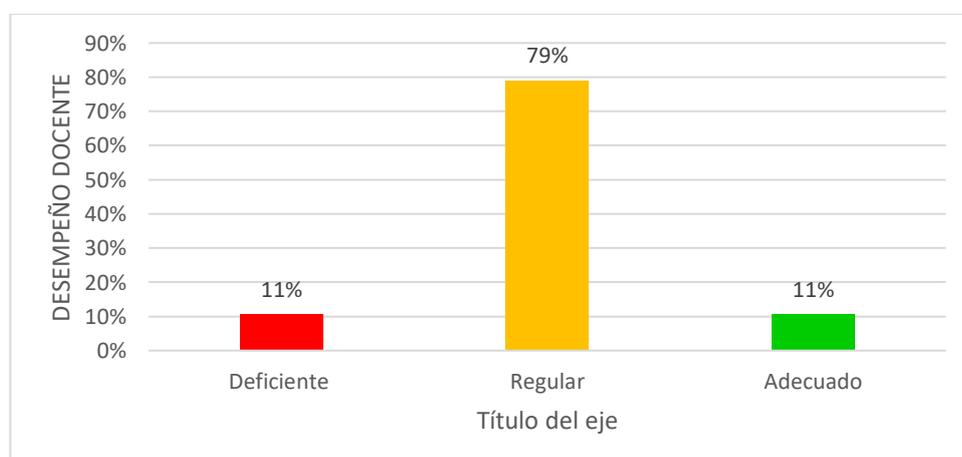
Variable desempeño docente

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	2	11%
Regular	15	79%
Adecuado	2	11%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 6

Variable desempeño docente





Interpretación

En la tabla 11 y en la figura 6 se presenta la evaluación del nivel de motivación laboral de los docentes. Los datos indican que el 11% de los docentes muestran un nivel deficiente en esta área, mientras que el 79% se encuentran en un nivel regular y el 11% restante se sitúa en un nivel adecuado. Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes mantienen un nivel aceptable de motivación en su trabajo, lo que puede influir en su compromiso con la enseñanza, la innovación en métodos educativos y la búsqueda de mejoras continuas en su desempeño. Un adecuado nivel de motivación laboral puede impactar positivamente en la calidad de la educación impartida y en el éxito académico de los estudiantes.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes presentan deficiencias significativas en la participación, puesto que, muchos docentes no participan activamente en las actividades programadas, debido a que muchos de ellos están nombrados y que supuestamente no hay sanción.

Tabla 12

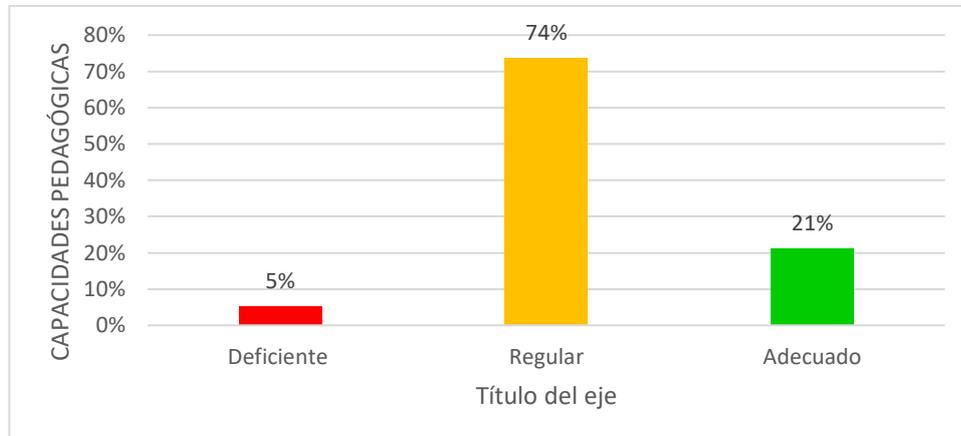
Dimensión capacidades pedagógicas

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	1	5%
Regular	14	74%
Adecuado	4	21%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 7

Dimensión capacidades pedagógicas



Interpretación

En la tabla 12 y la figura 7 se detalla la evaluación del grado de control que ejercen los docentes. Los datos indican que el 5% de los docentes presentan un nivel deficiente en esta área, mientras que el 74% se encuentran en un nivel regular y el 21% restante muestra un nivel adecuado. Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes mantienen un nivel aceptable de dominio en su labor, lo cual puede impactar en su capacidad para administrar eficientemente el aula, mantener el orden y fomentar un entorno propicio para el aprendizaje. Un adecuado control puede influir en el progreso académico y conductual de los estudiantes, así como en el bienestar general dentro del entorno educativo.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes que realmente se establecen oportunidades de participación de los estudiantes, asimismo, los docentes generan interacción entre docentes y los estudiantes, pero los docentes indican que muchas veces los estudiantes tienen dificultades de tener un aprendizaje

significativo, puesto que, los estudiantes vienen de sus hogares con diferentes hechos de problema.

Tabla 13

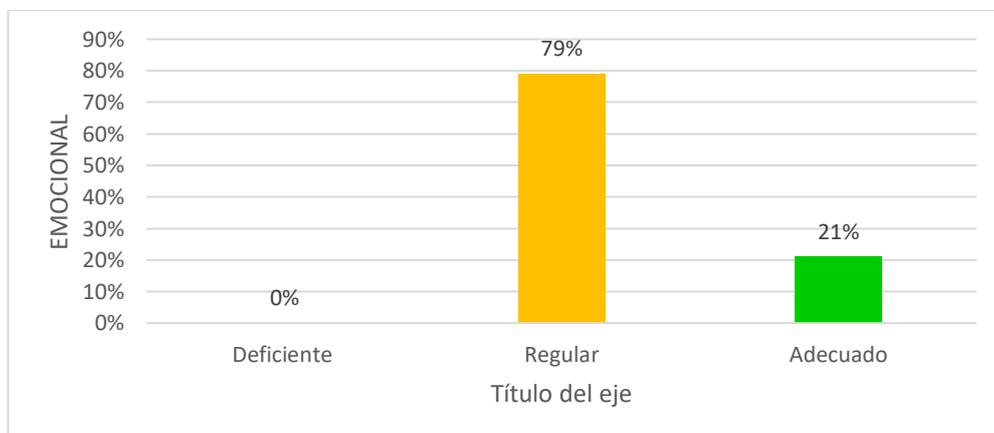
Dimensión emocional

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	15	79%
Adecuado	4	21%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 8

Dimensión emocional



Interpretación

En la tabla 13 y la figura 8 se detalla la evaluación del estado emocional de los docentes. Los datos indican que el 79% de los docentes presentan un nivel regular en esta dimensión, mientras que el 21% restante exhibe un nivel adecuado. Estos resultados insinúan que la mayoría de los docentes mantienen un equilibrio

emocional satisfactorio, lo cual puede generar un entorno laboral más estable y propicio para la enseñanza y el aprendizaje. Un buen bienestar emocional puede tener un impacto positivo en la interacción con los estudiantes, en la capacidad para gestionar el estrés y en el desempeño general como educadores.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes tienden a aplicar todo lo aprendido en diferentes ámbitos de formación, asimismo, estos incitan a los estudiantes a que estos tengan interés en el aprendizaje autónomo.

Tabla 14

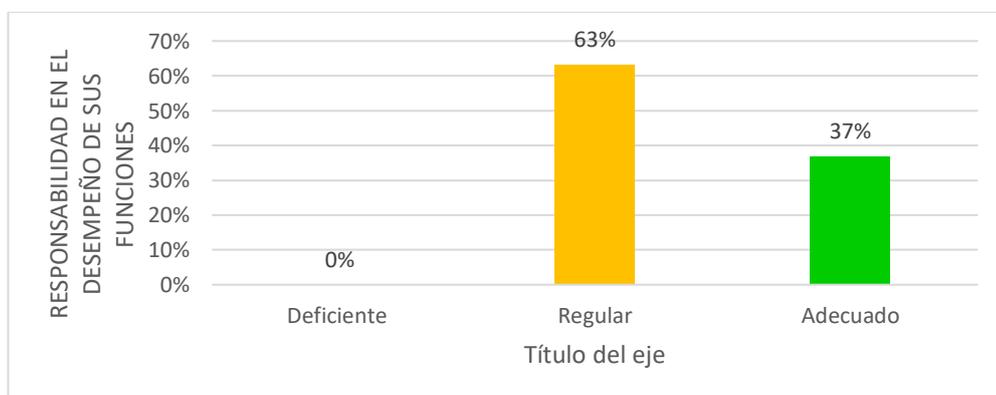
Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	12	63%
Adecuado	7	37%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 9

Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones



Interpretación

En la tabla 14 y la figura 9 se presentan los datos sobre el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones por parte de los docentes. Se muestra que el 63% de los docentes tienen un nivel regular en esta dimensión, mientras que el 37% restante demuestra un nivel adecuado. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes mantienen un nivel aceptable de responsabilidad en sus funciones, lo que podría influir positivamente en su compromiso con la enseñanza y el cumplimiento de sus deberes dentro de la institución educativa.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes si realizan trabajos de investigación, pero no constantemente, asimismo, indican que se cumple el horario de clases, sin embargo, existen muchas actividades en la institución educativa, lo cual interfiere en las sesiones de aprendizaje.

Tabla 15

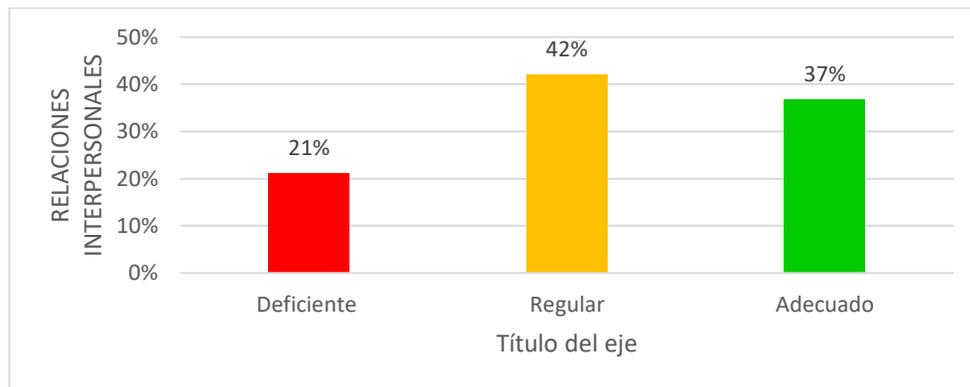
Dimensión relaciones interpersonales

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	4	21%
Regular	8	42%
Adecuado	7	37%
Total	19	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

Figura 10

Dimensión relaciones interpersonales



Interpretación

En la tabla 19 y la figura 10 se muestra la evaluación del nivel de las relaciones interpersonales entre los docentes. Los datos revelan que el 21% de los docentes tienen un nivel deficiente en esta dimensión, mientras que el 42% se ubica en un nivel regular y el 37% restante muestra un nivel adecuado. Estos resultados sugieren que existe una variedad en la calidad de las relaciones entre los docentes, lo que podría influir en la colaboración, comunicación y apoyo mutuo dentro del entorno educativo.

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes propician un ambiente adecuado durante las sesiones de aprendizaje, asimismo, se demuestra respeto entre docente estudiantes, pero muchas veces los estudiantes vienen con problemas familiares que perjudica un ambiente adecuado para su aprendizaje.

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 16

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk



	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,959	19	,230
Desempeño docente	,981	19	,706

Nota: SSPS-25

Interpretación

En la tabla 16, dado que la población analizada es pequeña ($n=19$), se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables clima organizacional y desempeño docente. Los resultados mostraron valores de significación de $p=0.230$ y $p=0.706$, respectivamente, ambos mayores a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Esto sugiere que las dos variables tienen una distribución aproximadamente normal, lo cual permite justificar el uso de pruebas estadísticas paramétricas en los análisis posteriores de la investigación.

4.1.2. Resultados del objetivo general

Tabla 17

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

Correlaciones			
		Clima organizacional	Desempeño docente
	de	1	,665**
Clima organizacional	Correlación Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	19	19



	Correlación de Pearson	de	,000	1
Desempeño docente	Sig. (bilateral)		,665**	
	N		19	19

Nota. Software SPS prueba “r” Pearson.

Interpretación

Hay una conexión significativa entre el clima organizacional y el rendimiento de los docentes en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año 2022. De acuerdo con los resultados del análisis realizado con el Software SPSS versión 25, se evidencia una correlación de "r" de Pearson de 0,665**, indicando una relación positiva moderada entre estas variables. Esto sugiere que cuando el clima organizacional entre los docentes es muy bajo, también se observa un desempeño docente relativamente bajo. Un entorno laboral poco favorable puede afectar la motivación, la satisfacción y la eficacia en la enseñanza, lo que influye en la calidad global de la educación impartida en la institución.

4.1.3. Resultado del objetivo específico 1

Tabla 18

Relación entre el clima organizacional y capacidades pedagógicas

Correlaciones			
		Clima organizacional	Capacidades pedagógicas
	Correlación de Pearson	1	,520**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)		,000
	N	19	19



	Correlación de Pearson	520**	1
Capacidades pedagógicas	Sig. (bilateral)	,000	
	N	19	19

Nota. Software SPS prueba “r” Pearson.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las habilidades pedagógicas de los docentes en la institución educativa. Según los resultados obtenidos mediante el Software SPSS versión 25, se muestra una correlación de "r" de Pearson de 0,520, indicando una relación positiva moderada entre estas variables. Esto implica que cuando el clima organizacional entre los docentes es deficiente, también se observa una disminución en sus capacidades pedagógicas. Un ambiente laboral poco favorable puede afectar la motivación, la colaboración y la disposición para innovar en la enseñanza, lo que a su vez repercute en la calidad del proceso educativo.

4.1.4. Resultado del objetivo específico 2

Tabla 19

Relación entre el clima organizacional y la emocionalidad

Correlaciones			
		Clima organizacional	Emocionalidad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,386**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	19	19
Emocionalidad	Correlación de Pearson	,386**	1
	Sig. (bilateral)	,000	



N

19

19

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

Nota. Software SPS prueba "r" Pearson.

La conexión entre el clima organizacional de los docentes y su estado emocional en la Institución Educativa es evidente. Los resultados del análisis realizado a través del Software SPSS versión 21 revelan una correlación de "r" de Pearson de 0,386, indicando una relación positiva baja entre estas variables. Esta asociación sugiere que cuando el clima organizacional entre los docentes es poco favorable, también se refleja una baja motivación en ellos. Un ambiente laboral poco satisfactorio puede generar desánimo y desmotivación entre los docentes, lo que afecta su compromiso y su disposición para enfrentar los desafíos educativos.

4.1.5. Resultado del objetivo específico 3

Tabla 20

Relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Correlaciones			
		Clima organizacional	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,461**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	19	19
	Correlación de Pearson	,461**	1
	Sig. (bilateral)	,007	



Responsabilidad en el desempeño de sus N funciones	19	19
--	----	----

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

Nota. Software SPS prueba “r” Pearson.

La conexión entre el ambiente laboral de los docentes y su nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas en la Institución Educativa es evidente. Los datos extraídos del análisis efectuado mediante el programa SPSS versión 21 revelan una correlación de "r" de Pearson de 0,461, indicando una relación positiva moderada entre ambos factores. Esta relación sugiere que un clima organizacional poco favorable entre los docentes puede traducirse en una menor disposición para asumir responsabilidades en sus funciones. La insatisfacción laboral podría desmotivar a los docentes y, en consecuencia, afectar su rendimiento y contribución al funcionamiento general de la institución educativa.

Tabla 21

La relación que existe entre organizacional y las relaciones interpersonales del docente

		Clima organizacional	Las relaciones interpersonales
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	19	19
Las relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,006	



N

19

19

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

Nota. Software SPS prueba "r" Pearson.

La dinámica de interacción entre los docentes en la institución educativa se ve directamente afectada por la calidad del ambiente laboral. Los resultados del análisis utilizando el Software SPSS versión 21 muestran una correlación de "r" de Pearson de 0,562, lo que indica una relación positiva moderada entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los docentes. Este descubrimiento implica que un entorno laboral positivo puede fomentar la colaboración y mejorar la comunicación entre el personal educativo. Prueba de hipótesis

4.1.6. Prueba de hipótesis general

Ha: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022. **Ha: $P_{xy} \neq 0$**

Ho: No existe la relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022. **$P_{xy} = 0$**

En la tabla 17 se muestra el nivel de correlación entre las variables entre clima organizacional y el desempeño docente, el coeficiente de "r" de Pearson de 0,665, indicando una relación positiva moderada entre estas variables, y el valor de significancia es $p=0,000$, lo que es menor que 0,05. Por lo tanto, se confirma la hipótesis y se descarta la hipótesis nula.



4.1.7. Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación positiva entre clima organizacional y la emocionalidad del docente es significativa. **Ha: $P_{xy} \neq 0$**

Ho: No existe una relación positiva entre clima organizacional y la emocionalidad del docente es significativa.: **$P_{xy} = 0$**

En la tabla 18 se muestra el nivel de correlación entre clima organizacional y el factor interno del docente, una correlación de "r" de Pearson de 0,520**, indicando una relación positiva moderada, con un valor de significancia bilateral de $p=0,000$, que es menor a 0,05. Esto lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula.

4.1.8. Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación positiva entre clima organizacional y el factor profesional del docente es significativa. **Ha: $P_{xy} \neq 0$**

Ho: No existe una relación significativa entre clima organizacional y el factor profesional del docente. **$P_{xy} = 0$**

En la tabla 19 se muestra el nivel de correlación entre clima organizacional y emocionalidad del docente, mostrando una coeficiente de correlación de "r" de Pearson de 0,386, indicando una relación positiva baja entre estas variables, asimismo, con un valor de significancia bilateral de $p=0,000$, que es menor a 0,05. Esto lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula.



4.1.9. Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente. $H_a: P_{xy} \neq 0$

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente. $H_a: P_{xy} \neq 0$

En la tabla 19 se muestra el nivel de correlación entre clima institucional y el factor externo del docente, los resultados indican que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,461, con un nivel de significancia bilateral de $p=0,007$, por debajo de 0,05. Esto confirma la relación entre las variables, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis nula y al rechazo de la hipótesis alternativa.

4.1.10. Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente. $H_a: P_{xy} \neq 0$

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente. $H_a: P_{xy} \neq 0$

En la tabla 20 se muestra el nivel de correlación entre las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa están directamente influenciadas por el clima organizacional. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,562 de relación positiva moderado entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales. Por lo que se acepta la hipótesis y se rechaza la nula.

4.2. DISCUSIÓN

Después de hacer una minuciosa análisis de resultados, en esta parte se discute con diferentes autores los resultados obtenidos en a investigación, asimismo, compara con las antecedentes o el marco teórico.

Conforme al objetivo general “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022, tuvo como resultado Existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022”. Por consiguiente, durante el análisis a través del programa SPSS versión 21, se observa una correlación de "r" de Pearson de 0,273, indicando una conexión positiva muy limitada entre las variables clima institucional y desempeño docente, significa que entre los hay un clima institucional deficiente y asimismo un desempeño docente afecta por el mismo. Por lo que Según Jacobo (2021) tuvo como objetivo “determinar el nivel de relación que existe Clima Organizacional y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021”. los resultados muestran una correlación inversa entre las variables y dimensiones, por ende, la conclusión es que eminentemente el clima organizacional se relaciona directamente con el estrés laboral, entonces, se dice que mientras más favorables sea el clima institucional en una institucional educativa menor será el estrés laboral. Por otro lado, Según Soncco (2023) la investigación tuvo como propósito de determinar la relación existente, entre Clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021; Los resultados arrojaron que el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño docente ($r = 0,523$), mientras que el coeficiente de determinación obtenido fue $R^2 = 0.274 = 27.4\%$. Se concluyó que existe relación entre las variables, asimismo, desarrolló la metodología



cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional., por lo que se concluye de la siguiente manera: que el clima organizacional se relaciona de manera directa e influye en el desempeño docente, asimismo, Ccorahua (2018) afecta el estrés laboral en la normal comunicación de los miembros de un institución, ya que esta es una fuente fundamental para llegar a cualquier acuerdo, siendo uno de los conductos primordiales para solucionar situaciones ya sean negativas o positivas. Asimismo, Rey (2018) de acuerdo a la evolución global del Clima Laboral en el personal, esto es un aspecto positivo, ya que sugiere que el personal está satisfecho en su entorno laboral, dado que el ambiente de trabajo en general se clasifica como favorable. Entonces, una buen clima organizaciones genera un buen desempeño docente debido muchos factores entre ellas las relaciones interpersonales.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 25, la correlación de “r” de Pearson es de 0,665 de relación positiva moderada entre las variables, significa que entre los docentes hay muy baja clima organizacional por también hay muy baja desempeño docente.

SEGUNDA. Se ha determinado que el clima organizacional se relaciona significativamente con la capacidades pedagógicas del docente. En la prueba mediante el Software SPSS. 25, la correlación de “r” de Pearson es de 0,520 de relación positiva moderada, significa que entre los docentes hay baja clima organizacional, asimismo, el desempeño docente es baja.

TERCERA. Se ha identificado que el clima organizacional se significativamente con la emocionalidad. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 25, la correlación de “r” de Pearson es de 0,386 de relación positiva muy bajo entre las variables, significa que entre los docentes hay clima organizacional muy baja por tanto también existe baja motivación en los docentes.

CUARTA. Se ha establecido que el clima organizacional de los docentes se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la Institución Educativa. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 25, la correlación de “r” de Pearson es de 0,461 de relación positiva bajo entre las variables, significa que entre los docentes no hay un buen



clima organizacional, asimismo, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones es baja.

QUINTA. Se ha determinado que el clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 25, la correlación de “r” de Pearson es de 0,562 de relación positiva moderado entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Al ministerio de educación y a sus entidades, llevar a cabo los monitoreos y supervisiones pertinentes en las instituciones, asimismo, promover a especialistas a realizar capacitaciones sobre temas de dirección administrativa para mejor organización organizacional.

SEGUNDA. Las instituciones de Gestión Educativa de nivel regional y local organizar talleres con el propósito de mejorar relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.

TERCERA. Al director de la institución educativa, establecer entornos donde los docentes reconozcan sus propios logro mediante talleres y capacitaciones.

CUARTA. Las instituciones deben promover reunión y acciones que reconozcan y valoren las contribuciones y opinión de los maestros.

QUINTA. Que la institución educativa implemente estrategias orientadas a mejorar ambos aspectos de manera integral para fomentar una comunicación abierta y constructiva entre los docentes y la administración, promover programas de formación en habilidades sociales y emocionales, y crear espacios para el reconocimiento y la valoración del trabajo docente. Asimismo, desarrollar actividades de integración y colaboración puede fortalecer los lazos interpersonales, lo que no solo mejorará el ambiente de trabajo, sino también potenciará el desempeño docente y la calidad educativa.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Rodríguez, J., & Fernández, M. (2021). *Factores determinantes del clima organizacional en instituciones educativas. Revista de Psicología y Educación.*
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa.* Universidad César Vallejo.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Báez, S. (2019). del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial, XL.*
- Bazan, L. (2023). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA - Puno, 2021.* Universidad Nacional del Altiplano.
- Ccorahua, R. (2018). Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red patibamba – 2017. (*Tesis de maestría*). Escuela de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú.
- Chavez, B. (2022). *Gestión administrativa y motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022.* Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: Quinta edición.
- Colmenares, N., & Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma.*
https://doi.org/http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200010



- Contreras, I. (2020). *Motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Huayllay, Provincia y Región de Pasco 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Coronado , G. (2020). Compromiso Organizacional. *Conciencias tecnológica*.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cuesta, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, vol. 17(núm. 56), pp. 1134-1148.
- Díaz, E., & León, M. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración*. Paraninfo.
- Figuroa, C. (2018). la motivación y su relación con el rendimiento académico en el área de comunicación en los estudiantes de quinto grado de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional “Los Andes” de Juliaca, año 2016. (*tesis licenciatura*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú.
- Gancino, V. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020*. Universidad César Vallejo.
- García , M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico*:. Obtenido de Una aproximación Conceptual: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, vol. 17(núm. 31), v.



- García, R. (1997). Organización escolar y gestión de centros educativos. *Aljibe*.
- Gómez, C., & Pérez, L. (2019). El clima organizacional y su impacto en la motivación docente. *Revista Internacional de Psicología Educativa*. (28(3), 300-315.).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ripedu.2019.05.006>
- Gómez, S., Flore, L., & Chacaltana, R. (2021). La identidad institucional docente en educación superior: Una revisión sistemática. *IGOVERNANZA*, 3.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>
- Hernandez , K. (2013). Identidad Institucional. *SCRIBD*.
<https://doi.org/https://es.scribd.com/document/374619670/IDENTIDAD-INSTITUCIONAL#>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México.
- Herzberg , F. (1997). Ortodox job Enrichment: A Common Sense Approach to People at Work. *Defense Management* , PP 21-27.
- Humanchumo, H., & Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: (6ta Edición ed).
- Jacobo, E. (2021). Clima Organizacional y Estrés Laboral en Docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Koontz, Harold , Weihrich, Heinz, Cannice, & Mark. (2012). *Administración: una perspectiva global*. Iridium_Books (DH, SE, España).



- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, vol.16(no.16).
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Medrano, M. (2017). Procrastinación académica y estrés académico en estudiantes de una universidad pública de Lima, 2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo.
- Morales, A. (2017). La motivación y su relación con el aprendizaje significativo. (*tesis de Licenciatura*). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Pérez, G., & Rojas, J. (2018). Niveles de motivación hacia el aprendizaje en los estudiantes de la Institución Educativa Mariscal Andrés Bello Cáceres de Pucará, Huancayo. (*Tesis de magister*). Universidad César Vallejo.
- Portilla, S., Diaz, R., & Romani, U. (2023). Una revisión sistematica acerca del liderzasgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Scielo L5 Preprints*, 1, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>
- Quispe, M. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016. (*Tesis de Magister*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Ramírez, C., & Del Pilar, M. (2016). *Fundamentos de la administración*.



- Ramírez, M., & Soto, R. (2020). La gestión educativa y el impacto de la experiencia en la cooperación docente. *Revista de Investigación Educativa*. (35(2), 220-234.).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rie.2020.01.008>
- Rey, K. (2018). Clima laboral en el personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, av. Buenos Aires – Piura, 2018. (*Para optar el título profesional*). ULADECH Católica, Chimbote.
- Sahua, F. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata - Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Samanamud, S. (2019). *Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de recursos humanos de la UNJFSC, Huacho - 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Sánchez, V., & López, P. (2020). La relación entre la participación docente y el clima organizacional en instituciones educativas. *ournal of Educational Research*(18(3), 88-102.).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jer.2020.03.009>
- Simbron, S., & Sanabri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docent. *Cienciamatria*, 59-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Soncco, R. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco - Lima 2021. (*Tesis de segunda especialización*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.



Tacuri , J. (2021). *Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Velásquez, Z., & Zayas, A. (2011). Compromiso organización en la sociedad . *Enciencia*

Vilcahuano, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador. *(para optar el título profesional)*. Universidad Central de Educador, Ecuador.

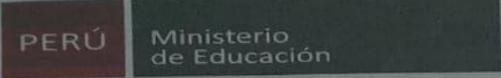
ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia

ENUNCIADO	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	ESCALA
<p>ENUNCIADO GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y capacidades pedagógicas del docente? PE2: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y la emocionalidad del docente? PE3: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente? PE4: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales del docente?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022</p> <p>Hipótesis específicas HE1: La relación que existe entre clima organizacional y capacidades pedagógicas del docente es significativa HE2: La relación que existe entre clima organizacional y la emocionalidad del docente es significativa. HE3: La relación que existe entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente es significativo. HE4: La relación que existe entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente es significativo.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Rosaspata en el año-2022</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y capacidades pedagógicas del docente OE2: Identificar la relación que existe entre clima institucional y emocionalidad del docente OE3: Establecer la relación que existe entre clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente OE4: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del docente</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>1.1. Comunicación 1.2. Motivación 1.3. Confianza 1.4. Participación</p> <p>2.1. Capacidades pedagógicas 2.2. Emocionalidad 2.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 2.4. Relaciones interpersonales</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Correlacional-transaccional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: DOCENTES</p> <p>Muestra: Censal</p>	<p>- Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre</p>



ANEXO 2 Constancia de ejecución

PERÚ Ministerio de Educación

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA.

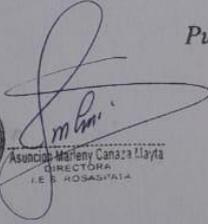
HACE CONSTAR:

Que, el Srta. **EDITH VENTURA MAMANI**, identificado con DNI. N°73365286 egresada de la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias de la Educación, Especialidad de Ciencias Sociales, ha ejecutado el proyecto de TESIS titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022.”**

Habiendo concretizado mediante cuestionario a los docentes y cuerpo administrativo del año 2023 los días 26 a 28 de junio del 2023, demostrando en todo momento honestidad y responsabilidad.

Se expide esta constancia para los fines que considere pertinente.

Puno, 19 de julio del 2023


Asunción Molleny Canaza Alayta
DIRECTORA
I.E. ROSASPATA





ANEXO 3 Instrumento de investigación de la primera variable

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario, cuyo objetivo es conocer el clima organizacional de la Institución educativa donde usted labora.

Marca la respuesta que Ud. Considere afirmativo con una (X) según la siguiente escala valorativa de 1 – 5 de la tabla que indica tu grado.

1=NUNCA

2=CASI NUNCA

3=A VECES

4=CASI SIEMPRE

5=SIEMPRE

VI CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Nro.	D1: Comunicación					
1	¿La comunicación con tus colegas docentes es constante en la Institución Educativa donde laboras?					
2	¿Tus colegas docentes realizan con rapidez el traslado de información de la Institución Educativa?					
3	¿Tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa?					
4	¿Consideras que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa?					
5	¿Crees que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa ocultan algunas informaciones?					
7	¿La comunicación que genera el director de la Institución es eficaz?					
	D2: Motivación					
8	¿Te sientes satisfecho por laborar con tus colegas docentes en la misma Institución?					
9	¿Con tus colegas docentes se motivan durante el día en la Institución Educativa?					
10	¿Consideras usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en la Institución Educativa?					
11	¿Observa usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución?					
12	¿Entre tus colegas docentes existe un grado de relación interpersonal en la Institución?					
	D3: Confianza					
13	¿Usted tiene un grado de confianza con sus colegas docentes?					
14	¿Tus colegas docentes te generan algún grado de sinceridad en la Institución?					
15	¿Tus colegas docentes respetan el espacio de cada integrante de la Institución?					
16	¿Tus colegas docentes practican el buen trato con otros trabajadores de la Institución?					
	D4: Participación					
17	¿Tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas por la Institución?					
18	¿Tus colegas docentes propician la participación de las deliberaciones y decisiones en la Institución?					
19	¿Tus colegas docentes son voluntarios para formar parte de diversas comisiones de la Institución?					
20	¿Tus colegas docentes practican una buena coordinación en la Institución?					



ANEXO 4 Instrumento de investigación de la segunda variable

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario, cuyo objetivo es conocer el clima organizacional de la Institución educativa donde usted labora.

Marca la respuesta que Ud. Considere afirmativo con una (X) según la siguiente escala valorativa de 1 – 5 de la tabla que indica tu grado.

1=NUNCA

2=CASI NUNCA

3=A VECES

4=CASI SIEMPRE

5=SIEMPRE

VI DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
Nro.	D1: Capacidades pedagógicas					
1	¿Ofreces oportunidades de participación a tus estudios?					
2	¿Interactúas con la mayoría de los estudiantes durante las actividades propuestas?					
3	¿Involucras activamente a todos los estudiantes durante la sesión?					
4	¿Monitoreas permanentemente a fines de que los estudiantes hagan uso efectivo del tiempo en sus tareas?					
5	¿Generas a que los estudiantes estén ocupados con las actividades de aprendizaje?					
	D2: Emocionalidad					
6	¿Todo lo aprendido lo aplicas con sus alumnos?					
7	¿Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?					
8	¿El tema que va a tratar le motiva al estudiante a que busque información adicional?					
9	¿Promueves los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración con los alumnos?					
10	¿Promueves efectivamente la creatividad y el pensamiento crítico durante la sesión?					
	D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
11	¿Realiza proyecto de investigación?					
12	¿Cumple con el horario de clases establecidos?					
13	¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la I.E.?					
14	¿Participa en comités o grupos de trabajo a fin de mejorar la vida institucional?					
15	¿Participa en actividades de congreso o seminarios de formación y actualización docente?					
	D4: Relaciones interpersonales					
16	¿Propicia un ambiente adecuado durante la sesión?					
17	¿Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes?					
18	¿Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?					
19	¿Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?					



ANEXO 5 Validación de instrumento de la variable clima organizacional

Nº5 FICHA DE VALIDACIÓN
VALIDACIÓN MEDIANTE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES			
APELLIDOS Y NOMBRE RUILOS VARGAS RODOLFO	CARGO, INSTITUCIÓN DONDE LABORA Universidad Nacional del Altiplano	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN Escala de Likert clima ORGANIZACIONAL	AUTOR DEL INSTRUMENTO Sofía VARGAS RUILOS
Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación												X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems														X						
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados														X						
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes Referentes bibliográficos														X						
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos															X					
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		APLICABLE																			
IV. PROMEDIO DE VALORACION:		BUENA																			
LUGAR Y FECHA		43.756742								DNI. 43756742				DOCENTE UNA-PUNO				998483442			
		DNI												TELÉFONO							



Nº5 FICHA DE VALIDACIÓN
VALIDACIÓN MEDIANTE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES			
APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO, INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
EDITH HUACHTAY FILICENO	Universidad Nacional del Altiplano	Escala de Likert CLIMA ORGANIZACIONAL	EDITH HUACHTAY FILICENO
Titulo: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			BAJA			REGULAR			BUENA			EXCELENTE							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables														X						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems														X						
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad														X						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes Referentes bibliográficos														X						
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos															X					
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		APLICABLE																			
IV. PROMEDIO DE VALORACION:		BUENO																			
		42342998																			
LUGAR Y FECHA		DNI					FIRMA					TELÉFONO									



ANEXO 6 Validación de instrumento de la variable desempeño docente

Nº5 FICHA DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN MEDIANTE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES			
APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO, INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
ROSAS HUACANTARA FLORENO	Universidad Nacional del Altiplano	Escala de Likert DESEMPEÑO DOCENTE	EDITH VENCURA RAMAN
Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				EXCELENTE				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																					
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes Referentes bibliográficos																					
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores																					
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																					
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:																						
IV. PROMEDIO DE VALORACION:																						
		42342998																				
LUGAR Y FECHA		DNI				FIRMA				TELÉFONO												



Nº5 FICHA DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN MEDIANTE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES			
APELLIDOS Y NOMBRE RUIZ SUARGAS RONALD	CARGO, INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
	Universidad Nacional del Altiplano	Escala de Likert DESEMPEÑO DOCENTE	EDITH VENTURA MAYAM
Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			BAJA			REGULAR			BUENA			EXCELENTE							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado												X								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables											X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación												X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems												X								
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados												X								
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes Referentes bibliográficos											X									
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores												X								
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos													X							
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia													X							
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:																					
IV. PROMEDIO DE VALORACION:																					
		43756742																			
		Ronald Ruiz Vargas DNI. 43756742																			
LUGAR Y FECHA		DNI					FIRMA					TELÉFONO									



ANEXO 7 Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EDITH VENTURA MAMANI
identificado con DNI 73365286 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EDUCACION SECUNDARIA: CIENCIAS SOCIALES
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022 "

Es un tema original.

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

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

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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 03 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 8 Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EDITH VENTURA MAMANI
identificado con DNI 733 65286 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EDUCACIÓN SECUNDARIA : CIENCIAS SOCIALES

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

“ CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA DE ROSASPATA, 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 03 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella