UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA DE MOQUEGUA, PERÍODO 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

DANITZA FARITH CHICANI HUACHO

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA -PERÚ

2022

UNAM
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Folio N° 004

ACTA DE SUSTENTACIÓN

I. Modalidad :
Tesis [ ]
Trabajo de Suficiencia Profesional : [X]
Otro:.....: [ ]

II. Documento de aprobación para la sustentación:
Resolucion de Facultad N° 120-2022-FACCAD-UNAM
Fecha: 16 DE NOVIEMBRE DE 2022

III. El Jurado ha dictaminado la (el) TESIS, TITULADO:
CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA DE MOQUEGUA, PERÍODO 2021

Bachiller: DANITZA FARITH CHICANI HUACHO
Asesor Principal: DR. ROBERTO TITO CONDORI PEREZ
Co- Asesor:.....

IV. Se dictamina:
Como: APROBADO por UNANIMIDAD la sustentación de manera:

Presencial [X] Virtual [ ]

Con nota: DOCE (12) por lo que; Sí [X] No [ ]

Opta el Título Profesional de LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Siendo las 18:48 horas, del 18 de NOVIEMBRE del año 2022 se procede con la firma en conformidad de lo dictaminado por el Jurado.

PRESIDENTE
Dr. Jorge Juachuña Huallpa

PRIMER MIEMBRO
Mag. Charles Arturo Rosado Chavez

SEGUNDO MIEMBRO
Mg. Oscar Ivan Mamani Mamani

TESISTA

DEDICATORIA

A Dios por la vida, por guiarme porel buen camino, y todo lo que me dio.
A toda mi familia, porque son el motivo de mi dedicación yesfuerzo.
A mi abuelita q.e.p.d. la bendición de Dios, quien me protege y motiva a superarme, me acompaña siempre en los buenos y malos momentos.
Y a la persona especial J.E.H.R con quién compartí todos estos añosde mi vida académica.
Sin ellos, nada sería alcanzable.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de toda mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi familia por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Y a todas las personas que de alguna manera contribuyeron con su apoyo y adhesión.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo comprobar la relación que hay entre clima laboral y desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I. El estudio fue descriptivo correlacional, porque va a permitir señalar si existe correlación entre las variables de estudio. La población está integrada por16 docentes del centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I, en la que la recolección de datos se hizo aplicando la técnica de encuesta aplicada a las variables de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores según planteados para el presente estudio. Los resultados de la prueba estadística de Pearson, demostraron un coeficiente de correlación de un valor de 0,952 que identifica la correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio (p-valor 0,003 < 0,05). Por tal razón, se llegó a la conclusión que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente, teniendo como coeficiente una correlación muy fuerte en el estudio.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño docente, comunicación, involucramiento laboral y dinámica laboral.

ABSTRACT

The objective of the research is to verify the relationship between Labor Climate and Teaching Performance in the Agricultural Training Center of Moquegua "CFAM" academic semester 2022-I. The study was descriptive correlational, because it will allow us to indicate if there is a correlation between the study variables. The population is made up of 16 teachers from the agricultural training center of Moquegua "CFAM" academic semester 2022-I, in which the data collection was done by applying the survey technique applied to the study variables with their respective dimensions and indicators according to proposed for the present study. The results of the Pearson statistical test show a correlation coefficient of 0.952, which identifies a very strong positive correlation between the study variables (p- value 0.003 < 0.05). Therefore, it was concluded that the Labor Climate is significantly related to Teaching Performance, having a very strong correlation as a coefficient in the study.

Keywords: Labor Climate, Teaching Performance, Communication, LaborInvolvement and Labor Dynamics.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....ii

AGRADECIMIENTO.....iii

RESUMEN.....iv

ABSTRACT.....v

Introducción..... 10

I. Planteamiento del problema..... 12

1.1. Descripción y formulación del problema..... 12

1.2. Objetivos..... 16

Objetivo general..... 16

Objetivos específicos..... 16

1.3. Justificación e importancia..... 17

1.4. Hipótesis..... 19

1.5. Variables..... 20

II. Marco Teórico..... 20

2.1. Antecedentes..... 20

2.2. Bases teóricas..... 27

2.3. Definición de términos..... 37

III. Metodología..... 44

3.1. Tipo y nivel de investigación..... 44

3.2. Ámbito temporal y espacial..... 45

3.3. Población y muestra..... 45

3.4. Instrumentos..... 48

3.5. Procedimientos..... 49

3.6. Análisis de datos..... 49

IV. Resultados y discusión..... 51

V. Conclusiones 69
VI. Recomendaciones 71
VII. Referencias 72
VIII. Anexos 76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personal docente 46
Tabla 2: Confiabilidad variable clima laboral 47
Tabla 3: Confiabilidad variable desempeño docente 48
Tabla 4: Variable clima laboral 51
Tabla 5: Dimensión comunicación de la variable clima laboral 53
Tabla 6: Dimensión condiciones laborales de clima laboral 54
Tabla 7: Dimensión involucramiento laboral de laboral 55
Tabla 8: Variable desempeño docente 56
Tabla 9: Dimensión comportamiento laboral 57
Tabla 10: Dimensión capacidad organizacional 58
Tabla 11: Dimensión dinámica laboral de desempeño docente 59
Tabla 12: Clima laboral y desempeño docente 60
Tabla 13: Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra 61
Tabla 14: Correlación entre clima laboral y desempeño docente 62
Tabla 15: Correlación comunicación y desempeño docente 62
Tabla 16: Correlación condiciones laborales y desempeño docente 63
Tabla 17: Correlación involucramiento laboral y desempeño docente 64
Tabla 18: Correlación entre clima laboral y comportamiento laboral 64
Tabla 19: Correlación entre clima laboral y capacidad organizacional 65
Tabla 20: Correlación entre clima laboral y dinámica laboral 66
Tabla 15: Matriz de consistencia 74
Tabla 16: Cuestionario de clima laboral 77
Tabla 17: Cuestionario desempeño docente 78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable clima laboral..... 52
Figura 2: Dimensión comunicación de la variable clima laboral..... 53
Figura 3: Dimensión condiciones laborales de clima laboral 54
Figura 4: Dimensión involucramiento laboral de clima laboral 55
Figura 5: Variable desempeño docente 56
Figura 6: Dimensión comportamiento laboral de desempeño docente ….57
Figura 7: Dimensión capacidad organizacional de desempeño docente 58
Figura 8: Dimensión dinámica laboral de desempeño docente 59
Figura 9: Figura comparativo de clima laboral y desempeño docente 59

INTRODUCCIÓN

Actualmente, es un desafío el poder contar con las instituciones educativas donde todos los docentes y personal administrativo puedan trabajar en equipo por el desarrollo de su institución educativa, contando con un clima laboral que reúna las condiciones necesarias para un normal desenvolvimiento de la labor educativa.

En los últimos años se ha observado que hay un perfil negativo en los docentes de educación superior tecnológica por la falta de comunicación, confianza y algunos valores importantes que se requieren. Por lo tanto, se va dando origen a un ambiente desfavorable entre el personal docente de la institución, el cual puede ocasionar que el proceso enseñanza aprendizaje se vea afectado.

Es necesario que el centro de trabajo, el cual es un lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo, sea un espacio agradable donde se practique los valores como: la puntualidad, el respeto, la comunicación y la tolerancia, lo cual contribuye al buen desarrollo laboral e laboral.

Sin embargo, en el “Centro de Formación agrícola Moquegua “CFAM”, El clima laboral o ambiente de trabajo constituye un factor muy importante que permite una buena organización y gestión con la finalidad de innovar en la formación tecnológica. Este trabajo de investigación quiere dar a conocer si en el instituto CFAM el clima laboral afecta al desempeño docente, podemos decir que la convivencia laboral es muy importante para una normal ejecución de las actividades educativas y productivas, a su vez se puede observar que, tanto personal docente y administrativo crean un clima laboral desfavorable, por lo que es necesario determinar si existe la falta de liderazgo o la formación de pequeños grupos de docentesque son favorecidos por el director de la institución, ocasionando una serie de actitudes negativas por parte de algunos docentes, ocasionando el rompimiento de las relaciones interpersonales y un clima laboral negativo que afectan en el desarrollo de las actividades académicas en una institución de educación superior tecnológica, donde el estudiante es el eje

primordial para el desarrollo como institución educativa de renombre en nuestra región.

El trabajo de investigación permitirá lograr el aporte de estrategias en Instituciones de Educación Superior Tecnológica donde el clima laboral se muestra de una forma hostil y resquebrajada logrando un clima laboral favorable en la comunidad educativa.

El clima laboral puede llegar a ser una condicionante del comportamiento de las personas en el trabajo, por lo que en cada institución educativa se observa que se presentan actitudes diversas de comportamiento y conductas que influyen negativamente en algunos docentes de la institución.

En el Instituto tecnológico CFAM de Moquegua se desarrollan actividades de formación agrícola, donde se desarrollan actividades prácticas y teóricas durante la formación del profesional técnico, es allí que aún se puede observar que algunos docentes se resisten a los cambios de enseñanza dispuestos por el ministerio de educación continuando con la enseñanza tradicional, negándose a aplicar el nuevo enfoque por competencias, lo cual ocasiona que las relaciones humanas no sean las adecuadas.

El clima laboral y desempeño docente son elementos fundamentales para un buen proceso educativo.

Este trabajo nos demuestra la relación entre el desempeño docente y el clima laboral en el instituto CFAM - Moquegua, consecuentemente la relación de las variables con las dimensiones del estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

En el ámbito internacional, la pandemia ha modificado la enseñanza a modalidad virtual. En el contexto educacional y en el marco del enfoque de la gestión por procesos, la labor de las entidades o instituciones de las diversas instancias de todo sistema educativo está enfocada en el logro de sus objetivos organizacionales que se concentran en la concreción de la calidad y, consecuentemente, en la satisfacción de sus usuarios. La administración de la educación fundamenta esta intención organizacional cuando orienta el despliegue y dinamización de los procesos estratégicos, operacionales y de soporte en un clima laboral pertinente, efectivo y agradable durante la virtualidad en tiempo de pandemia. Es un desafío el poder contar con las instituciones educativas donde el personal docente pueda trabajar en equipo por el desarrollo de la institución educativa, contando conun clima laboral que reúna las condiciones necesarias como plataforma web y herramientas digitales para un normal desenvolvimiento de la labor educativa.

Sin embargo, el clima laboral, en la coyuntura actual de emergencia sanitaria a nivel global y local, ha tenido una fuerte afectación debido a las circunstancias externas e internas que han incidido en la transformación a la virtualidad de manera radical de las formas de desempeño personal, profesional y organizacional. Tanto en países del llamado primer mundo como en los denominados “en vías de desarrollo” la pandemia causada por el virus Covid -19 ha afectado los sistemas sanitarios, sociales, económicos — comerciales y productivos, culturales y educativos, las estructuras laborales y familiares, así como la integridad y seguridad individual.

Por tal, el desempeño del docente se ha visto afectado por la sobrecarga laboral y la interacción pedagógica con nuevos recursos y/o herramientas tecnológicas para el desarrollo durante lamodalidad virtual, que ha venido aprendiendo en el camino en paralelo con la presencia de padres de familia totalmente estresados con su situación laboral en crisis y con exigencias de cumplimiento de actividades adicionales de carácter administrativo desde las instancias superiores en una dinámica de tareas burocráticas que ha vuelto a la institución educativa en un nuevo escenario laboral con el clima laboral seriamente condicionado y cuestionado por la insuficiencia de herramientas digitales propias e impropias; por consecuente, se ha observado que hay un perfil negativo en el personal del centro de formación agrícola de Moquegua por la faltade información de la modalidad virtual, herramientas digitales insuficientes e impropias, comunicación, confianza y algunos valores importantes que se requieren. Por lo tanto, se va dando origen a un ambiente desfavorable entre el personal de la institución, el cual puede ocasionar que el Desempeño Docente se vea afectado.

Según Chiavenato (1984) “La evaluación del desempeño laboral no se puede restringir a la opinión superficial respecto del comportamiento funcional de la persona; sino que es preciso encontrar las causas e intervenir en ellas”.

En el ámbito nacional, no se tenían los medios necesarios para llevar la modalidad virtual y se tuvo que adaptarse. Con esta premisa se plantea el presente estudio, pues se pretende encontrar aquellos obstáculos del desempeño laboral que estén relacionados con el clima laboral de los trabajadores en tiempo de pandemia. Eneste sentido, el reconocimiento de puntos críticos permitirá implementar intervenciones orientadas a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan una agradable labor diaria y productiva bajo la modalidad virtual, logrando una mayor eficiencia y productividad.

En el ámbito local, en el Centro de Formación Agrícola Moquegua, el clima laboral o ambiente de trabajo como el desempeño constituye un factor muy importante que permite una buena organización y gestión con la finalidad de innovar en la formación tecnológica en tiempo de pandemia. El presente trabajo de investigación quiere dar a conocer si en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua el clima laboral afecta al desempeño docente, podemos decir que el clima laboral es muy importante para una normal ejecución de las actividades educativas y productivas en especial bajo la modalidad virtual en tiempo de pandemia, a su vez se puede observar que el personal docente crean un clima laboral desfavorable por la no adecuación a la modalidad virtual, por lo que es necesario también determinar si existe la falta de liderazgoo la formación de pequeños grupos de trabajadores que dividen y debilitan la institución, ocasionando una serie de actitudes negativas de parte de algunos trabajadores, ocasionando el rompimiento de las relaciones interpersonales y un clima laboral negativo que afectan en el desarrollo de las actividades académicas del Centro de Formación Agrícola de Moquegua donde el estudiante es el eje primordial para el desarrollo como institución educativa de renombreen nuestra región.

El trabajo de investigación permitió lograr el aporte de estrategias en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua durante la virtualidad en tiempo de pandemia, donde el clima laboral se muestra de una forma hostil y resquebrajada afectando a la comunidad educativa. El clima laboral puede llegar a ser una condicionante del comportamiento de las personas en el trabajo enla adecuación a la modalidad virtual, por lo que en cada institución educativa se observa que se presentan actitudes diversas de comportamiento y conductas que influyen negativamente enalgunos trabajadores de la institución.

En el Centro de Formación Agrícola de Moquegua se desarrollan actividades de formación agrícola, donde se realizan más actividades prácticas que teóricas por la misma formación del profesional técnico que lo exige, es allí que aún se puede observar que algunos trabajadores se resisten a los cambios por tiempo de pandemia dispuestos por el Ministerio de Educación bajo una modalidad virtual, negándose a aplicar el nuevo

enfoque por competencias con herramientas digitales, lo cual ocasiona que las relaciones humanas no sean las adecuadas.

El clima laboral y desempeño docente son elementos fundamentales para un buen proceso educativo. Este trabajo de investigación permitió ver si existe correlación entre el clima laboraly desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemiaen el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, así mismo, se debe precisar su relación con las dimensiones.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia del Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo depandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?
- ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?

- ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?

- ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión dinámica laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021.

- Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021.

- Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

- Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua,

período 2021.

- Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

- Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión dinámica laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

1.3. Justificación e importancia

Clima laboral, en la coyuntura actual de emergencia sanitaria a nivel global y local ha tenido una fuerte afectación debido a las circunstancias externas e internas que han incidido en la transformación radical de las formas de desempeño docente en la modalidad virtual; como interviene en las buenas relaciones y conducta de los trabajadores de la institución, mejorando el rendimiento de los trabajadores y alcanzar los objetivos planteadosporque contribuye al mejoramiento de la calidad educativa bajo el uso de herramientas digital para una modernización educativa.

Práctica

Implica describir de qué modo los resultados de la investigaciónservirán para cambiar la realidad del ámbito de estudio. Así, un estudio enfocado en demostrar la relación significativa entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el centro de formación agrícola de Moquegua período 2021. De otro lado, una investigación que contribuya al director general del Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” la programación de cursos de capacitación y/o actualización docente sobre liderazgo, socialización y participación activa y liderazgo.

Metodológica

Implica describir la razón de utilizar la metodología planteada. Es indispensable que se resalte la importancia de usar la metodología. Así, como punto principal de la presente investigación es proporcionar al Centro de Formación Agrícola de Moquegua, los datos necesarios durante la virtualidad en tiempo de pandemia para una futura investigación. Se debe hacer énfasis explicando las ventajas de utilizar el grupo focal en comparación con otras metodologías. El presente trabajo de investigación busca que el docente se desenvuelva en un clima laboral apropiado y favorable durante la virtualidad en tiempo de pandemia, bajo el uso de herramientas digitales y otros en la modalidad virtual, para su desempeño en beneficio de la comunidad estudiantil, promoviendo la práctica de valores, fomentando el respeto entre cada uno de sus actores educativos.

Teórica

El clima laboral, para la organización en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua durante la virtualidad en tiempo de pandemia, es muy importante el aspecto de organización y el ambiente de trabajo bajo la modalidad virtual, en cuanto a las buenas relaciones personales que experimenta el trabajador, cuyas relaciones tienen que influir en su conducta y desempeño profesional con herramientas digitales, considerando en el trabajo la práctica de los valores durante su formación académica para justificar la importancia de la investigación desde el punto de vista teórico. Dado que en sus inicios en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua tuvo la administración de la cooperación española, quienes a su vez inculcaron el buen clima laboral, el respeto y demás valores para la convivencia en el trabajo, pero de años más tarde con el retiro de losmiembros de la cooperación española todos los valores y hábitos deconvivencia educativa se han ido perdiendo, lo que busca con el presente trabajo es establecer la relación del clima laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia, bajo las dimensiones e indicadores que requiera el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, bajo la modalidad virtual. En todo centro laboral,

el trabajo debe tener una relación de compromiso y buen ambiente laboral para el normal desarrollo de las actividades académicas.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021.
- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021.
- Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempode pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.
- Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.
- Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua,

período 2021.

- Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión dinámica laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

1.5. Variables

Variable 1: Clima laboral

Dimensiones:

- Comunicación
- Condiciones laborales
- Involucramiento laboral

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones:

- Comportamiento laboral
- Capacidad organizacional
- Dinámica laboral

Operacionalización de variables:

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Variable 1 Clima Laboral	Es la propiedad o situación del ambiente laboral percibida por los miembros de la institución y es influyente en la conducta y desempeños constituyéndose a la vez en un patrón de expectativas y normas morales que incentivan la adecuada convivencia entre los miembros de la entidad. (Palma, 2016).	Se define como las características formales e Informales que se presentan en una institución educativa. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 15 ítems. Con una duración de 25 minutos a 16 docentes y evaluaremos 3 dimensiones: - Comunicación - Condiciones laborales - Involucramiento laboral	Comunicación Condiciones laborales Involucramiento laboral	- Información. - Canales de comunicación. - Recursos. - Herramientas digitales. - Tecnología. - Compromiso. - Especialización. - Capacitación y actualización. - Reconocimientos.	4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
Variable 2 Desempeño Docente	Precisa que al desempeño docente como: "El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra su trabajo" (Mejía, 2008).	El desempeño docente es el despliegue de las capacidades profesionales, la creación de ambientes favorables en el desarrollo de la enseñanza- aprendizaje de los alumnos, se aplicará un cuestionario de 15 preguntas a 16 docentes, la variable tiene 3 dimensiones: - Comportamiento laboral - Capacidad organizacional. - Dinámica laboral	Comportamiento laboral Capacidad organizacional . Dinámica laboral	- La planificación. - Actividades de enseñanza. - Aprendizaje sincrónico (Práctica). - Aprendizaje asincrónico (Teoría). - Resolución de conflictos. - Organización pedagógica. - Pensamiento crítico y creativo. - Participación activa. - Calidad del servicio educativo. - Proyección social. - Ética.	4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Como ***antecedente internacional*** tenemos a Bárcenas (2020) con su tesis titulada *Influencia de la Pandemia con COVID- 19 en el Clima Laboral de un Laboratorio Clínico del Municipio de Chinú Córdova* de la Universidad de Córdova — Colombia. El presente trabajo tuvo como objetivo diseñar acciones para la mejora del Clima Laboral durante la pandemia Covid-19 en un Laboratorio Clínico del Municipio de Chinú, Córdoba. El tipo de estudio fue descriptivo transversal, donde se consideró a 54 trabajadores entreadministrativos, asistenciales y apoyo. El estudio obtuvo un alto índice de favorabilidad respecto al ambiente laboral el cual no se encuentra muy afectado en la actualidad dado a que, para el tiempo de aplicación de la encuesta en el tercer trimestre del año 2020 y aque en el transcurrir de la pandemia han sido muy pocos los contagiados dentro de la institución, el personal se siente un poco más confiado y seguro al momento de llevar a cabo sus labores diarias y enfrentarse a un riesgo alto de contagio mediante elcontacto directo con personas que pueden estar infectadas por el COVID-19, pero esto no quiere decir que en la organización no se deban mejorar o fortalecer ciertas actividades o funciones para lograr llegar al total de la institución, es por ello, que en el interior de este trabajo se hacen recomendaciones y se propone un plan de mejoramiento que se espera sean acogidos por la gerencia y la dirección para llevar a un 100% la excelencia de las dimensiones estudiadas dentro del laboratorio.

Paredes (2016) con su tesis titulada la *relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar de la Universidad Anáhuac*. El presente trabajo tuvo como objetivo estudiar la relación entre clima laboral y el

desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar en el estado de México con un total de 72 participantes, de los cuales 60son docentes y 12 directores; en la que se correlacionaron las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach a los datos obtenidos conla finalidad de confirmar la confiabilidad de los instrumentos y se firmó la validez de los mismos. En la medición se comprobó la relación entre algunas de las dimensiones de clima laboral con los resultados globales de la evaluación del desempeño docente, así como con dimensiones específicas de la misma variable. Teniendo así en la dimensión de confianza 0,789 una correlación positiva alta y un nivel de significancia p<00,5 la cual permite que exista un gradode satisfacción en la institución.

Así mismo, Pérez (2012) planteó la tesis *clima laboral y su incidencia en el desempeño docente de los trabajadores del MIES,Pichicha*. Estableció la correlación entre clima Laboral y desempeño docente de los trabajadores en el Ministerio de inclusión económica y social. La presente investigación es de tipo no experimental, su diseño es descriptivo correlacional. Los datos se recolectaron aplicando una encuesta a 40 trabajadores del ministerio. Se concluyó que existe relación entre clima laboral y desempeño docente. Es notoria la falta de comprensión entre los trabajadores quienes manifiestan que no hay una buena relación laboral.

García (2012) planteó la tesis. *Diagnóstico de clima laboral del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Su objetivo fue reconocer las particularidades del clima laboral del DEUG, observando las fortalezas y la información para que se creenhabilidades con la finalidad de construir un buen clima laboral propicio y grato para los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva, aplicada a 27 personas como muestra, compuesta por el personal administrativo y docente, se procedió a la recolección

de la información mediante la aplicación de un cuestionario. Así mismo, se concluyó que la remuneración salarial es mínima, por lo tanto, los trabajadores no se sienten a gusto.

De Sánchez (2012) planteó la tesis. *clima laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad de Honduras.* La investigación es descriptiva - cuantitativa, en 154 empleados como muestra, se plantearon 65 preguntas. Se observó que el 61% de los trabajadores observan un clima laboral negativo; respecto al grado de satisfacción que poseen los trabajadores objeto de estudio con relación a su desempeño, se demuestra un 55% de insatisfacción, y el 82% indica una insatisfacción con posibilidad de desarrollo y un 91% de los trabajadores se encuentra insatisfecho con su salario, concluyendo que: Existe correlación entre *clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad* objeto de estudio. El 61% del personal observa que no hay relación con el clima laboral. Se demuestra que el 55% está insatisfecho, y el 82% expresa insatisfacción con posibilidad de progreso. Los trabajadores, se muestran descontentos por los factores de trabajo como: remuneraciones, confianza y oportunidadde desarrollo.

En el ***ámbito nacional***, de Alfaro (2021) en la tesis *Entornos Virtuales y desempeño docente en la Institución Educativa 7225 Peruano Canadiense Villa el Salvador,* su diseño de la investigación fue no experimental, de tipo básica, el método fue hipotético deductivo, con una muestra censo de 75 docentes; llegando a la conclusión que en la presente investigación se arribó que el 51,4% de los encuestados opinan que el entorno virtual se ubica en el nivel medio y el 48% de los encuestados opinan que el desempeño docente es regular. Concluyó según la prueba de Rho de Spearman (r = 0,489) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación entre los entornos virtuales y el

desempeño docente en la Institución Educativa 7228 “Peruano Canadiense” Villa el Salvador, 2021.

De Sánchez (2021) En la tesis *clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en la Institución Educativa Nº 80407 “Gonzalo Ugás Salcedo”, Pacasmayo, 2021*, mediante la investigación transversal, diseño no experimental de tipo básico, la muestra fue de 27 docentes del nivel de educación primaria de la institución educativa de la ciudadde Pacasmayo. El procesamiento de datos se realizó aplicando el programa SPSS. Donde concluyó que, el clima laboral y el desempeño docente en tiempo de pandemia en la Institución Educativa Nº 80407 “Gonzalo Ugás Salcedo” Pacasmayo, 2021 serelacionan de forma positiva muy alta; se concluye que la Institución Educativa está realizando un buen trabajo en equipo.

De Canales (2021) en la tesis *clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. en periodo de pandemia Covid-19*, con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Con una muestra de 58 trabajadores del área comercial de la empresa. La información cuantitativa fue procesada y analizada mediante estadísticos descriptivos, como frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas. Donde se determinó, una relación alta entre ambas variables lo que quiere decir que entre mayor sea el clima laboral de la empresa, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

De Ruíz (2021) con la tesis *clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi – Essalud, Lambayeque – Perú*, aplicó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, donde se realizó el estudio con una muestra de 79 trabajadores, con el objetivo de determinar la relación existente entre clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui — Essalud, Lambayeque, donde llegó a la conclusión que existe relación entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias, por cuanto el Tau b de Kendall asume un valor

de p= 0,005 < 0,05 y, por lo tanto, a ese nivel de significancia existe correlación entre ambas. En cuanto a la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación pues el Tau b de Kendall es de p = 0,097 > 0,05. Esto sugiere que la determinación del clima laboral y lo propuesto por Servir respecto de la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del POI, no es idónea como predictor del desempeño laboral para la presente investigación.

De López (2017) con la tesis *Relación entre clima laboral y desempeño docente, de la universidad de Piura de la Facultad de Ciencias de la Educación* siendo la investigación de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 31 oficiales instructores, que tuvo como objetivo específico el de establecer el nivel de relación entre las dimensionesdel clima laboral y las dimensiones del desempeño docente. Teniendo como resultado en la dimensión de motivación que se correlaciona en mayor medida con la dimensión relaciones interpersonales (coeficiente 0.544), siendo esta correlación moderada. Esto es explicado porque dentro de la Institución en general, hay un valor que tiene un peso muy importante en el desarrollo de sus funciones de todos los oficiales y ese es el espíritu de Cuerpo, todos los oficiales instructores se sienten muy integrados y desarrollan mucho las relaciones interpersonales; por lo cual, basta una motivación externa o interna y es suficiente para fortalecer las relaciones interpersonales. Así mismo, la dimensión de participaciónobtuvo un valor r de 65,44 la cual está en una correlación moderada.

En el ***ámbito local***, de Cruz (2021) en la tesis *clima laboral y desempeño docente en el CEBA Corazón de María de Moquegua,*aplicó el diseño de investigación no experimental de característica transversal. Tipo de investigación descriptivo correlacional, con una muestra de estudio de 12 de docentes; llegando a la conclusión *s*e encontró un p-valor de 0,000, siendo inferior a 0,05, por lo cual seaprueba la hipótesis: “existe relación directa entre el clima laboral y desempeño docente en el CEBA Corazón de María Moquegua”.

De Aquinto (2019) en la tesis *desempeño docente y calidad educativa en la Escuela Superior de Educación Profesional José Carlos Mariátegui de Moquegua,* su diseño de investigación fue no experimental de característica transversal. Tipo de investigación descriptivo correlacional, con una muestra de estudio de 243 de estudiantes; llegando a la conclusión que existe relación entre desempeño docente y calidad educativa en la Escuela Superior de Educación Profesional José Carlos Mariátegui de Moquegua, es decir; existe relación directa entre las variables y se entiende que mientras más óptimo es el desempeño del docente, mejor será la calidad educativa, corroborado aplicando el chi cuadrado de Pearson con los resultados, obteniendo un valor de 0,012, siendo unvalor menor a 0,05.

De Maquera (2022) en la tesis *clima laboral y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la oficina regional de administración de la sede central del Gobierno RegionalMoquegua 2022*, mediante el diseño transversal correlacional, la población está constituida por 48 servidores públicos administrativos considerando al 100% para la muestra. Se llegó a la conclusión que existe correlación positiva media altamente significativa entre variable clima laboral y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la SedeCentral del Gobierno Regional Moquegua 2022, donde el valor de sig. 0.000 es menor al nivel significancia de 0.01, por lo que serechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De Valenzuela (2022) con la tesis *clima laboral y desempeñol laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno RegionalMoquegua,* el diseño es no experimental; de modo transversal - correlacionar, con una población total de 94 trabajadores, con el objetivo de establecer la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua; donde se llegó a la conclusión quese estableció que hay un grado de relación positiva media entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima laboral, es mayor el desempeño laboral del personal administrativo.

De Roque (2016) con la tesis *habilidades sociales y desempeño docente en una Institución Educativa de Moquegua, 2016 de la Universidad César Vallejo*, estudio que corresponde al tipo de investigación no experimental, descriptivo correlacional, con diseño transaccional correlacional. La muestra estuvo integrada por55 estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa los Ángeles de Moquegua. Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación directa y significativa al aplicar la prueba de coeficiente de correlación alcanza un valor de rho = 0,794 y (p=0.000) que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0.05). Se verifica entonces, una relación directa alta entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, Ho y se acepta la hipótesis general Ha.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Importancia del clima laboral

El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez en elementos del clima según Brunet (2011). Se vuelve importante para la empresa, ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las notas de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique elementos específicos sobre los cuales se deben dirigir las intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Lo anterior contribuye a que la organización tenga un correcto control sobre la determinación del clima, de manera tal quepueda administrar lo más eficazmente posible sus recursos. SegúnMorales (2010) se debe valorar la percepción del clima para cada uno de sus colaboradores o en su caso en cada uno de sus departamentos o direcciones ya que una organización puede tenertantos climas como departamentos o unidades, y entre más descentralizada esté la organización, más se pueden observar climas diferentes.

2.2.2. Dimensiones del clima laboral

El clima laboral Morales (2010) se diagnostica a partir de una visión en conjunto que abarca las distintas dimensiones del clima laboral. Debido a que el clima no sólo se reduce a un aspecto con pocos factores, sino que hay varios que se deben tomar en consideración. Diagnosticar el clima laboral permite conocer el estado de la empresa en cuanto a aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, la cultura, estado de ánimo, y factores similares que pueden influir en el desempeño y motivación del personal. Hay diversas dimensiones y factores que pueden aplicarse para analizar el clima laboral. Ello va desde las agrupaciones como variables que determinan las características específicas de una organización y que impactan en la percepción de cada uno de los colaboradores con relación al clima hasta las dimensiones como:

- Comunicación: Proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales. Información y canales de comunicación (Brunet, 2011).

- Condiciones laborales: Conjunto de factores que determinan la situación en el cual el trabajador(a) realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización deltrabajo, el contenido

del trabajo y los servicios de bienestar social. Recursos, herramientas digitales y tecnología (Stephen, 1994).

- Involucramiento laboral: proceso libre y participativo del trabajador, donde se usa la capacidad total de los empleados yestá diseñado para alentar un compromiso cada vez mayor para el éxito de la organización. compromiso, especialización, capacitación, actualización y reconocimientos (Stephen, 1994).

2.2.3. Teoría de Likert

La teoría de Likert (1976) es la más dinámica y explicativa sobre el tema de clima, por tal motivo es fundamental mencionarla y retomarla en cualquier estudio sobre el tema. Señalan que el comportamiento de los subordinados es causado en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

Cualquier persona reacciona ante una situación según sea su percepción hacia la misma. De acuerdo a Likert, existen cuatro factores principales que influyen sobre la precepción individual del clima laboral:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa en la organización, así como el salario que gana.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas, y los superiores del clima de la organización.

De una forma más específica, hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización:

- *Variables causales:* Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Incluye a las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de los responsables de la organización.

- Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales: a) Pueden ser transformados o modificados por losmiembros de la organización que pueden agregar también nuevos componentes y b) Son variables independientes de (causa y efecto), por lo que si éstas se modifican también se modificarán las otras variables; si estas permanecen sin cambios, generalmente, no sufren influencia de las otras variables.

- *Variables intermediarias*: Reflejan el estado interno y la salud de la organización, por ejemplo: las motivaciones, actitudes, objetivos de rendimiento, eficacia de la comunicación y toma de decisiones. Las variables intermediarias son las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

- *Variables finales*: Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos anteriores. Reflejan los resultados obtenidos por la organización.

2.2.4. Tipos de clima laboral

(Likert,1976) expresa que la combinación y la interacción de estas variables, permite determinar dos grandes tipos de clima laboral, los cuales incluyen a continuación cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Climas de tipo autoritario

- *Sistema I: Autoritarismo explotador:* En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se

distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se opone a los fines de la organización formal. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

- *Sistema II: Autoritarismo paternalista:* En este la dirección tieneuna confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con preocupación por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero esta no siempre reacciona a los fines formales de la organización. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable estructurada.

<u>Climas de tipo participativo</u>

- *Sistema III: Consultivo:* La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las

decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado y muchas veces un alto grado de confianza. Los aspectos importantes del proceso de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistir a los fines de la organización. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en la cual la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

- *Sistema IV: Participación en grupo:* La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la partición, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y de confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores. En resumen, todos los empleados y todo el personal de la dirección forman un equipo de trabajo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Los primeros dos sistemas corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura por lo que el clima es desfavorable; por los otros dos últimos sistemas corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la

organización.

2.2.5. Teoría “X” y Teoría “Y”

Douglas Mc Gregor da a conocer dos teorías sobre los seres, una negativa llamado Teoría X, y otro, positiva teoría Y. La Teoría X mantiene que: “El ser humano promedio tiene un rechazohacia el trabajo y lo evitará si puede” (Leandro, 2014).

La mayoría de las personas deben ser obligadas, y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un trabajo determinado, el ser humano promedio prefiere ser dirigido y evita responsabilidades, su única motivación es una remuneración salarial. La forma de cómo se dirige una institución educativa determina el desarrollo institución y la participación activa de los docentes.

Según Palma (2016) manifiesta que un ambiente de respeto donde las relaciones cordiales entre compañeros de trabajo son muy buenas, se puede observar que hay mayor rendimiento de los alumnos, las formas de comunicación deben ser afectivas y con respeto Es muy necesario poder observar el desarrollo una sesión de clase, cual es la estrategia metodológica que el docente emplea con sus alumnos, la forma de cómo se comunica el docente y las relaciones entre el alumno y el docente y el docente con el alumno.

2.2.6. Importancia del desempeño docente

Es importante que todo individuo conozca la importancia devalorar su desempeño docente, al conocer el valor de esto, implicaque podrá tener un mejor desempeño en el lugar donde esté prestando sus servicios, siendo una persona profesionalmente satisfecha con la función que está desarrollando, podrá ejercer su carrera desde una mejor perspectiva, su misión, visión, sus motivaciones y las funciones que desempeña.

La importancia del desempeño laboral se vincula por el mejoramiento y efectividad que se puede generar a toda la organización, las labores cotidianas ocasionan la interacción entre personal-organización, en donde se aprovecha la identidad delpersonal identificada con la empresa para tener un momento de diálogo con ellos impulsándolos a que cada trabajador desarrolle su capacidad en las diferentes áreas a las que pertenecen.

Un factor muy importante para la administración del desempeño es la evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua.

2.2.7. Dimensiones del desempeño docente

Según el Ministerio de Educación - MINEDU los dominios que responden a estos campos concurrentes como son: Comportamiento laboral de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y dinámica laboral, donde se destaca:

- Comportamiento laboral: Forma de predecir la conducta de los individuos y los grupos. Busca resultados eficaces a través del estudio de los individuos, los grupos y la estructura de la empresa. Posee buenas habilidades en el trato con la gente. Planificación, actividades de enseñanza, aprendizaje sincrónico — asincrónica (Stephen, 1994).

- Capacidad organizacional: Conjunto de habilidades y destrezas que tiene la organización para coordinar y combinar a su interior recursos y capacidades internos y externos. Resolución de conflictos, organización pedagógica, pensamiento crítico y creativo (Roque, 2016).

- Dinámica laboral: Son una serie de actividades interactivas que

permiten reforzar determinados aspectos del trabajo en equipo. Cada dinámica incluye diferentes procedimientos sistematizados que se adaptan a las necesidades de las empresas. Participación activa, calidad de servicio educativo, proyección social y ética (Stephen, 1994).

2.2.8. Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Faría (2008) argumenta que las organizaciones de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales son: La satisfacción del trabajador,autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

- *Satisfacción del trabajo:* Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. Se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: Equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según los autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: Estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en elcomportamiento futuro.

- *Autoestima:* Es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las

situaciones conflictivas.Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima.

- *Trabajo en equipo:* La labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se produce fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

- *Capacitación del trabajador:* Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos. Los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto,las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

2.2.9. Fundamentos sobre el desempeño docente

El Ministerio de Educación de Chile (2003) aclara que “el desempeño docente es la mejora de las capacidades profesionalespara el proceso de una buena enseñanza, utilizando las herramientas adecuadas para el buen

desempeño docente y para la evaluación de los aprendizajes".

Para ejercer la carrera de docente, es importante tener vocación y compromiso con la educación para poder enseñar y transmitir conocimientos a nuestros alumnos, logrando formar personas de bien. Según García (2013) dice: "El docente en su trabajo de mediador y facilitador, debe orientar al alumno", elprofesor es un guía que enseña a desarrollar las habilidades cognitivas de sus alumnos para llegar a la comprensión del conocimiento.

2.2.10. Evaluación del desempeño docente

Palma (2016) indica que "la evaluación del desempeño de un profesor es un proceso sistemático de obtenciónde datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar elefecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de la comunidad educativa". Bases teóricas sobre desempeño docente. Teorías pedagógicas.

2.3. Definición de términos

2.3.1. Clima laboral

Alves (2017) expresa sobre el clima que el afecto de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, de respeto mutuo, valores y sentimientos de pertenencia, atmosfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, juntocon una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y buen rendimiento.

Chiavenato (1984) indica que el clima laboral establece el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. El clima se descubre por las personas de diferentes conceptos". indica que hay personas que perciben el clima laboral de forma negativa o positiva como resultado de la interrelación personal del grupo.

Para Martín (1999) el clima laboral o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

2.3.2. Información: Es un conjunto de datos con un significado, o sea, que reduce la incertidumbre o que aumenta el conocimiento de algo (Chiavenato, 2019).

2.3.3. Canales de comunicación: Son el soporte mediante el que se transmite el mensaje desde el emisor hasta el receptor. Circulares, internet, teléfono, e-mail, sms, radio, prensa, televisión según el avance tecnológico podemos identificar nuevos canales de comunicación (Stephen, 1994).

2.3.4. Recursos: Es aquel medio utilizado para cumplir un fin que,en el caso de la economía, sería la satisfacción de una necesidad. Es decir, el recurso es cualquier elemento usado para alcanzar un determinado objetivo (Chiavenato, 2019).

2.3.5. Herramientas digitales: Son paquetes informáticos que están en las computadoras, o en dispositivos electrónicos como celulares y tabletas, entre otros. Tienen el fin de facilitar las tareas de la vida cotidiana y se pueden clasificar según la necesidad que tenga el usuario (Tobon, 2018).

2.3.6. Tecnología: Viene hacer aquellos conjuntos de etapas científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales, incluyendo las inversiones en nuevos conocimientos, que llevan o que intentan llevar a la implementación de productos y de procesos nuevos o mejorados (Tobon, 2018).

2.3.7. Compromiso: Es lo que transforma una promesa en realidad. Y las acciones que hablan más alto que las palabras. Es hacerse del tiempo (Lehman, 2006).

2.3.8. Especialización: Es el proceso por el que un individuo, colectivo o institución se centra en una actividad concreta o en un ámbito intelectual restringido en vez de abarcar la totalidad de las actividades posibles o la totalidad del conocimiento. Tales actividades o ámbitos restringidos se denominan especialidades, (Humboldt, 2015).

2.3.9. Capacitación: Es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización, (Chiavenato, 1984).

2.3.10. Actualización: Es el proceso y el resultado de restaurar. La actualización, a partir de este significado, puede emplearse en distintos contextos (Tobon, 2018).

2.3.11. Reconocimiento: Es la acción de distinguir a unsujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o elobjeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación (Chiavenato, 2019).

2.3.12. Desempeño docente: Pérez (2012) menciona que "el buen desempeño de los profesores se establece mediante la ejecución, de la manera como se desempeña, de lo que sabe y pude hacer". La ley N° 30512 en su artículo N° 67 señala que la docencia comprende, asesoría, consejería y tutoría académica, laenseñanza en el taller o laboratorio, en el aula, en el desarrollo curricular, etc.

La gestión pedagógica percibe a los profesores que desempeñan los puestos de responsables de las unidades y áreas de los IESTP públicos.

2.3.13. Planificación: Es el acto y el resultado de panificar. Este verbo (panificar), en tanto, alude al proceso que permiteproducir pan. Para comprender la idea de panificación, es imprescindible saber qué es el pan. Así se denomina al alimento que se prepara cocinando una masa de harina, agua y, por lo general, levadura (Chiavetando, 1984).

2.3.14. Actividades de enseñanza: Es un procedimiento que se realiza en un aula de clase para facilitar el conocimiento en los estudiantes, y con el propósito de motivar la participación en el proceso de enseñanza (Cooper, 2015).

2.3.15. Aprendizaje sincrónico: Es el aprendizaje que sucede al mismo tiempo para el instructor y para los estudiantes, es decir que hay una interacción en tiempo real entre ellos. Puede suceder online o fuera de línea (Tobon, 2018).

2.3.16. Aprendizaje asincrónico: Es aquél que puede suceder en vivo o estando desconectados a través de videos, material o recursos educativos previamente proporcionados por la profesora o profesor, es decir, la clase aprende lo mismo pero cada alumno a su ritmo (Tobon, 2018).

2.3.17. Resolución de conflictos: Es la manera como dos o más individuos, u organizaciones encuentran una solución pacífica a los desacuerdos que enfrentan. Estos desacuerdos pueden ser emocionales, políticos, financieros o todos ellos. Un conflicto habitualmente implica una disputa entre dos o más individuos u organizaciones (Brunet, 2011).

2.3.18. Organización pedagógica: Como “el estudio científico de las instituciones educativas y de la adecuada y ordenada gestión de los elementos que la integran para favorecer los aprendizajes” (García (1997).

2.3.19. Pensamiento crítico: Es un proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo, debido a que se apoderan de sus estructuras inherentes del acto de pensar y por someterlas a los estándares" (Elder, 2005).

2.3.20. Creativo: Se corresponde con una actividad cerebraly, reproducir experiencias previas, elabora sobre la base de estos nuevos planteamientos (Vygostsky, 2014).

2.3.21. Participación activa: Es aquella en la cual el individuo expresa su firme disposición e interés por las cuestiones que le afectan, de su educación (Brunet, 2011).

2.3.22. Calidad de servicio educativo: La educación de calidad es científica, crítica, participativa, democrática y dinámica. Se fundamenta en el derecho a la educación, la formación integral con pertinencia cultural, impulsa la igualdad de oportunidades en el marco de la equidad, la inclusión y la optimización de recursos (MINEDU, 1994).

2.3.23. Proyección social: Es una función que diferentes organizaciones han empezado a implementar, con el fin de establecer procesos de interacción e integración que encaminen a la solución de las problemáticas que afrontan las comunidades en diferentes aspectos sociales (Alves, 2017).

2.3.24. Ética: Es la rama de la filosofía que estudia la bondado la maldad de los comportamientos. Tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada. El estudio de la ética se remonta a los orígenes mismos de la filosofía en la Antigua Grecia, y su desarrollo históricoha sido amplio y variado (Marx, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

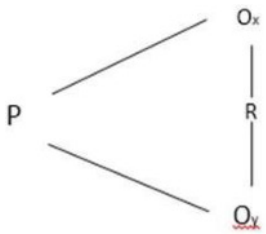
Tipo

Esta investigación fue de tipo aplicada no experimental, metodología cuantitativa, y que analizó las variables de estudio a nivel de dimensiones e indicadores de las temáticas de clima laboral y desempeño docente. Asimismo, la presente investigación fue de tipo correlacional descriptivo con corte transversal, ya que estos diseños permitieron verificar la relación de las variables, permitió determinar su influencia o no, o su grado de relación; es decir, sí existe relación entre clima laboral y desempeño docente.

Según Carrasco (2005) se trata de una investigación aplicada, esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investigó para actuar, transformar, modificar producir cambios en un determinado sector dela realidad.

Diseño

(Carrasco, 2005). La investigación realizada fue de tipo no experimental, pues las variables de estudio no han sufrido ninguna intervención por parte del investigador, fue descriptivo correlacional pues el propósito del estudio es establecer cuál es la relación entre las variables, y transversal porque las variables se han medido en un solo momento obtenidos como consecuencia de la aplicación de los instrumentos descriptivo correlacional de corte transversal. Debido aque las variables no se manipulan.



Donde:

P : Población Ox : Clima laboral
Oy : Desempeño Docente
R : Relación entre las variables de estudio

3.2. Ámbito temporal y espacial

En el ámbito temporal, el desarrollo de esta propuesta investigativa se llevó a cabo durante el año 2021.

En el ámbito espacial, esta investigación se desarrolló en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, del distrito de Moquegua, provincia Mariscal Nieto, región de Moquegua.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Está conformada por 16 profesores del Centro de Formación Agrícola de Moquegua período 2021, de las cuales 10 son hombres y seis son mujeres. Personal activo y estables en base la información dada por la Dirección de CFAM y Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua - GREMO.

3.3.2. Muestra

La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población que está constituida por 16 docentes nombrados del Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.

Tabla 1

Personal docente

DOCENTES		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
10	06	16

Nota: Recursos humanos GREMO.

El muestreo fue de manera de selección, de forma intencionada o no aleatoria o probabilística. Del mismo modo, la unidad de análisis correspondió a cada profesor integrante de la muestra citada.

3.3.3. Técnicas y recolección de datos

- Aplicación de instrumentos para recolectar los datos.
- Procesar datos en el programa Excel.
- Se trasladó los datos al programa SPSS versión 22 para realizar. la tabulación estadística para cada variable.
- Se realizó el análisis e interpretación de cada tabla y figura de cada variable y sus respectivas dimensiones.
- Se realizó la comprobación de la hipótesis mediante la correlación de Pearson.

3.3.4. Validación y confiabilidad de instrumento

Se aplicó un instrumento de modo preliminar a una muestra piloto considerando la muestra de otro instituto de educación superior tecnológico

“José Carlos Mariátegui” por autorización directivo, con características similares a la muestra de la presente investigación.

Se aplicó la siguiente fórmula: Donde:

N : Es el número de la muestra de docentesXi : valores obtenidos en el momento

Yi : Son los valores obtenidos en el momento. 2r>0,20 (cada ítem)

Para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach se utilizaron las siguientes escalas:

Escala	categoría
0,00	confiabilidad nula
0,51 a 0,60	confiabilidad inaceptable
0,61 a 0,70	confiabilidad cuestionable
0,71 a 0,80	confiabilidad aceptable
0,81 a 0,90	confiabilidad buena
0,91 a 0,99	confiabilidad excelente
1,00	confiabilidad perfecta

Tabla 2

Confiabilidad variable clima laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,931	,934	15

Nota: Elaboración propia.

Tabla 3

Confiabilidad variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,904	,903	15

Nota: Elaboración propia.

En la aplicación del alfa de Cronbach para clima laboral se obtuvo 0,934 y para desempeño docente 0,903, por lo que resulta que ambos instrumentos aplicados tienen buena confiabilidad.

Validación del instrumento

El instrumento fue revisado y validado por 3 expertos en el tema y un validador metodológico según anexo de validación.

3.4. Instrumentos

En esta investigación se aplicó la encuesta mediante un cuestionario, del cual se realizó la recolección de datos.

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó para las variables Clima Laboral con 15 preguntas, y el cuestionario para el desempeño docente con 15 preguntas, propuestos en Likert en 4 escalas:

1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=De acuerdo, 4=Totalmente de acuerdo).

Se aplicó un instrumento para prueba piloto a otro instituto de educación superior tecnológico, con características similares a la muestra de la presente investigación.

3.5. Procedimientos

El procesamiento de datos se realizó de manera automatizada utilizando el soporte técnico informático SPSS versión22.0, el cual contiene un paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de las medidas inferenciales, permitiendo la elaboración de tablas de doble entrada donde se aprecia el comportamiento de las variables según sus categorías, figuras, análisis e interpretación de los resultados en forma clara y precisa.

En el análisis inferencial: Para la determinación de la normalidad de los datos se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk y, posteriormente, se utilizó la prueba de R de Pearson conforme a los resultados de la prueba de normalidad.

3.6. Análisis de datos

El análisis de datos fue el precedente para la actividad de interpretación del estudio. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones (Kerlinger, 1982). La interpretación se realiza en dos etapas: a) Interpretación de las relaciones entre las variables y los datos que las sustentan con fundamento en algún nivel de significancia estadística. b) Establecer un significado más amplio de la investigación, es decir, determinar el grado de generalización de los resultados de la investigación.

Las dos anteriores etapas se sustentan en el grado de validez y confiabilidad de la investigación. Ello implica la capacidad de generalización de los resultados obtenidos.

El diseño de tablas estadísticas permite aplicar técnicas de análisis complejas facilitando este proceso. El análisis debe expresarse de manera clara y simple utilizando lógica tanto inductivacomo deductiva.

Las tablas diseñadas para el análisis de datos se incluyen en el reporte final y pueden ser útiles para analizar una o más variables. En virtud de este último criterio el análisis de datos puede ser univariado, bivariado o trivariado dependiendo de la cantidad de variables que se analizan.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

El presente trabajo de investigación fue aplicado en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” en el semestre académico 2022-I, donde se solicitó el permiso correspondiente al Sr. Director general y a la población de estudio para poder aplicar los instrumentos de investigación.

La aplicación de los cuestionarios de evaluación se realizó enun lapso de una semana, se coordinó con el director y docentes para explicarles sobre las pautas del cuestionario y poder ser aplicado en el tiempo programado.

En el presente capítulo, se muestran los resultados de los instrumentos aplicados a los docentes del Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM”, reflejando que existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente.

Tabla 4

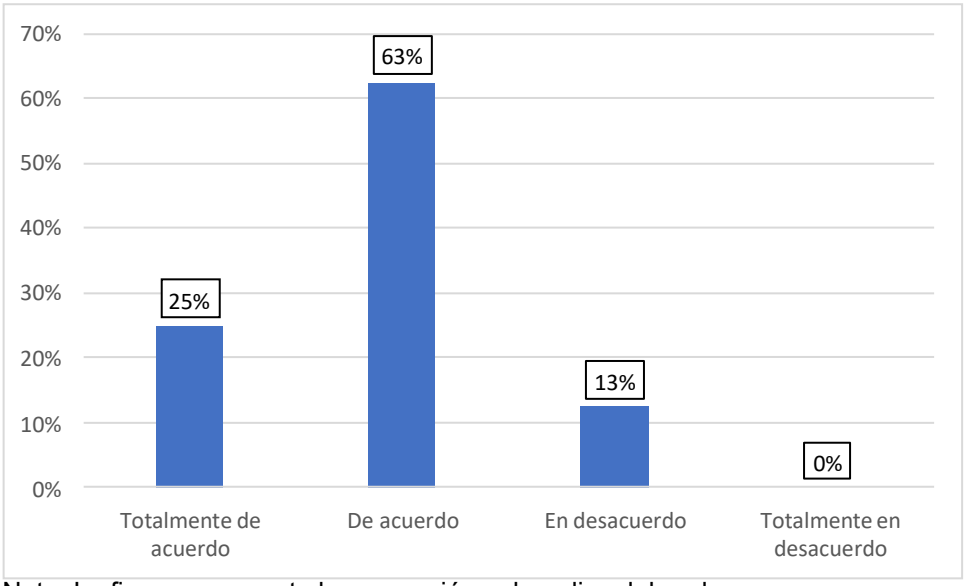
Variable clima laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	25
De acuerdo	10	63
En desacuerdo	2	13
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 1

Variable clima laboral



Nota: La figura representa la percepción sobre clima laboral.

Podemos observar que el mayor porcentaje de los docentes encuestados se distribuyen en la categoría “De acuerdo” de la variable clima laboral según tabla 4 y figura 1, con un 63%, frente a un 25% de docentes que se ubican en la categoría de totalmente de acuerdo y frente a un 13% que se distribuyen en la categoría de “en desacuerdo” para esta variable, demostrando la aceptación favorable del clima laboral por parte de los agentes de estudio.

Tabla 5

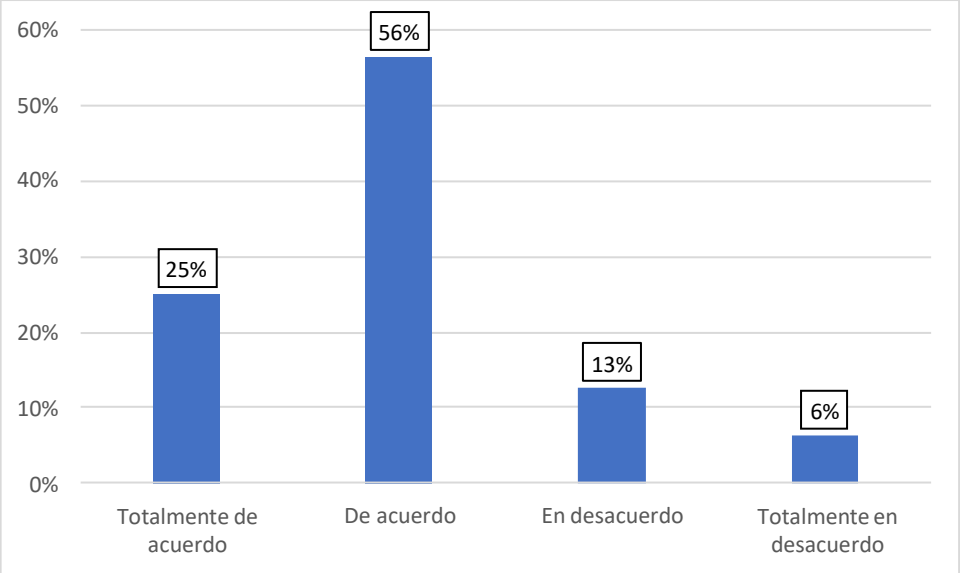
Dimensión comunicación de la variable clima laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	25
De acuerdo	9	56
En desacuerdo	2	13
Totalmente en desacuerdo	1	6
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 2

Dimensión comunicación de la variable clima laboral



Nota: La figura representa la percepción sobre comunicación.

Podemos observar que el mayor porcentaje de los docentes encuestados se distribuyen en la categoría “de acuerdo” de la dimensión comunicación de la variable clima laboral, con un 56%, frente a un 25% de docentes que se ubican en la categoría de totalmente de acuerdo y frente a un 13% que se distribuyen en la categoría de “en desacuerdo” para esta dimensión variable, según tabla 5 y figura 2, demostrando la aceptación favorable de la comunicación entre los agentes de estudio.

Tabla 6

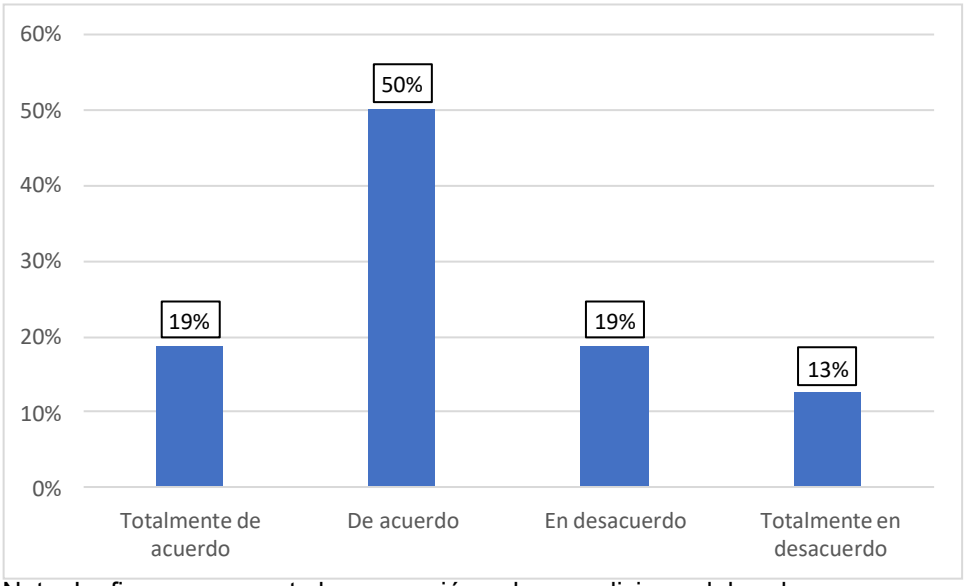
Dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	19
De acuerdo	8	50
En desacuerdo	3	19
Totalmente en desacuerdo	2	13
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 3

Dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral



Nota: La figura representa la percepción sobre condiciones laborales.

Podemos observar en la tabla 6 y figura 3, el mayor porcentaje de los docentes encuestados se distribuyen en la categoría “de acuerdo” de la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral, con un 50%, frente a un 19% de docentes que se ubican en la categoría de totalmente de acuerdo y frente a un 19% que se distribuyen en la categoría de En desacuerdo para esta dimensión variable, demostrando la aceptación favorable de las condiciones laborales por parte de los agentes de estudio.

Tabla 7

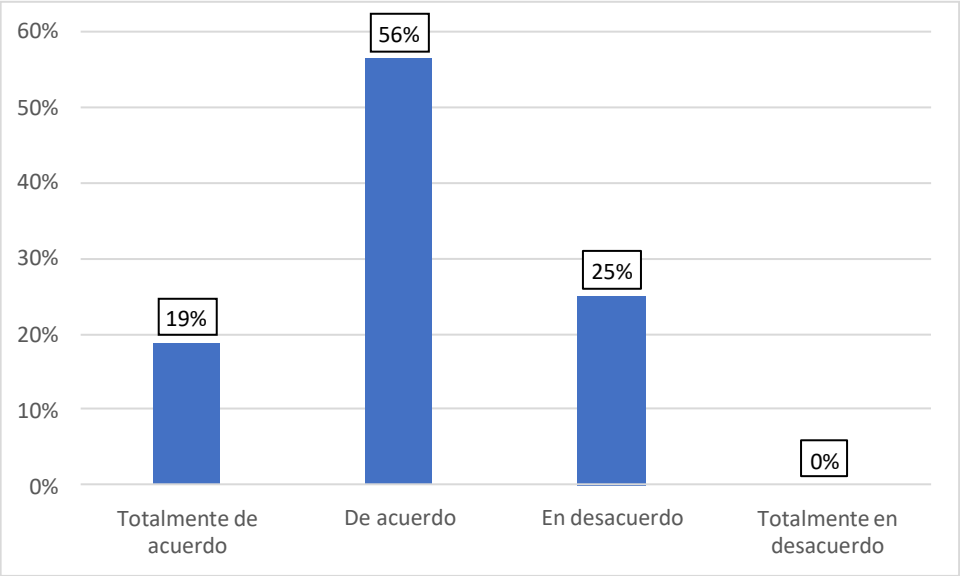
Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	19
De acuerdo	9	56
En desacuerdo	4	25
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 4

Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral



Nota: La figura representa la percepción sobre involucramiento laboral.

Podemos observar en la tabla 7 y figura 4, el mayor porcentaje de los docentes encuestados se distribuyen en la categoría “de acuerdo” de la dimensión Involucramiento laboral de la variable clima laboral, con un 56%, frente a un 25% de docentes que se ubican en la categoría de en desacuerdo y frente a un 19% que se distribuyen en la categoría de totalmente de acuerdo para esta dimensión variable, demostrando la aceptación favorable del involucramiento laboral por parte de los agentes de estudio.

Tabla 8

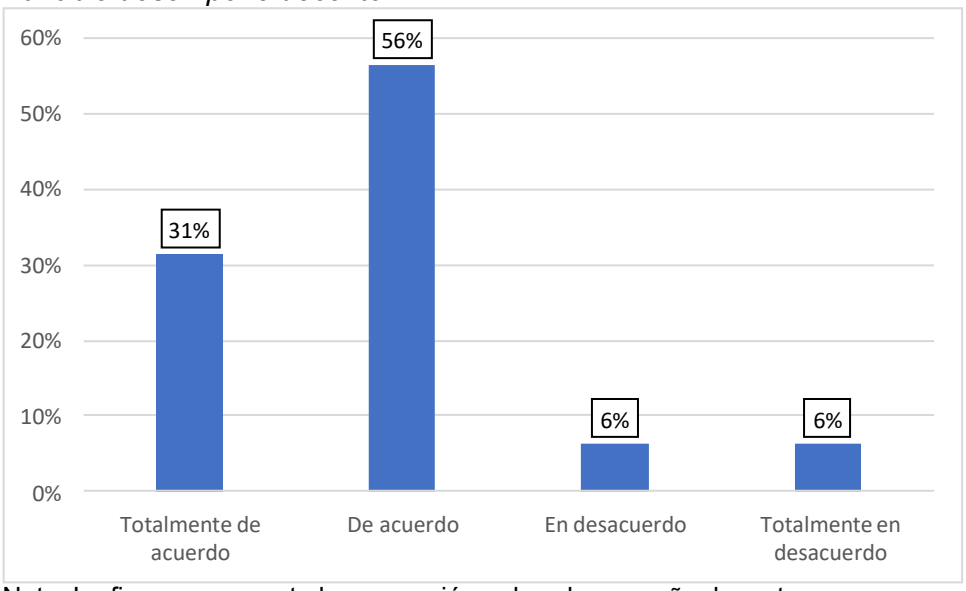
Variable desempeño docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	31
De acuerdo	9	56
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	1	6
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 5

Variable desempeño docente



Nota: La figura representa la percepción sobre desempeño docente.

Podemos observar, que en la tabla 8 y figura 5, los docentes se atribuyen en mayor porcentaje en la categoría “de acuerdo” del *desempeño docente*, que representan el 56% del conjunto. Y el 31% se ubican en categoría de totalmente de acuerdo. Sigue en importancia la categoría de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con un 6% en ambos casos para la variable desempeño *docente,* demostrando la aceptación favorable sobre desempeño docente por parte de los agentes de estudio.

Tabla 9

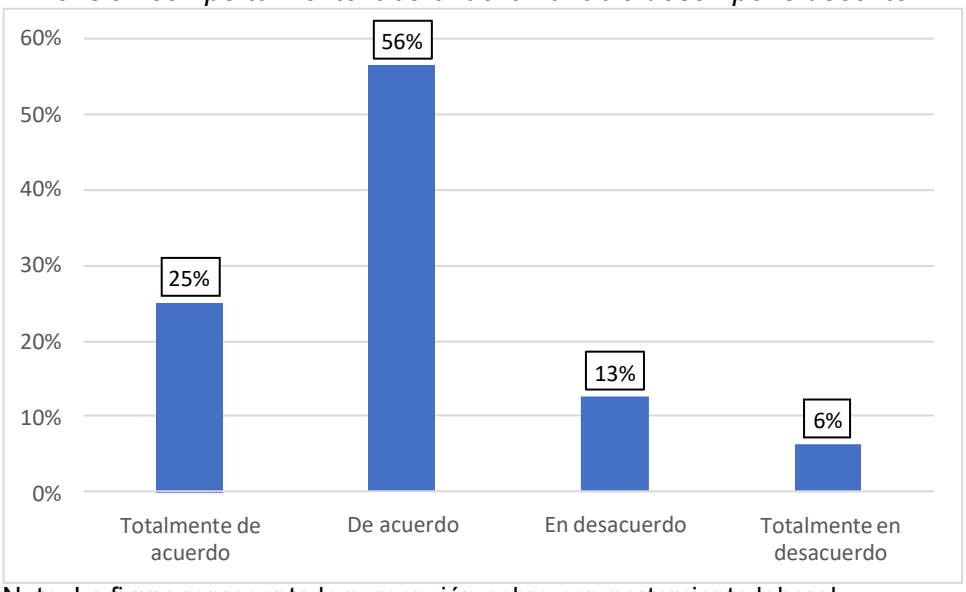
Dimensión comportamiento laboral de la variable desempeño docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	25
De acuerdo	9	56
En desacuerdo	2	13
Totalmente en desacuerdo	1	6
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 6

Dimensión comportamiento laboral de la variable desempeño docente



Nota: La figura representa la percepción sobre comportamiento laboral.

Podemos observar, que en la tabla 9 y figura 6, los docentes se atribuyen en mayor porcentaje en la categoría de acuerdo de la dimensión comportamiento laboral de la variable *desempeño docente*, que representan el 56% del conjunto. El 25% se ubican en categoría de totalmente de acuerdo. Sigue en importancia la categoría de en desacuerdo con un 13% para la dimensión de la variable desempeño *docente,* demostrando la aceptación favorable del comportamiento laboral por parte de los agentes de estudio.

Tabla 10

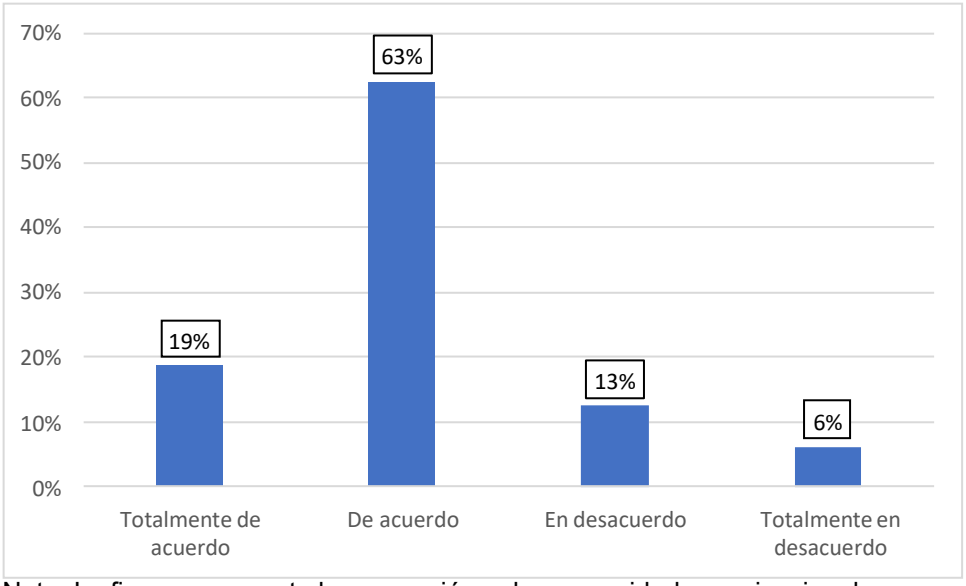
Dimensión capacidad organizacional de la variable desempeño docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	19
De acuerdo	10	63
En desacuerdo	2	13
Totalmente en desacuerdo	1	6
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 7

Dimensión capacidad organizacional de la variable desempeño docente



Nota: La figura representa la percepción sobre capacidad organizacional.

Podemos observar, que en la tabla 10 y figura 7, los docentes se atribuyen en mayor porcentaje en la categoría de acuerdo de la dimensión Capacidad Laboral de la variable *desempeño docente*, que representan el 63% del conjunto. El 19% se ubican en categoría de totalmente de acuerdo. Sigue en importancia la categoría de en desacuerdo con un 13% para la dimensión de la variable desempeño *docente,* demostrando la aceptación favorable de la capacidad laboral por parte de los agentes de estudio.

Tabla 11

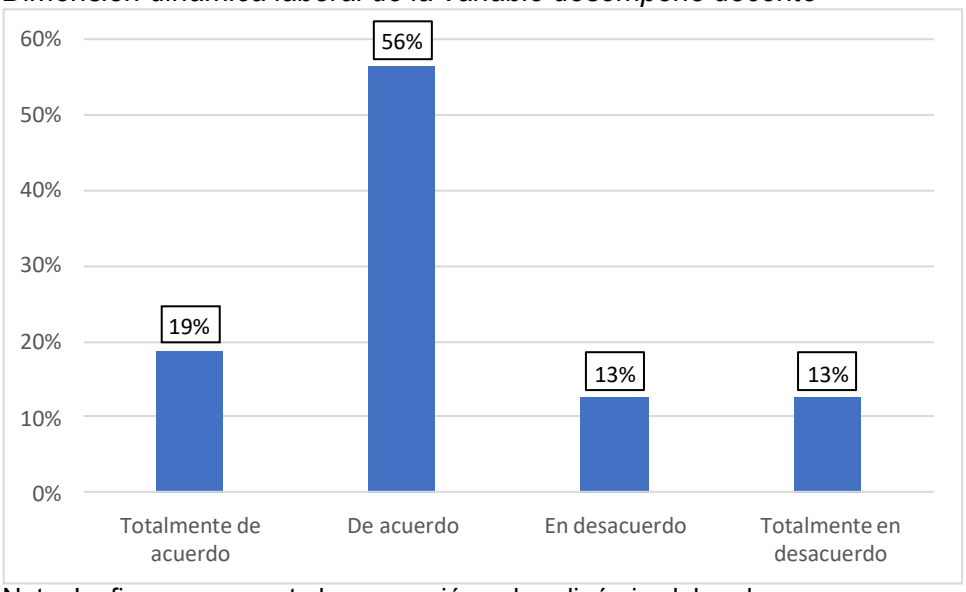
Dimensión dinámica laboral de la variable desempeño docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	19
De acuerdo	9	56
En desacuerdo	2	13
Totalmente en desacuerdo	2	13
Total	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 8

Dimensión dinámica laboral de la variable desempeño docente



Nota: La figura representa la percepción sobre dinámica laboral.

Podemos observar, que en la tabla 11 y figura 8, los docentes se atribuyen en mayor porcentaje en la categoría de acuerdo de la dimensión condiciones laborales de la variable *desempeño docente*, que representan el 56% del conjunto. El 19% se ubican en categoría de totalmente de acuerdo. Sigue en importancia la categoría de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con un 13% para la dimensión de la variable desempeño *docente,* demostrando la aceptación favorable de la dinámica laboral por parte de los agentes de estudio.

Tabla 12

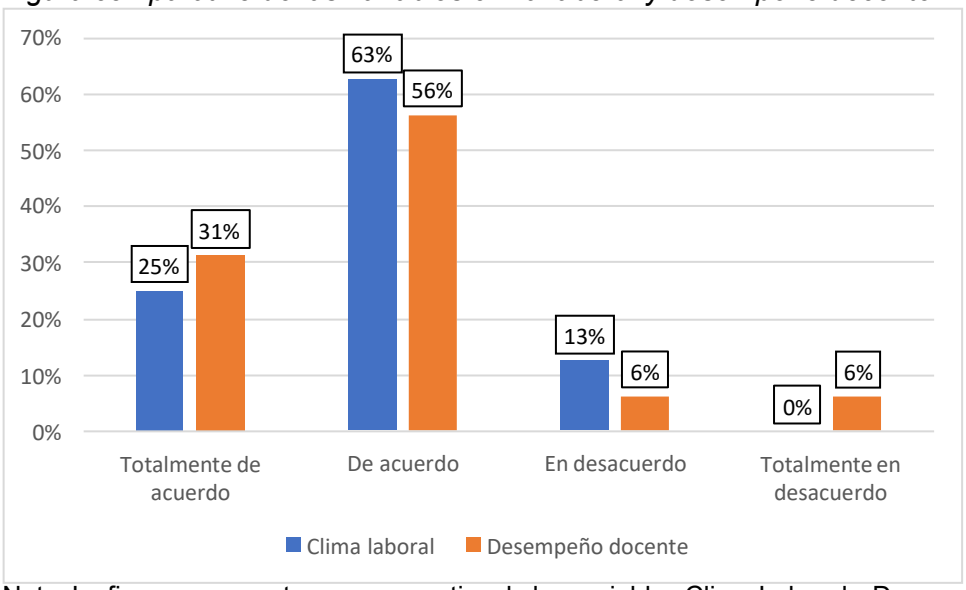
Cuadro comparativo de las variables clima laboral y desempeño docente

Categoría	variables			
	Clima laboral		Desempeño docente	
	F	%	F	%
talmente de acuerdo	4	25	5	31
De acuerdo	10	63	9	56
En desacuerdo	2	13	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0	1	6
Total	16	100%	16	100%

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Figura 9

Figura comparativo de las variables clima laboral y desempeño docente



Nota: La figura representa un comparativo de las variables Clima Laboral y Desempeño Docente.

Se muestra, que en la tabla 12 y figura 9, apreciación de los docentes en relación a la variable clima laboral y desempeño docente, en el centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I, donde existe mayor aceptación en clima laboral con 63% y desempeño docente con 56%.

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig.	Estadístico	gl	sig.
Clima Laboral	0,142	16	0,123	0,943	16	0,151
Desempeño Docente	0,134	16	0,201	0,935	16	0,103

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

Se observa en la tabla 13, que los niveles de significancia bilateral obtenidos, son mayores a α = 0,05; lo que indica la tabla de medición de intervalos que correspondería a una distribución normal; por lo tanto, se debe considerar una prueba paramétrica y en este caso se aplica la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.

Para la contratación de hipótesis se tomará los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p. 312) de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de medición de variables

-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández et al. (2010, p. 312).

Interpretación: el coeficiente de correlación puede variar de -1,00 a +1.00.

Tabla 14

Correlación entre las variables clima laboral y desempeño docente

		Clima Laboral	Desempeño Docente
Clima	Correlación de Pearson	1	0,952
Laboral	Sig.(bilateral)		0,003
	N	16	16
Desempeño	Correlación de Pearson	0,952	1
Docente	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	16	16

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

El coeficiente de correlación es 0´952 identificando una correlación positiva muy fuerte y como valor de sig. (valor crítico observado) 0,003 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I, como se observa en la tabla 14, donde se muestrala correlación confirmando la relación entre ambas variables.

Tabla 15

Correlación comunicación desempeño

		Comunic ación	Desempeño Docente
Comunicación Pearson	Correlación de	1	0,782
	Sig.(bilateral)		0,001
N		16	16
Desempeño Pearson	Correlación de	0,782	1
Docente	Sig. (bilateral)	0,001	
N		16	16

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

El coeficiente de correlación es 0,782 indicando una correlación positiva considerable valor de sig. 0,001 < 0,05, entonces, se rechaza la hipótesisnula y se acepta la hipótesis alterna, según tabla 15, es decir que la Comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I.

Tabla 16

Correlación condiciones laborales y desempeño docente

		Condiciones Laborales	Desempeño Docente
Condiciones	Correlación de Pearson	1	0,715
Laborales	Sig.(bilateral)		0,002
	N	16	16
Desempeño	Correlación de Pearson	0,715	1
Docente	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	16	16

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,715 e identifica una correlación positiva considerable y como el valor de sig, (valor crítico observado) 0,002 < 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, según tabla 16, es decir, que la dimensión condiciones laborales se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I.

Tabla 17

Correlación involucramiento laboral y desempeño docente

		Involucramiento Laboral	Desempeño Docente
Involucramiento	Correlación de Pearson	1	0,610
Laboral	Sig.(bilateral)		0,012
	N	16	16
Desempeño	Correlación de Pearson	0,610	1
Docente	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	16	16

Nota: Cuestionario- elaboración propia, *la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,610, identificando una correlación positiva media y como valor de sig. (Valor crítico observado) 0,012 < 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, según tabla 17. Es decir, que el involucramiento laboral tiene un valor significativo con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022- I.

Tabla 18

Correlación entre clima laboral y comportamiento laboral

		Clima laboral	Preparación para el aprendizaje
Clima	Correlación de Pearson	1	0,610
Laboral	Sig.(bilateral)		0,012
	N	16	16
Preparación para	Correlación de Pearson	0,610	1
el aprendizaje	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	16	16

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

El coeficiente correlación alcanza un valor de 0,610 identificando una correlación positiva media y el valor de sig (valor crítico observado) 0,012 < 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, según la tabla 18; es decir, que el clima laboral se relaciona significativamente con el comportamiento laboral en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I.

Tabla 19

Correlación entre clima laboral y capacidad organizacional

		Clima Laboral	Manejo de relaciones interpersonales empáticas y afectivas
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,684
	Sig.(bilateral)		0,008
	N	16	16
Manejo de relaciones Interpersonales Empáticas y afectivas	Correlación de Pearson	0,684	1
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	16	16

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,684 y se identifica una correlación positiva media cuyo valor de sig. (valor crítico observado) 0,008 < 0,05, por lo tanto; se acepta la hipótesis de investigación, según la tabla 19; es decir, que el clima laboral se relaciona significativamente con la capacidad organizacional en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I.

Tabla 20

Correlación entre clima laboral y dinámica laboral

		Clima Laboral	Desarrollo de la profesionalidad y laidentidad docente
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,952
	Sig.(bilateral)		0,000
	N	16	16
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	0,952	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	16	16

Nota: Cuestionario - elaboración propia.

El coeficiente de correlación indica un valor de 0,952, el cual identifica una correlación positiva muy fuerte y el valor de sig. (valor crítico observado) 0,000 < 0,05, entonces se acepta la hipótesis de investigación, según la tabla 20; es decir, decimos que el clima laboral se relaciona significativamente con la dinámica laboral en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I.

4.2 Discusión

Se presentan los datos de correlación de las variables de clima laboral y el desempeño docente. El valor del coeficiente decorrelación es de 0,952, el cual identifica una correlación positiva muy fuerte, y el valor de sig. (valor crítico observado) 0,000 < 0,05 aceptamos la hipótesis de investigación, por lo que se afirma que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua "CFAM" semestre académico 2022-I. De igual manera, los resultados de la variable comunicación se relacionan con el desempeño docente conforme el coeficiente de correlación es 0,782 indicando una correlación positiva considerable valor de sig. 0,000 < 0,05.

Estos resultados tiene un contraste con otras investigaciones realizadas, entre ellos tenemos a Saccsa (2015) en su investigacióntitulada "Relación entre el Clima Laboral y el desempeño docente del distrito de San Martin de Porres de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos", siendo la investigación de tipo básico y que obtuvo como resultado de una correlación conjunta de las variables de 0,768 y un valor p < 0,05, que permitió afirmar que existe relaciónentre el clima laboral y el desempeño académico de los docentes. Por lo que realizó la comparación de relación con esta investigación donde se obtuvo una correlación conjunta de las variables de 0,952, y un valor de sig. 0,00 < 0,05 el cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte aceptable.

Por su parte, Paredes (2016), en su investigación "Relación entre clima laboral y el desempeño docente dentro del aula en el nivel pre escolar de la Universidad de Anáhuac en México", obtuvo la dimensión de confianza de 0,789 siendo una correlación positiva alta y un nivel de significancia p < 0,05 el cual permite que haya un grado de satisfacción en la institución. Esta investigación se contrasta con los resultados obtenidos en nuestra investigación realizada en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua en la cual se obtiene un nivel de confianza de 0,952 la cual es una relación positiva muy fuerte.

Así mismo, Pérez (2012) planteó la tesis *clima laboral y su incidencia en el desempeño docente de los trabajadores del MIES, pichicha*. Estableció la correlación entre clima laboral y desempeño docente de los trabajadores en el Ministerio de inclusión económica y social. Con relación al presente trabajo de investigación existe relación entre sus dimensiones condiciones laborales y comportamiento laboral. Donde se determina la importancia de la comprensión entre los trabajadores quienes manifiestan que no hay una buena relación laboral.

Como Sánchez (2012), planteó la tesis *y el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad de Honduras*, un 82% indica una insatisfacción con posibilidad de condiciones laborales y un 91% de los trabajadores se encuentra insatisfecho con su salario. Los trabajadores en relación del presente trabajo de investigación se muestran descontentos por los factores de trabajo como: comportamiento, involucramiento y capacidad organizacional.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA Como conclusión general podemos decir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I, teniendo como coeficientede correlación de Pearson 0,952 y un valor de significancia 0,003 < 0,05 los resultados demuestran que existe una correlación positiva muy fuerte entre clima laboral y desempeño docente para efectos de resultados.

SEGUNDA La relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,782; es decir, identifica una correlación positiva considerable y como valor de sig. (Valor crítico observado) 0,001 < 0,05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis general, como importancia permanente que debe existir en toda organización la comunicación.

TERCERA En la relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y desempeño docente en el Centro de Formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,715 al identificar una correlación positiva considerable y como el valor de sig. (Valor crítico observado) 0,002 < 0,05 aceptamos la hipótesis de investigación, es decir, que las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño docente para un buen desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

CUARTA Así mismo, en la relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre

académico 2022-I, esta hipótesis se valida y alcanza un valor de 0,060 y señala una correlación positiva media y como valor de sig. (Valor crítico observado) 0,012 < 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, donde todos son partícipes en la toma de decisiones.

QUINTA También en la hipótesis 4, la correlación significativa entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I, esta hipótesis se valida y alcanza un valor de 0,610, identificando una correlación positiva media y como elvalor de sig. (valor crítico observado) 0,012 < 0,05 entonces aceptamos la hipótesis de investigación, como parte de la participación activa.

SEXTA La correlación significativa entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I en estahipótesis el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,684,indicando una correlación positiva media y como valor de sig. (Valor crítico Observado) 0,008 < 0,05 aceptamos la hipótesis de investigación, basado en los documentos de gestión.

SÉPTIMA En la hipótesis 6, existe correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión dinámica laboral en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2022-I en la presente hipótesis el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,952 identificando una correlación positiva muy fuerte y como el valor de sig., (valor crítico observado) es 0,000 < 0,05 aceptamos la hipótesis de investigación, proponiendo cambios de adaptación a las nuevas necesidades.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA Al Director General del Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” la programación de cursos de capacitación y/o actualización docente sobre liderazgo, socialización y participación activa y liderazgo.

SEGUNDA A los docentes es importante y fundamental relacionarse entre docentes por eso se recomienda una comunicación fluida y condiciones laborales óptimos para que todos estén informados sobre un mismo objetivo para un mejor desempeño.

TERCERA Al Director General del Centro de Formación Agrícola “CFAM” de Moquegua, organizar eventos culturales, mañana deportiva o conversatorios con la finalidad de reforzar los lazos de solidaridad y mejorar el clima laboral bajo el involucramiento.

CUARTA Es fundamental valorar y reconocer el esfuerzo de los docentes mediante actos resolutivos e incentivarlo a la ejecución de nuevos proyectos en beneficio de la institución y de sus alumnos.

REFERENCIAS

Alfaro, G. (2021). *Entornos virtuales y desempeño docente en la Institución Educativa 7228 Peruano Canadiense Villa El Salvador.* Lima: Universidad César Vallejo.

Alves, J. (2017). *Liderazgo y clima laboral.* México: Revista de Psicología del deporte.

Aquinto, E. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en la Escuela Superior de Educación Profesional José Carlos Mariátegui de Moquegua.* Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui.

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias.* México: Trillas.

Campos, S. (2015). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.* Lima - Perú: UNMSM.

Canales, A. (2021). *Clima laboral y el desempeño Laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. en periodo de pandemia Covid-19.* Lima: Universidad Científica del Sur.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica.* Lima -Perú: San Marcos.

Chiavenato. (2019). *El capital humano de las organizaciones.* España: Mcgraw-hill.

Chiavenato, I. (1984). *Comportamiento organizacional.* México: McGraw-Hill .

Choque, C. (2015). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.* Moquegua: UNAM.

Cooper, J. (2015). *Estrategias de enseñanza.* Lima: Macro.

Cruz, L. (2021). *Clima institucional y desempeño Docente en el CEBA Corazón de María de Moquegua.* Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui.

Elder, L. (2005). *Estándares de competencia para el pensamiento crítico.* Lima: Norma.

Faría, A. (2008). *Clima laboral.* México: D.F. Interamericana S.A. deC.V.

García. (2013). *Diagnóstico de clima laboral del Departamento de Educación Superior Tecnológico Santiago Antúnez de Mayolo.* Mayolo - Huancayo: IESTSA.

García, R. (1997). *Organización escolar.* Lima: Ambar.

García, Y. (2012). *Diagnóstico de clima laboral del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.* Guanajuato - México: UNG.

Gómez, V. (2013). *Clima laboral y desempeño laboral docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Santiago Antúnez de Mayolo-Huancayo.* Piura - Perú: IESTSA.

Hortensia, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de la EAP de Enfermería de la UNMSM.* Lima - Perú: UNMSM.

Leandro, C. (2014). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla Callao* - Perú:Universidad San Ignacio de Loyola.

Lehman, S. (2006). *El valor del compromiso.* España: NYSE: LEH.
Likert, R. L. (1976). *Clima laboral.* New York: McGraw-Hill.

López, C. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de la Universidad de Piura.* Piura - Perú: UNP.

Maquera, J. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la oficina regional de administración de la sede central del Gobierno Regional Moquegua.* Moquegua: UCV.

Martin, A. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden.*

Madrid - España: Recuperado de www.uab.cat/pub educar.

Marx, C. (2017). *Pensamiento crítico.* España: Siglo XXI.

Mejía, J. (2008). *Educación en la globalización: Entre el pensamiento único y la nueva crítica.* Lima - Perú: Pedagógico de San Marcos.

Morales, G. (2010). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental.* México: UNAM.

Palma, A. (2016). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes.* Lima - Perú: Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2009 - 14060.

Paredes, J. (2016). *Relación entre clima laboral y el desempeño docente dentro del aula en el nivel pre escolar de la Universidad deAnahuac.* México: UNA.

Pérez, J. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec.*Lima - Perú: Ventanilla.

Roque, M. (2016). *Habilidades sociales y desempeño docente en una institución educativa de Moquegua.* Moquegua: UCV.

Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchautegi - Essalud, Lambayeque - Perú.* Lambayeque: Universidad del Pacífico.

Sánchez, F. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en tiempos de*

pandemia en la Institución Educativa N° 80407" Gonzalo Ugás Salcedo". Pacasmayo - Perú: Universidad César Vallejo.

Sánchez, M. (2012). *Clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Victor Antonio Moreno Mosquera.* Honduras: IEVAMM.

Stephen, R. (1994). *Comunicación globalizados.* México: McEsp. Tobon, S. (2018). *Modernización tecnológica para el nuevo milenio.*

México: Talca.

Valenzuela, R. (2018). *Clima laboral y desempeño Laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua.*

Moquegua: Universidad César Vallejo.

Von Humboldt, A. (2015). *La invención de la naturaleza.* México: Planeta. Vygostsky, L. (2014). *Pensamiento y lenguaje.* Minsk: Blanck.

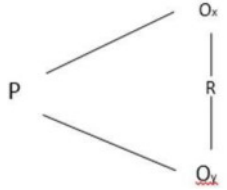
Zaga, G. (2011). *Relación del clima institucional con el desempeño Docente del Complejo Educativo de Huaraya.* Moho - Puno: CEH.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 5

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia del Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?	Determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.	Hi = Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.	Variable 1 Clima laboral Variable 2 Desempeño docente	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** No experimental **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN** Descriptivo Correlacional  No experimental **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN** Cuantitativo **POBLACIÓN** La poblaciónestará conformada por los docentes del Centro de Formación Agrícola Moquegua. **MUESTRA** La muestra serán 16 docentes que es la
- ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico, período 2021?	- Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico, período 2021.	Hi= Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua semestre académico período 2021.	Comunicación Condiciones laborales Involucramiento laboral	
- ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación	- Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de	Hi= Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación		

pandemia en el

	¿Agrícola de Moquegua semestre académico, período 2021?	Centro de formación Agrícola de Moquegua semestre académico, período 2021.	Agrícola de Moquegua semestre académico, período 2021.	Comportamiento laboral	población total de docentes. **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS** - Encuesta - Cuestionario **MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.** Se procederá a recolectar la información, tabularla, organizarla y cuantificarla para obtener los Figuras que nos ayudaran a comprender la información. Se utilizará cuadros de frecuencia y diagramas para entender los métodos de análisis de datos.
-	¿Qué relación existe entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período2021?	- Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.	Hi= Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.	Capacidad organizacional Dinámica laboral	
-	¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral en tiempo de pandemia en el Centro de FormaciónAgrícola de Moquegua, período2021?	- Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de FormaciónAgrícola de Moquegua, período2021.	Hi= Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión comportamiento laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.		
-	¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional en tiempo de pandemia en el Centro de Formación agrícola	- Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional durante la virtualidad	Hi= Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión capacidad organizacional durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de		

de Moquegua, período 2021? - ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión dinámica laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021?	en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021. - Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión dinámica laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.	Formación Agrícola de Moquegua, período 2021. Hi= Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión dinámica laboral durante la virtualidad en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021.	

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 2: CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

La presente está orientada a efectuar un estudio sobre relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021

Estimado profesor elija una de las alternativas y marque con una X según su criterio.

4. Totalmente de acuerdo **3. De acuerdo** **2. En desacuerdo** **1. Totalmente en desacuerdo**

Cuestionario de Clima Laboral

N°	ÍTEMS	VALORES			
	Comunicación	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Acceso a la información.				
2.	Fluidez en la comunicación.				
3.	Variedad de canales de comunicación.				
	Condiciones laborales	**4**	**3**	**2**	**1**
4.	Adecuada administración de los recursos.				
5.	Remuneración atractiva y justa.				
6.	Percepción de relación armoniosa.				
7.	Implementación de plataforma Laboral.				
8.	Herramientas digitales para la modalidad virtual.				
9.	Equipos tecnológicos asignados por la institución.				
10.	Talleres implementados.				
	Involucramiento laboral	**4**	**3**	**2**	**1**
11	Compromiso con la visión, misión y valores en la organización.				
12	Especialización: Post-grado.				
13	Capacitación y actualización.				
14	Reconocimientos de mérito.				
15	Organización y/o ponencia de seminarios y/o.				

Nota: Elaboración propia.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

La presente está orientada a efectuar un estudio sobre relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021

Estimado profesor elija una de las alternativas y marque con una X según su criterio.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

Cuestionario desempeño docente

N°	ÍTEMS	VALORES			
	Comportamiento laboral	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	La planificación guarda relación y coherencia entre las unidades didácticas, y está en función de las necesidades del mercado laboral.				
2.	Organiza material digital en forma clara, lógica y creativa.				
3.	Selecciona herramientas digitales para actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.				
4.	Planificación de estrategias para el aprendizaje sincrónica (Práctica).				
5.	Planificación de estrategias para el aprendizaje asincrónica (Teoría).				
	Capacidad organizacional	**4**	**3**	**2**	**1**
6.	Resolución de conflictos y apertura al diálogo.				
7.	Organización pedagógica del aula virtual. (Motivación, desarrollo y evaluación).				
8.	Empleo de estrategias pedagógicas y actividades para el pensamiento crítico y creativo.				
9.	Uso de recursos tecnologías diversas y accesibles.				
10.	Software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.				
11.	Hace uso de videos propios como recurso para las actividades de enseñanza aprendizaje.				
	Dinámica laboral	**4**	**3**	**2**	**1**
12.	Participación activa en la gestión del Proyecto Educativo Laboral, del currículo y de los planes de mejora continua.				
13.	Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.				
14.	Contribución al desarrollo con proyecciones sociales.				
15.	Desenvolvimiento ético y respetuoso a los derechos humanos y al principio del bien superior del estudiante.				

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres (experto)	ROBERTO TITO CONDORI PEREZ
1.2. Cargo e institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación	Clima laboral y desempeño docente en tiempo de pandemia en el Centro deFormación Agrícola de Moquegua, período 2021
1.4. Investigadora	Danitza Farith Chicani Huacho

2. Tabla de evaluación General

INDICADORES	CRITERIOS
1. CLARIDAD Y REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado a la especialidad
2. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica para recolectar información
3. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad para recolectar información
4. COHERENCIA	Existe coherencia entre índices, indicadores y dimensiones
5. METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico o investigación

3. Opinión de aplicabilidad

Reúne el requerimiento, apto para su aplicación

Moquegua, diciembre de 2021

Firma del experto
ROBERTO TITO CONDORI PEREZ
DNI: 04653379
Teléfono: 999559121

FORMULARIO PARA VALIDEZ DE CONTENIDO

Tema: Clima laboral y desempeño docente en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021

Autor: Danitza Farith Chicani Huacho

Variable	Indicadores	Ítems	Claridad			Organización			Suficiencia			Coherencia			Metodología		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Clima Laboral	Comunicación	1. Acceso a la información.			X			X			X			X			X
		2. Fluidez en la comunicación.			X			X			X			X			X
		3. Variedad de canales de comunicación.			X			X			X			X			X
	Condiciones labores	4. Adecuada administración de los recursos.			X			X			X			X			X
		5. Remuneración atractiva y justa.			X			X			X			X			X
		6. Percepción de relación armoniosa.			X			X			X			X			X
		7. Implementación de plataforma Laboral.			X			X			X			X			X
		8. Herramientas digitales para la modalidad virtual.			X			X			X			X			X
		9. Equipos tecnológicos asignados por la institución.			X			X			X			X			X
		10. Talleres implementados.			X			X			X			X			X
	Involucramiento laboral	11. Compromiso con la visión, misión y valores en la Organización.			X			X			X			X			X
		12. Especialización: Post-grado.			X			X			X			X			X
		13. Capacitación y actualización.			X			X			X			X			X
		14. Reconocimientos de mérito.			X			X			X			X			X
		15. Organización y/o ponencia de seminarios y/o congresos			X			X			X			X			X
Desempeño docente	Comportamiento laboral	1. La planificación guarda relación y coherencia entre las unidades didácticas, y está en función de las necesidades del mercado laboral.			X			X			X			X			X
		2. Organiza material digital en forma clara, lógica y creativa			X			X			X			X			X
		3. Selecciona herramientas digitales para actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.			X			X			X			X			X
		4. Planificación de estrategias para el aprendizaje sincrónica (Práctica)			X			X			X			X			X
		5. Planificación de estrategias para el aprendizaje asincrónica (Teoría).			X			X			X			X			X
		6. Resolución de conflictos y apertura al diálogo.			X			X			X			X			X
		7. Organización pedagógica del aula virtual. (Motivación, desarrollo y evaluación).			X			X			X			X			X

		8. Empleo de estrategias pedagógicas y actividades para el pensamiento crítico y creativo.			X			X			X			X			X
		9. Uso de recursos tecnologías diversas y accesibles.			X			X			X			X			X
		10. Utiliza software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.			X			X			X			X			X
		11. Hace uso de videos propios como recurso para las actividades de enseñanza aprendizaje.			X			X			X			X			X
	Dinámica laboral	12. Participación activa en la gestión del Proyecto Educativo Laboral, del currículo y de los planes de mejora continua.			X			X			X			X			X
		13. Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.			X			X			X			X			X
		14. Contribución al desarrollo con proyecciones sociales.			X			X			X			X			X
		15. Desenvolvimiento ético y respetuoso a los derechos humanos y al principio del bien superior del estudiante.			X			X			X			X			X

(Aprueba = 3, No aprueba ni desaprueba = 2, Desaprueba = 1)

Coeficiente de valoración Porcentual

$$R = \frac{(\sum Cla + \sum Org + \sum Suf + \sum Coh + \sum Met) * 100}{n * 15}$$	**Donde:** ***R =*** *Coeficiente de valoración Porcentual* ***Cla =*** *Claridad* ***Org =*** *Organización* ***Suf =*** *Suficiencia* ***Coh =*** *Coherencia* ***Met =*** *Metodología* ***n =*** *número de preguntas*

RESOLUCIÓN

1. Aprobado_____(R ≥ 80%)
2. Desaprobado_____(R < 80%)

X

Moquegua, diciembre de 2021

ROBERTO TITO CONDORI PEREZ
DNI: 04653379
Teléfono: 999559121

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres (experto)	SERRUTO MEDINA, GENCIANA
1.2. Cargo e institución donde labora	DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación	Clima laboral y desempeño docente en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, periodo 2021
1.4. Investigadora	Danitza Farith Chicani Huacho

2. Tabla de evaluación General

INDICADORES	CRITERIOS
1. CLARIDAD Y REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado a la especialidad
2. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica para recolectar información
3. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad para recolectar información
4. COHERENCIA	Existe coherencia entre índices, indicadores y dimensiones
5. METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico o investigación

3. Opinión de aplicabilidad

Reúne el requerimiento, apto para su aplicación

Moquegua, diciembre de 2021

DRA. GENCIANA SERRUTO MEDINA
DOCENTE
CLAD Nº 185

Firma del experto

DNI: 01322062
Teléfono: 992605550

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres (experto)	Machicado Lea, Germán Wilber
1.2. Cargo e institución donde labora	Catedrático - UNAM
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación	Clima laboral y desempeño docente en tiempo de pandemia en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua, período 2021
1.4. Investigadora	Danitza Farith Chicani Huacho

2. Tabla de evaluación General

INDICADORES	CRITERIOS
1. CLARIDAD Y REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado a la especialidad
2. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica para recolectar información
3. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad para recolectar información
4. COHERENCIA	Existe coherencia entre índices, indicadores y dimensiones
5. METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico o investigación

3. Opinión de aplicabilidad

Reúne el requerimiento, apto para su aplicación

Moquegua, diciembre de 2021

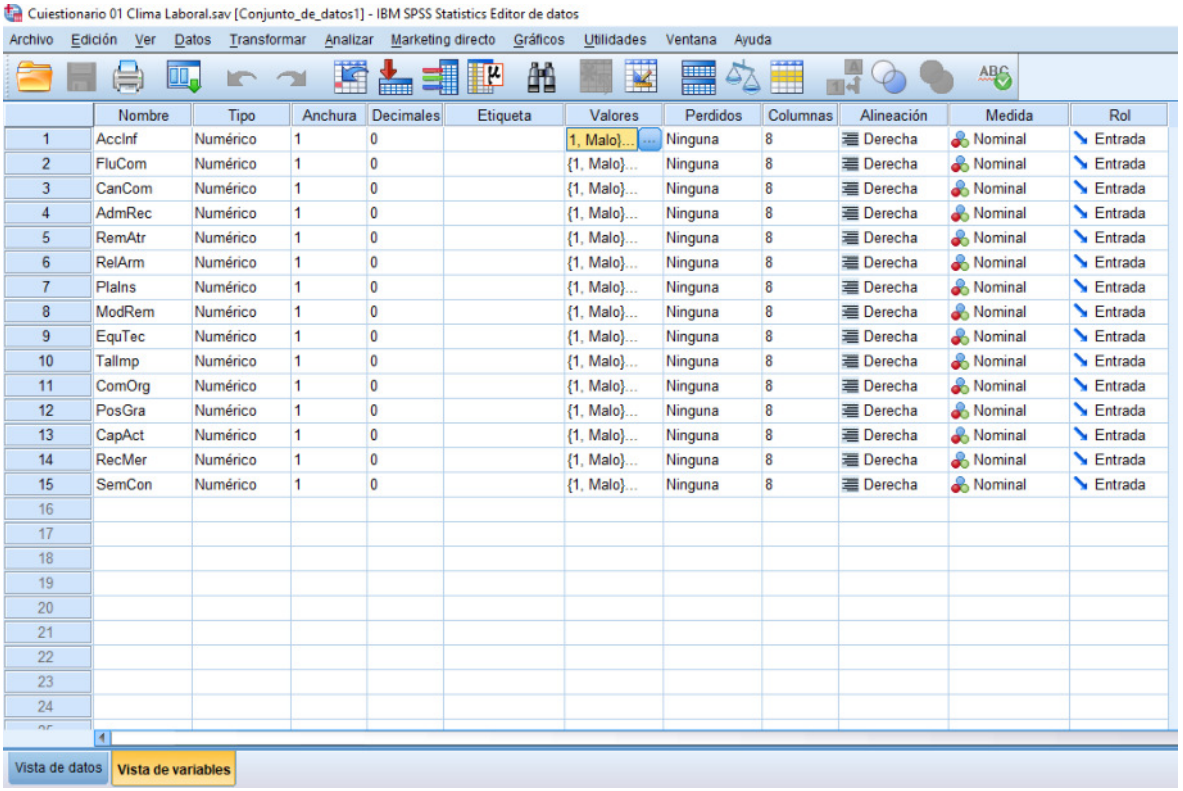
Germán W. Machicado Lea
DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI. 00514934
N° Reg. 052-051537

Firma del experto

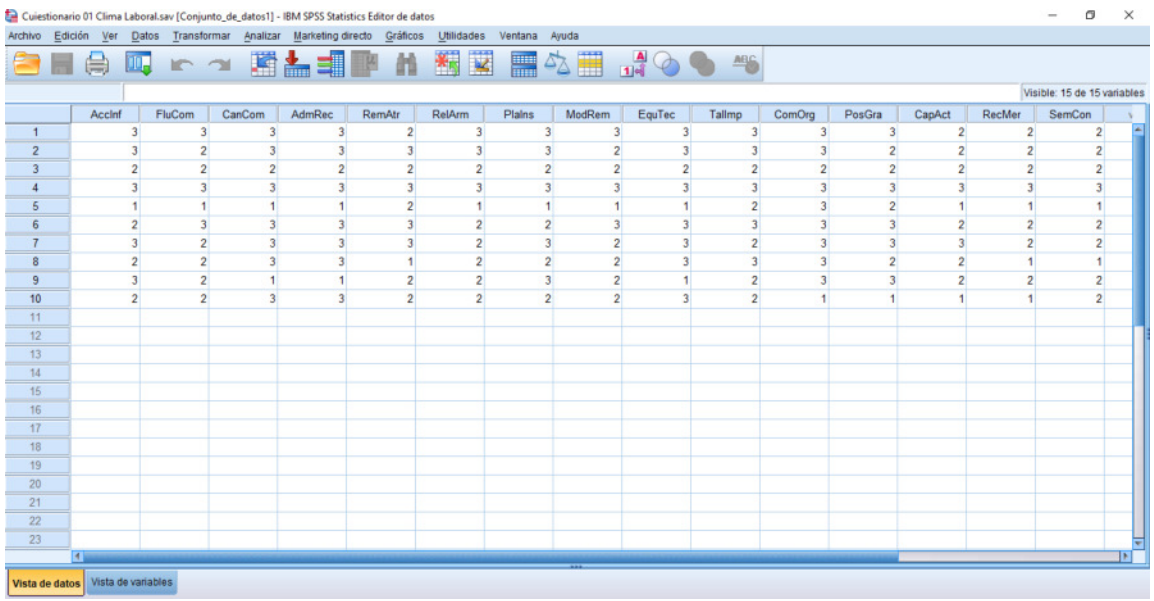
DNI: 00514934
Teléfono: 959996021

ANEXO 4: HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario N° 01: Clima Laboral



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	AccInf	Numérico	1	0		1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	FluCom	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	CanCom	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	AdmRec	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	RemAtr	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	RelArm	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	PlaIns	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	ModRem	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	EquTec	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	TalImp	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	ComOrg	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	PosGra	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	CapAct	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	RecMer	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	SemCon	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

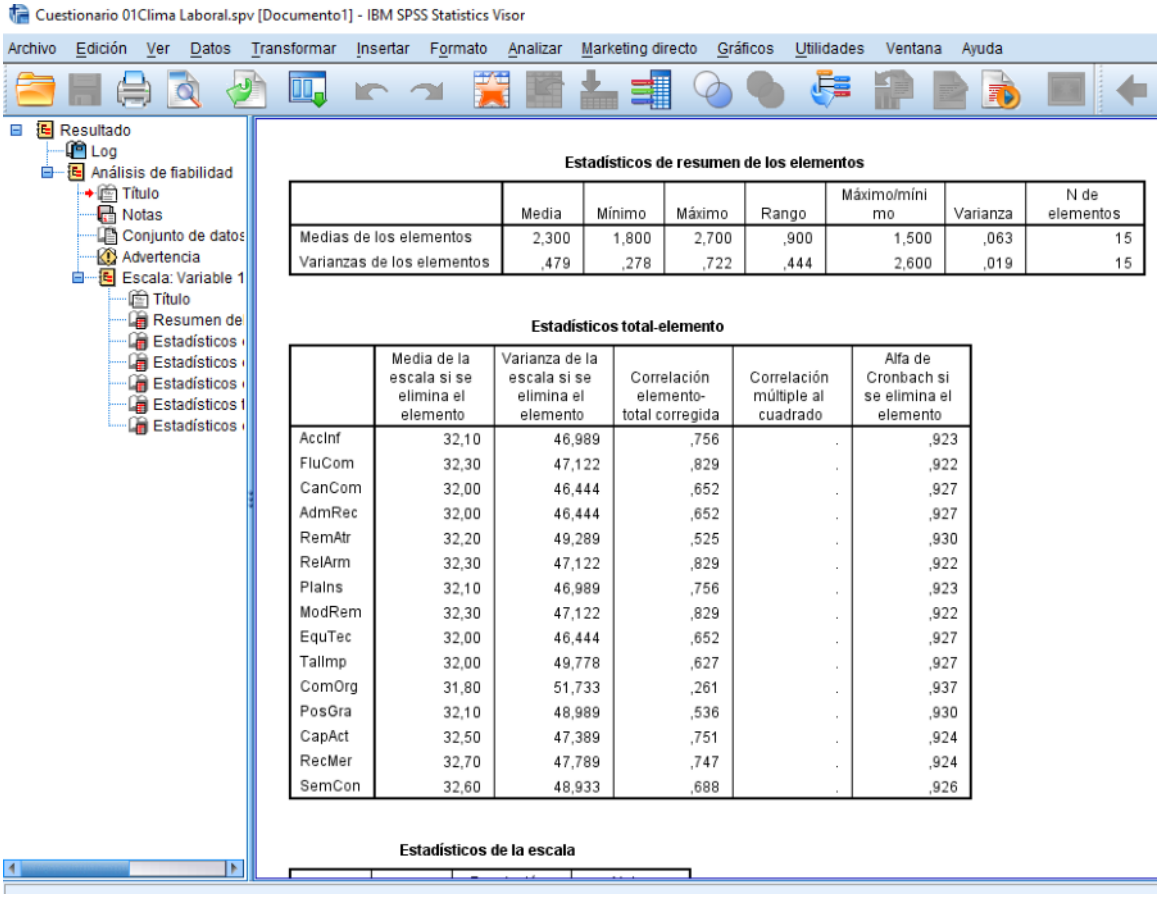


	AccInf	FluCom	CanCom	AdmRec	RemAtr	RelArm	PlaIns	ModRem	EquTec	TalImp	ComOrg	PosGra	CapAct	RecMer	SemCon
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1
6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
7	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
8	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1
9	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2
10	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

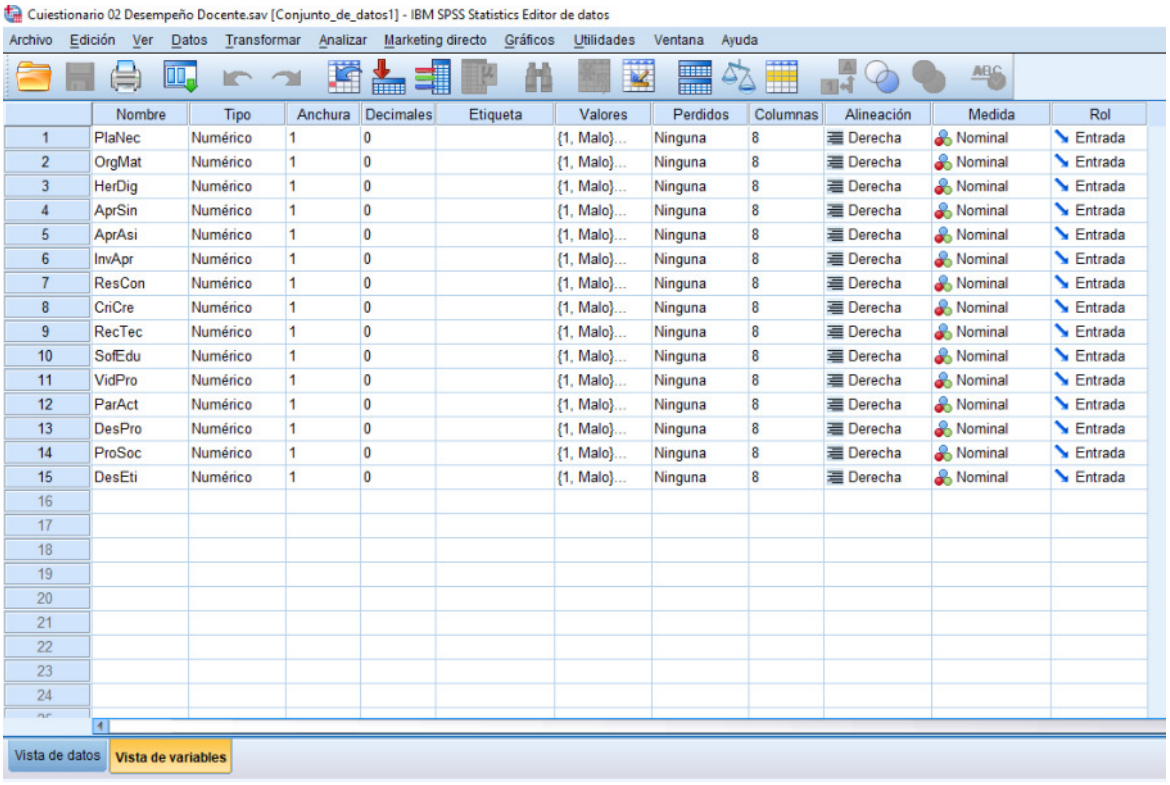
Prueba Piloto 1

Estadísticos de fiabilidad

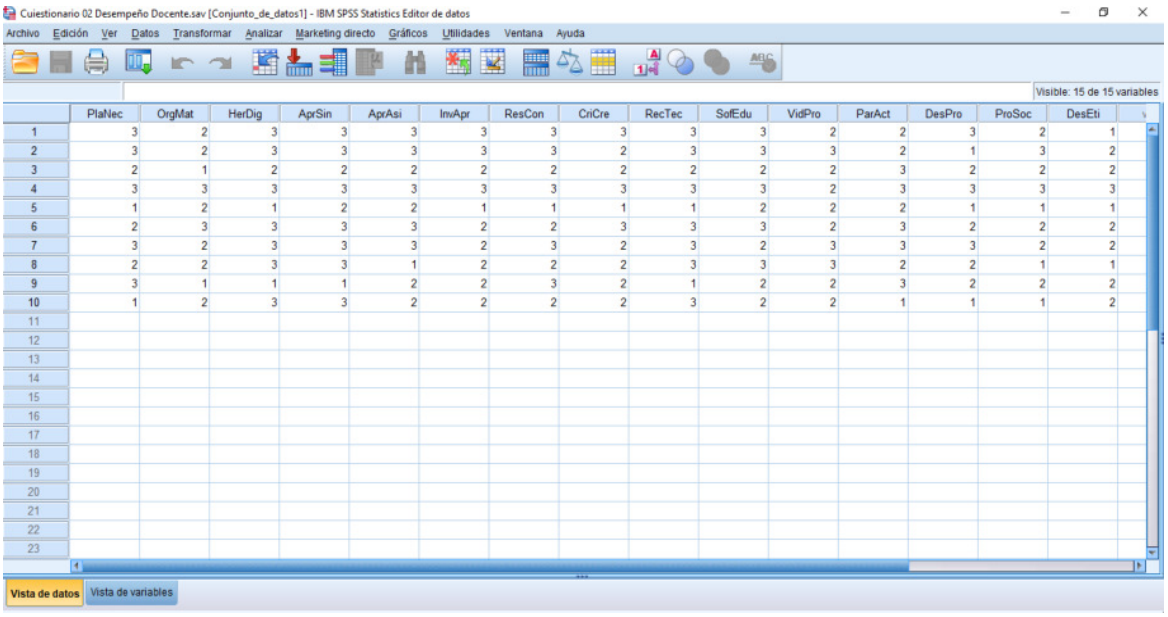
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,931	,934	15



Cuestionario N° 02: Desempeño Docente



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	PlaNec	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	OrgMat	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	HerDig	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	AprSin	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	AprAsi	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	InvApr	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	ResCon	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	CriCre	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	RecTec	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	SofEdu	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VidPro	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	ParAct	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	DesPro	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	ProSoc	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	DesEti	Numérico	1	0		{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

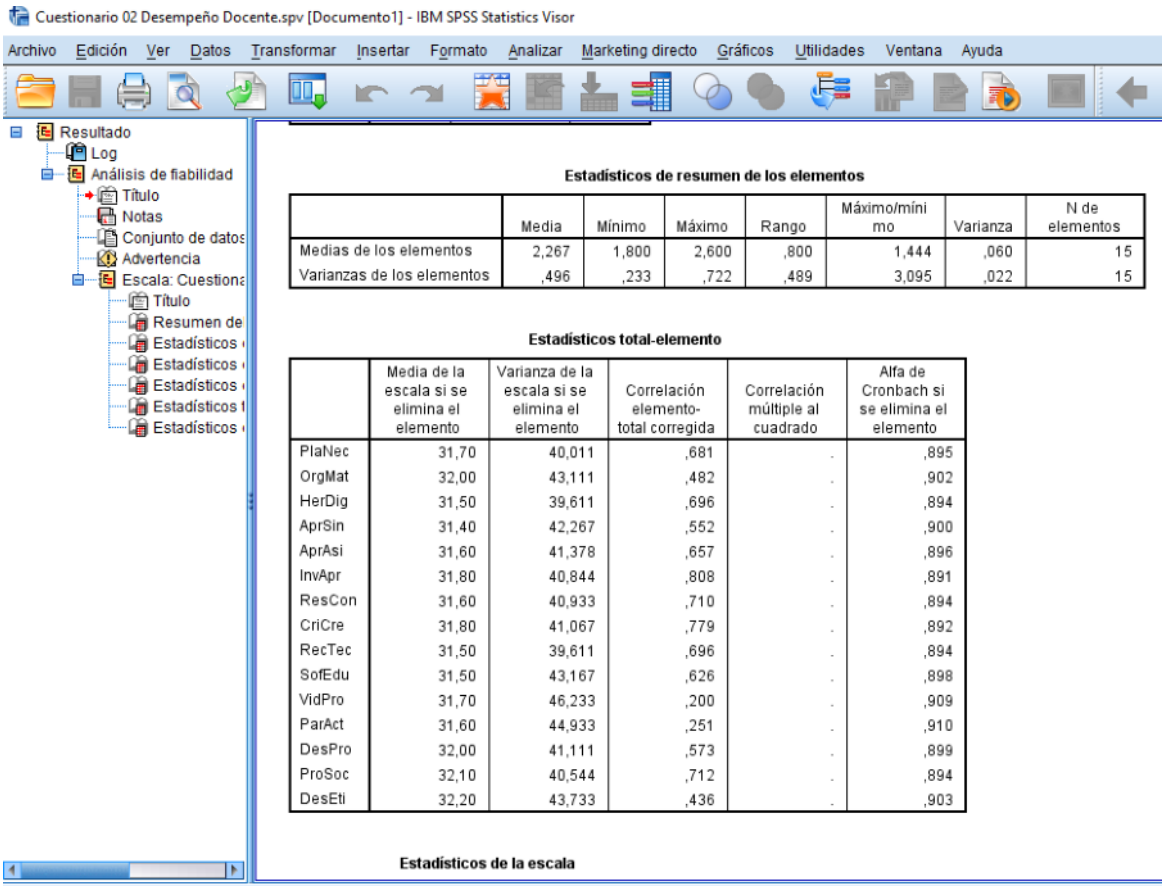


	PlaNec	OrgMat	HerDig	AprSin	AprAsi	InvApr	ResCon	CriCre	RecTec	SofEdu	VidPro	ParAct	DesPro	ProSoc	DesEti
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
7	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
8	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1
9	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2
10	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Prueba Piloto 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,904	,903	15



Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	2,267	1,800	2,600	,800	1,444	,060	15
Varianzas de los elementos	,496	,233	,722	,489	3,095	,022	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PlaNec	31,70	40,011	,681	.	,895
OrgMat	32,00	43,111	,482	.	,902
HerDig	31,50	39,611	,696	.	,894
AprSin	31,40	42,267	,552	.	,900
AprAsi	31,60	41,378	,657	.	,896
InvApr	31,80	40,844	,808	.	,891
ResCon	31,60	40,933	,710	.	,894
CriCre	31,80	41,067	,779	.	,892
RecTec	31,50	39,611	,696	.	,894
SofEdu	31,50	43,167	,626	.	,898
VidPro	31,70	46,233	,200	.	,909
ParAct	31,60	44,933	,251	.	,910
DesPro	32,00	41,111	,573	.	,899
ProSoc	32,10	40,544	,712	.	,894
DesEti	32,20	43,733	,436	.	,903

Estadísticos de la escala

ANEXO 5: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN

PERÚ Ministerio de Educación

CFAM
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA MOQUEGUA"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moquegua, 20 de septiembre del 2021

CARTA N 001 – 2021-CFAM/MOQUEGUA

BACHILLER DANITZA FARITH CHICANI HUACHO

Estudiante de la universidad nacional de Moquegua

Ciudad:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud, para autorizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos dirigido a 16 docentes nombrados del Centro de Formación Agrícola Moquegua ¨CFAM¨, donde se autoriza a su persona aplicar instrumentos de recolección de datos para docentes del trabajo de investigación denominado ¨ **CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA DE MOQUEGUA, PERÍODO 2021**¨, para obtener el grado de Licenciatura en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Moquegua, con el fin de identificar la importancia que existe entre la relación de clima laboral y desempeño docente.

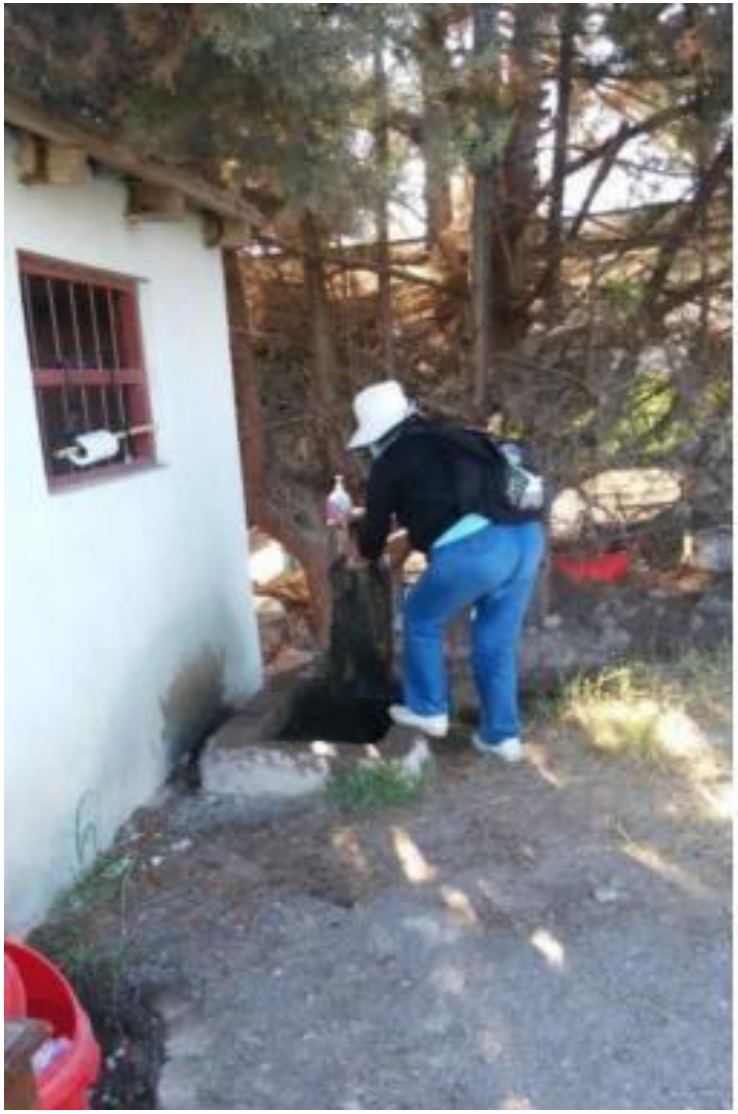
Sin otro particular hago propicia la ocasión para saludarla y expresarle mi estima personal y gratitud por su interés de mejorar la calidad educativa de nuestra Institución.

Atentamente,

I.E.S.T.P. CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA CFAM DIRECCIÓN GENERAL MOQUEGUA

Mgt. JORGE RICHARD HUACHO MANCHEGO
DIRECTOR GENERAL
I.E.S.T.P. "CFAM" - MOQUEGUA

ANEXO5: PANEL DE FOTOGRAFÍAS





















"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos	: Chicani Huacho Danitza Farith
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N°	: 70160040
Correo electrónico	: Farith.10@hotmail.com
Teléfono/Celular	: 953676716

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (X)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis **(X)**
b) Trabajo de Investigación **( )**
c) Trabajo de suficiencia profesional **( )**
d) Trabajo académico **( )**

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA DE MOQUEGUA, PERÍODO 2021

b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra: https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : 5.04.00
c) Fecha de publicación: 2022

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : Roberto Tito Condori
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 46533793
c) ORCID : 0000-0001-6708-1675

FIRMA

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 72253943
NOMBRES Y APELLIDOS : DANITZA FARITH CHICANI HUACHO

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

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

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(X) **SI autorizo que se deposite inmediatamente.**

FIRMA : Danitza

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 70160040

NOMBRES Y APELLIDOS : Danitza Farith Chicani Huacho

FECHA : 16-12-2022

