



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública
del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bach. Donayre Javier, José Cirilo (ORCID: 0000-0002-7665-2051)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, quien me dio las fuerzas y el empeño para realizar esta investigación; del mismo modo, a mis hijos que siempre me apoyan en todo aspecto de mi vida.

Agradecimientos

Expreso el agradecimiento a Mara Cárdenas, tutores y personas que contribuyeron a mi superación personal y profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	
rror! Marcador no definido.	ijE
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	
rror! Marcador no definido.	ijE
Índice de gráficos y figuras	
rror! Marcador no definido.	ijE
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel de confiabilidad de la variable clima laboral.	24
Tabla 2 Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral.	24
Tabla 3 Tabla de frecuencia de la variable clima laboral y sus dimensiones.	25
Tabla 4 Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.	26
Tabla 5 Correlación entre las variables clima laboral y desempeño laboral.	27
Tabla 6 Correlación entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral.	28
Tabla 7 Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral.	28
Tabla 8 Correlación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral.	29
Tabla 9 Correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.	30
Tabla 10 Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral.	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama del diseño correlacional.	20

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación de clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica y de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Participaron 42 docentes de la institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, con un muestreo no probabilístico; se utilizó dos cuestionarios para la medición de las variables: “Cuestionario sobre el clima laboral” y “Cuestionario sobre el desempeño docente”. El procedimiento estadístico se realizó mediante el cálculo de coeficiente de correlación de Rho Spearman; se llegó a la conclusión que existe una relación significativa, positiva y moderada entre el clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se halló una correlación $r=0,626$ y nivel de significancia $p=0,000$, es decir, a mayor clima laboral mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work environment and teaching performance in a Public Educational Institution of the district of San Antonio-Huarocharí, 2021. The research is of a quantitative approach, basic type and correlational descriptive level with a non-experimental design of cross-section. Forty-two teachers from the public educational institution of the San Antonio-Huarocharí district participated, with a non-probabilistic sampling; Two questionnaires were used to measure the variables: "Questionnaire on the work environment" and "Questionnaire on teacher performance". The statistical procedure was performed by calculating the Rho Spearman correlation coefficient; It was concluded that there is a significant, positive and moderate relationship between the work environment and teaching performance in a Public Educational Institution in the district of San Antonio-Huarocharí, 2021, due to the fact that a correlation $r = 0.626$ and level of significance was found $p = 0.000$, that is, the higher the work environment, the higher the level of teaching performance in a Public Educational Institution in the district of San Antonio-Huarocharí, 2021.

Keywords: Work climate, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Existe información que a nivel global e internacional el clima laboral tiene una relación con el desempeño y la salud de cada trabajador, el cual ayuda a su bienestar personal y social. También se conoce que los docentes están pasando una problemática en cuanto a su formación profesional, con una crisis en poder desarrollar habilidades y capacidades por no recibir una formación adecuada a la exigencia y el esfuerzo de su empleo. Para ello la educación necesita en la actualidad de nuevos retos, de un líder que pueda organizar y gestionar como director del centro laboral, que promueva nuevos conocimientos innovadores, exigidos para obtener cambios en el factor humano, que puedan tener una visión compartida, trabajo cooperativo y una buena función de liderazgo. En las escuelas los docentes deben de ir desarrollando la totalidad de sus habilidades y destrezas, sapiencias, relaciones interpersonales e intelectuales que les permitan ir aportando a sus objetivos y metas trazadas como institución.

El clima laboral se manifiesta en la calidad y rendimiento académico de los docentes de las instituciones educativas. En efecto un docente contento e involucrado tiene la facultad de promover una buena clase o una gestión escolar completa. Bajo este escenario, de la experiencia norteamericana como europea, fueron necesarios implementar políticas públicas que fortalezcan el talento de profesionales de la educación y así garantizar la calidad en el servicio educativo (Patrón, 2010).

En Latinoamérica existe la problemática en desarrollar sus capacidades intelectuales del profesorado, las instituciones profesionales que imparten o preparan docentes, no imparten una preparación profesional a las exigencias y esfuerzos de su empleo para la educación de los estudiantes, la política de cada país es fundamental para su desarrollo de nuevos conocimiento y nuevas tecnologías pedagógicas ayudaran a su bienestar económico de sus habitantes y de los países involucrados en su educación. En las escuelas deben funcionar los sistemas sociales y organizaciones integradas cuya función educativa trabaje en el ejercicio de una revalorización en el aspecto social, tradicional, solidario y motivacional, cuya estructura tenga la capacidad

de guiar acciones educativas que busque el éxito los conocimientos de aprendizaje para un buen funcionamiento institucional.

La política educativa peruana se desarrolla de manera descentralizada y autónoma, según algunas investigaciones el nivel educativo peruano es regular, pero la educación está por debajo de otras ciudades del mundo a pesar que las instancias del ámbito educacional tengan por objetivo dar un servicio eficaz con nuevas estrategias que brindan oportunidades para obtener diplomados o especializaciones relacionadas a su profesión como docentes. los profesores deben ser flexibles a los cambios continuos que exige un directivo que sea capaz, eficaz y competente a las necesidades de la comunidad educativa.

Orejuela (2019), en nuestro país todas las escuelas tienen en sus instalaciones profesores de diferentes índoles, situación económica, estilo de vida, credo, y eso trae como consecuencia un clima laboral de distintos indoles. Muy poca comunicación e indiferencia, esta situación trae diferentes reacciones y si no se atiende a las necesidades de las instituciones educativas se arribaría a una situación de descontrol físico, económico, emocional entre otros que afectarían negativamente el equilibrio y estabilidad con el que debe funcionar una institución, sumándose más conflictos que no permiten avanzar hacia el logro de objetivos en común y por ende una baja en la calidad del servicio de la enseñanza que se brinda.

Basándose a nuestra realidad regional y local, la educación no pasa por un gran momento importante en su sistema educativo hace falta de nuevos líderes educacionales que se han capaces de promover una visión retadora que nos permita estar por buen camino hacia las mejoras educativas de nuestra localidad. La institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, se encuentra con estos problemas, de una buena orientación que motive al docente para su buen desempeño y que pueda brindar un servicio educativo que requiere la institución, los docentes tienen que cumplir a cabalidad sus funciones como tal con una misión y visión orientada a la transformación de los estudiantes de nuestra comunidad.

Las opiniones y las posturas hacia la ciencia que aporta Garritz (2014) es una prioridad que busca entender los diferentes puntos de vista del trabajo de la labor docente, dentro de ellos están la planeación, programación de las experiencias de aprendizaje su educación y evaluación, la relaciones con los tutores, con los educandos y su perfeccionamiento como profesional según las reformas educativas.

La justificación teórica se enfocará en la recopilación de conceptualizaciones de diversos autores sobre las variables en estudio y sus respectivas dimensiones, las mismas que desde una óptica individual con alta responsabilidad en su contenido, compartirá las interpretaciones de una realidad distinta a las que se arribará. La justificación práctica se manifiesta por el aprovechamiento de los resultados que serán aplicados en la solución de la problemática que se describirá, resultando beneficioso para la institución educativa pública. La justificación de la metodología debe surgir por el uso de procedimientos de investigación el proceso seguido responderá los objetivos de la investigación, los que servirán para futuros estudios.

Frente a esta situación que se plantea como problema general: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021? y como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre Autorrealización y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021? 2. ¿Qué relación existe entre Involucramiento laboral y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021? 3. ¿Qué relación existe entre Supervisión y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021? 4. ¿Qué relación existe entre Comunicación y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021? 5. ¿Qué relación existe entre condiciones laborales y desempeños docentes en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021?

El objetivo general propuesto es: Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. Los objetivos específicos son: 1. Determinar la relación entre autorrealización y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. 2. Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, 3. Determinar la relación entre supervisión y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. 4. Determinar la relación entre comunicación y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. 5. Determinar la relación entre condiciones laborales y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

Se tiene como hipótesis general: Existe relación entre el clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021; hipótesis específicas: 1. Existe relación entre autorrealización y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. 2. Existe relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, 3. Existe relación entre Supervisión y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. 4. Existe relación entre Comunicación y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. 5. Existe relación entre Condiciones laborales y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Toropova et al. (2021) tuvo por objetivo en su investigación profundizar sobre la importancia de las condiciones laborales de los docentes en las escuelas. Los resultados de su investigación arrojaron que, en la carga laboral de los maestros, tanto el trabajo cooperativo como las percepciones de los docentes sobre la materia que enseñan jugaron un rol importante en la satisfacción de su entorno de trabajo. El nivel de desarrollo profesional logrado como las relaciones de cooperación que existe entre los docentes generaron un clima propicio para el trabajo. Para un grupo de maestros con mayor satisfacción en lo laboral se debía a la relación de cooperación entre docentes con una formación continua de su profesión, por lo que esto impactaba directamente en la satisfacción laboral, mientras que, para otro grupo de profesores, el tema de la disciplina de los estudiantes era un tema de interés continuo lo que generaba profundo malestar creando un impacto negativo en las condiciones de trabajo que afrontaban y sus creencias de autoeficacia eran bajas.

Rubio (2020) manifiesta que el objetivo de investigación fue analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño docente, donde se señala la apreciación de toda la institución con relación al clima laboral, donde se buscó que la planificación ayude a llevar un buen desarrollo de sus actividades diarias y en qué medida se verá afectada o no en el progreso de la institución, así como generar un ente innovador y competitivo. Se han usado instrumentos que buscaron medir el clima laboral por medio del test de Litwin y Stringer, y para medir el desempeño se utilizó el test de Gonzales Carpio. En conclusión, se comprobó que el tema laboral influye de bajo a medio en el nivel de relación con el desempeño, de una forma similar con las dimensiones del clima, demostrando una falta de integración por parte de los que conforman la organización educativa.

Andreucci y Morales (2020) en el estudio realizado brinda suficiente información sobre lo complejo que es la supervisión asociada a la tutoría que se ejerce en los centros universitarios donde se preparan a los futuros docentes. En este trabajo se evidencian los válidos temores, expectativas y creencias de ambas partes,

supervisados y supervisores al hacer frente a un procedimiento de supervisión. Proceso que busca afirmar la identidad de los docentes por medio de su accionar y visualiza su formación inicial como su identidad y las implicancias que conlleva su desempeño. Los hallazgos del trabajo detallan que la supervisión juega un papel importante a la hora de la formación recibida de los docentes, estas atienden a dimensiones iniciales de netamente formativas como parte de su identidad profesional.

En el trabajo de Matthew et al. (2020) hace un estudio de lo que trajo consigo la pandemia donde aparte de aumentar las desigualdades educativas que ya existían, el entorno de trabajo de los docentes se volvió desalentador por la falta de condiciones económicas de los estudiantes que haciendo el esfuerzo por aprender. Los docentes tuvieron que encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y personales. El estudio concluyó que la pandemia hizo dar un giro repentino en la sensación de éxito de los profesores, a su vez se demostró que el trabajo solidario y las condiciones en las escuelas jugaron un papel fundamental para ayudar a los docentes a mantener un concepto de respaldo y contención que no lo desvié de sus objetivos como educador, por medio de una sólida comunicación y actualización dirigida a colocar en sus expectativas justas de reconocimiento por la labor que venían desempeñando.

Orejuela (2019) con su investigación donde el objetivo fue buscar la relación del clima laboral en el desempeño. se concluyó que existe de un alto índice de vinculación entre las dos variables. A partir de esta visión, los resultados conseguidos en los múltiples instrumentos usados para este fin, se otorgó la probabilidad de conocer que el jefe o directivo jamás elabora una agenda en común para desarrollar en la institución educativa. Como jefe educativo no asume sus responsabilidades sobre los demás miembros del colectivo estudiantil, debido a que las elecciones de índole administrativo son asumidas de forma unilateral o en su mayoría, sin obtener un apoyo de la mayoría de sus integrantes por lo que es difícil lograr los objetivos trazados.

Cujia (2019) en su trabajo buscó caracterizar la forma en como la persona que ejercía el cargo de gerente de la organización educativa hacía uso de la

comunicación y si esta era efectiva y que consecuencias traía consigo dentro de la organización. Los directivos y profesores que formaron parte del estudio fueron sometidos a cuestionamiento sobre el tema por medio de cuestionarios que recogieron información sobre el accionar de los directivos como administradores educativos. Entre las conclusiones alcanzadas se puede señalar que la acción comunicativa es muy importante dentro de un organización, y la calidad de los medios que hacen efectivo este proceso son determinantes, necesariamente los administradores deben mantener un vínculo constante de intercambio de información con los profesores para la planificación de las tareas educativas, esta comunicación se debe caracterizar por ser clara y precisa, donde los mensajes apunten al logro de los objetivos institucionales.

Mendoza y Varas (2018) con su indagación buscó determinar la interacción que existe entre la necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral, tienen la posibilidad de detectar todas las propiedades que muestra una persona autorrealizada, cada individuo tiene aspiraciones, cuando se consigue se obtiene una gran satisfacción laboral por todo lo que ha conseguido en su proceso, fortaleciendo su personalidad espiritual, sus conocimientos, las buenas relaciones interpersonales y vivir feliz por todos sus logros. En el área organizacional ofrece credibilidad a la problemática presentada, a través de la organización y coordinación, se buscan alcanzar objetivos para cubrir sus necesidades, por lo cual resulta esencial que en cada entorno social estén establecidos las ventajas y desventajas para que el individuo logre sustituir todas sus carencias de una forma plena y exitosa.

Acevedo et al. (2017) en el estudio realizado se buscó analizar los efectos que producen el involucramiento del profesor, de los tutores o responsables de los educandos y la administración institucional en alcanzar los objetivos educativos. En la determinación del camino a seguir, se partió de la fuente de información que brinda la prueba ENLACE 2012 (Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Estudiantiles) y el cuestionario Entorno 2012 que recoge información social, económica y cultural de los estudiantes y sus familias. La investigación constató que mucho el involucramiento profesor como el de papás de familia están afectando de manera positiva el logro académico, siendo el involucramiento profesor una de las

variables estudiantiles con más predominación. A su vez, se pudo demostrar que ninguna de las dimensiones de la administración institucional resultó significativa, al cuestionar sobre la administración institucional y el interés de los padres si estas están afectando los logros estudiantiles por medio del involucramiento del maestro, se aprecia que a medida que el más grande interés de los padres se eleva, el involucramiento del maestro se comporta en esa misma tendencia, brindando una ventaja a los maestros que poseen este impacto. Se concluye con una meditación alrededor de la no significancia de las restantes dimensiones de la administración institucional que, según las fuentes consultadas, son centrales en la optimización estudiantil.

Chiang et al. (2008) en su artículo sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas del sector estatal. Como conclusión tenemos que de la interacción entre estas dos variables se pudo comprobar que existe una adecuada fiabilidad de las variables en estudio las cuales permanecen validadas y con la posibilidad de ser usadas para contribuir a mejorar la administración y la gestión en la calidad del servicio dado a sus consumidores internos y externos, esto implica que todos sus reactivos están íntimamente relacionados ayudando a mejorar la optimización la calidad del servicio.

Entre los antecedentes nacionales consultados se destaca el de Goetendia (2020) quien en su artículo determinó el nivel de relación entre la percepción del clima organizacional y su compromiso organizacional. Ante ello, nos dice que el resultado general arrojó sobre la existencia positiva de un vínculo entre las dos variables. Entre los docentes y administrativos hay una diferencia muy significativa, cobrando mayor relevancia los aspectos administrativos, la falta de lealtad, de respuesta sentimental y de conocimiento que tienen entre sí, esto los lleva a una predisposición de contraer una responsabilidad organizacional para las mejoras laborales.

García (2020) en su revista de investigación nos presenta el estudio que vincula a la ejecución curricular con el desempeño de los profesores, donde pretendió demostrar que hay una relación entre las dos variables, pero con un bajo grado de

manejo del maestro influenciado por una pobre ejecución de la malla curricular. El estudio refleja que la responsabilidad de cumplir con lo programado en sus diferentes campos temáticos acorde a un cronograma, con sus metodologías, materiales y evaluaciones, concluyendo en la relación fuerte entre las variables en estudio, según los alumnos de formación profesional universitaria, a mayor ejecución curricular mejores desempeños docentes.

Robayo (2019) por medio de su investigación planteó como principal objetivo hallar la influencia que ejerce el clima organizacional con el desempeño docente. La cual concluye en la existencia de una relación y que en palabras del autor, el clima organizacional como las reacciones y vínculos emocionales que comparten los integrantes de las organizaciones es regular, lo cual estaría perjudicando las maneras de comunicación e interacción entre los profesores de la unidad educativa, con una tendencia no adecuada en el clima ya que los maestros de la institución no se encuentran en buen estado de salud menos aun con la mente positiva donde su trabajo les sea satisfactorio.

Vera (2019) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre las dos variables, clima laboral y el desempeño; se concluye que la investigación demuestra que los profesores mejor tratados e incentivados obtienen mejores resultados en sus labores cotidianas. En este sentido, es relevante la ayuda oportuna para que sobresalgan en el cumplimiento de su trabajo, entendiéndose que el clima gremial es la condición ideal que asegura el cumplimiento.

Huacón (2019), en su trabajo determinó la relación que existe entre clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la institución, empleando instrumentos que le arrojaron una relación positiva regular pero de baja demanda entre ambas variables, expresando que el clima gremial en la institución educativa afecta simultáneamente el desempeño de los profesores, dichos resultados a causa de una pobre comunicación que afecta el clima gremial, lo que hace señalar un mejoramiento urgente de la organización que señale a los individuos sus ocupaciones inherentes a

sus funcionalidades, mejoren su comportamiento como profesionales de la educación que ayuden al alcance de los logros institucionales.

Del mismo modo, Penachi (2019), en su artículo menciona la indagación sobre la correlación entre clima organizacional y el manejo gremial, donde nos menciona que si no existe una buena interacción entre los trabajadores no puede haber un conveniente objetivo o meta, un óptimo clima gremial nos trae una mejor calidad de servicio caso opuesto la organización se vara afectada por malos servicios educativos y no se logrará o funcionará todo lo se han trazado los ayudantes de la organización, se concluye que si hay una interacción significativa teniendo a la vez la eficiencia, efectividad y calidad, los cuales resultan muy relevantes para un buena administración institucional. Un clima gremial correcto es parte asistencial para lograr alcanzar los objetivos propuestos, optimizando un servicio de calidad y, por otro lado, acciones contrarias no cooperan con la mejora de la administración, dificultando conseguir las metas planeadas.

Así mismo, Huaita y Luza (2018), en su revista resalta la investigación, el clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente que, por medio de instrumentos validados, indicaron que la satisfacción personal es muy importante para alcanzar la calidad de servicios de la institución donde laboran, donde las variables tienen un nivel estadístico significativos y sus variables son dependientes. Acorde a los hallazgos, se determina que las dos variables influyen adecuadamente en el desempeño de los docentes, determinando la necesidad de que sus profesionales deben estar preparados para un buen desarrollo de aprendizajes significativos para el bienestar de los estudiantes y toda la comunidad educativa inspirándolos y motivándolos para alcanzar sus metas y objetivos.

Surco (2018), nos resalta como la gestión académica es el punto clave para todas las instituciones educativas, va de la mano con el desempeño docente y busca mejorar la productividad de dicho sector para alcanzar las metas de dichas organizaciones. Como objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre gestión educativa y desempeño docente, el alfa de Cronbach presento una lista de

relación aceptable para ambas variables, los resultados del estudio nos dicen que, si existe una correlación Spearman moderada y verdadera, con un valor de 0.629, y entre las dimensiones que se modifican entre los valores que son significativos.

Del mismo modo, Pastrana y Falcon (2017) realizaron una investigación cuyo objetivo es Identificar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral, y con mayor especificación, diagnosticar el estado actual del de los docentes en la institución, y que en palabras del autor, el método usado le permitió determinar la relación que existía entre los docentes, arribando en una relación positiva entre las dos dimensiones que afecta el buen desarrollo cognitivo de los estudiantes.

Por ello, Sánchez (2017), estudió si es determinante la Influencia del clima institucional en la labor docente. La dimensión funcionamiento organizacional, estructura organizacional, las dimensiones toma de decisiones, comunicación, motivación, así como desempeño docente son muy buenas. La dimensión funcionamiento organizacional tiene una correlación muy baja, mientras que las demás dimensiones tienen correlación baja positiva. Se determina o concluye que, en la institución influye el desempeño del profesor y los maestros indican que se llevan muy bien en sus quehaceres diarios de sus labores.

En el mismo campo, Loayza (2017), en su investigación buscó determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente por medio de una investigación básica, descriptiva y correlacional que con una población de profesores pertenecientes a una institución pública educativa. Los cuestionarios aplicados permitieron medir las dos variables en la cual se obtuvo como resultados una correlación fuerte ($\rho= 0,683$) confirmando la existencia de una significativa relación y concluyendo que hay una buena comunicación entre todos los trabajadores del colegio donde laboran.

Por último, Ortiz (2017), en su investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente. A la población conformada por docentes se les aplicó una adaptación de un cuestionario que permite recoger información sobre el nivel de motivación que existe en la

organización y como esta repercute en el desempeño de los maestros. El estudio demostró los niveles de relación que existe entre las dos variables, y estadísticamente señala que hay una relación de $r=0,800$ positiva y alta. Se concluye o determina que de los docentes trabajan mucho mejor cuando son o tienen una buena motivación de parte de sus directivos.

A continuación, se consideraron diversas teorías para las variables de estudio, tales como:

Chiavenato (2000) manifiesta que el clima institucional es muy importante y adecuado para que haya un buen rendimiento entre las personas y evitar malos comportamientos que ocasionan problemas inadecuados y perjudican a todo el personal que labora en cualquier institución, cada trabajador requiere de un reconocimiento y oportunidades de mejora para tener un buen rendimiento laboral. Las empresas o instituciones que no tienen un buen clima laboral no tienen éxito en su productividad así cuenta con grandes tecnologías y maquinarias no sobresalen en su rendimiento, los trabajadores necesitan relacionarse para obtener un buen estado emocional y satisfactorio dentro de su centro laboral, en los maestros educadores ocurre lo mismo para llegar con mucha más facilidad hacia los estudiantes ellos deben contar con el apoyo de todo el personal sentirse a gusto con todos y se verá un gran cambio entre ellos.

El clima escolar está asociado con un rendimiento académico más sólido, tasas de graduación más altas, menor incidencia de violencia y una mayor retención de maestros (Reaves & Cozzens, 2018); mientras que los climas escolares hostiles, no acogedores las percepciones y la falta de motivación obligaron a los docentes a dejar la profesión (Ingersoll & Smith, 2003).

Gago et al. (2017). El clima laboral, definido como las sensaciones o estímulos externos de un individuo las interacciones psicosociales de su ambiente de trabajo es una variante que influye en su centro de laboral, la ansiedad es una respuesta emocional que puede ser una alerta ante una amenaza que suele afectar el desempeño laboral, la sobre carga en el trabajo y los conflictos pueden afectar el

rendimiento y desarrollo de los trabajadores y deteriora la salud corporal y psicológico del individuo.

Duran et al. (2019), dada la variedad de enfoques respecto al tema es un conjunto de sentimientos, tradiciones entre grupos de las organizaciones o dentro del sistema laboral. El ambiente laboral depende del liderazgo de comunicación e interacción entre los trabajadores eso va a permitir la diferencia entre otras organizaciones. El estudio de Inman y Marlow (2004) reveló que las culturas escolares que promovían el empoderamiento de los maestros y proporcionaban incentivos, aumento de la motivación intrínseca y extrínseca de los profesores para permanecer en la escuela y seguir queriendo enseñar. Por el contrario, las culturas escolares que promovieron hostilidades hacia los maestros experimentaron que los educadores abandonarían las escuelas para buscar otros campos que fueron más amigables y se adaptaron a sus necesidades.

Viñán et al. (2017), nos dicen que va a depender del de un buen líder en comunicación entre todos los individuos, las actuaciones y los escenarios cambiantes como la economía, las nuevas tecnologías, las desigualdades y la pobreza va depender su buen funcionamiento organizacional, los grandes profesionales como los administrativos son los que sobre salen llevando una buena labor como líderes entre ellos para así lograr todos sus objetivos trazados.

Palma (2004), Clima Laboral definida como la representación, interacción a una serie de experiencias en un mismo ambiente mejorará su rendimiento en los centros laborales de cada trabajador, también será como las posibilidades de realización personal, los trabajadores son orientados y capacitados por la empresa para mejorar o facilitar los trabajos para obtener mejores resultados.

Palma (2004), dimensiona la variable clima laboral en primer lugar, la autorrealización, dimensión que se relaciona con las oportunidades que tiene un individuo en buscar su desarrollo tanto personal como profesional y que le permita un progreso en los trabajos que se desenvuelve, cumpliendo adecuadamente sus funciones con resultados positivos. La autorrealización se relaciona con la autoeficacia

del maestro y de los impactos que generan como un fenómeno de cadena en el sentido de autoeficacia de los estudiantes (Tshannen et al., 1998).

El involucramiento laboral como segunda dimensión, menciona y reconoce en la organización los valores que guían su actuar, respondiendo a los compromisos asumidos dentro de los acuerdos a los que debe dar respaldo con su trabajo óptimo que busque en todo momento su crecimiento como profesional en el área que se desempeña. En este sentido, Fisher (2005) el involucramiento en el trabajo va depender en de las relaciones laborales que se han generado como parte de proporcionar un terreno fértil para el oportunismo tanto del empleado como del empleador. A los empleadores les preocupa si los empleados dedicarán suficiente esfuerzo al trabajo y a los empleados les preocupa si los empleadores los compensarán adecuadamente. En medida que se asegure esta relación podremos lograr un auténtico involucramiento laboral.

La dimensión supervisión menciona de la observación los supervisores cuentan con apoyo hacia los trabajadores orientándolos para un buen desempeño diario superando obstáculos que se les presenta. Clark y Reaves (2014), declaran que el monitoreo como parte de la supervisión y el análisis de datos debe ser un proceso continuo y que conllevan a que los funcionarios puedan tomar mejores decisiones basadas en datos, alinear adecuadamente los programas y garantizar que se implementen los programas son efectivos. Además, esta acción asegura climas escolares positivos, percepciones positivas de los maestros sobre la escuela, sobre el entorno de trabajo que logra satisfacerlos y el sentimiento que los motivan deben ser pasos de acción de alta prioridad.

La dimensión de comunicación es muy importante pues, permite distribuir con claridad y transparencia y exactitud de la ejecución interna de la organización. En palabras de Naqvi, et al., (2016) argumentó que la inteligencia emocional cumple un rol destacado dentro de la comunicación ya que tiene una fuerte relación con el rendimiento de los profesores como acciones previas a recibir cualquier tipo de capacitaciones o talleres.

Las condiciones de trabajo o laborales como última dimensión, significa un fundamento usado en la organización para que los empleados realicen una labor satisfactoria, estos elementos pueden ser materiales y económicos. Según Dorer y Mahoney (2006), los lugares de trabajo de las empresas y las escuelas ejemplificaban entornos donde La motivación individual es fundamental para estimular la productividad y el éxito de una organización.

Chiavenato (2000) expone que el comportamientos o desempeño laboral no le dan mucha importancia a ese problema que tienen los trabajadores del sector de educación, tienen que tener un ambiente adecuado para realizar una labor con mucha responsabilidad cada individuo debe estar satisfacción de lo que hace en su centro de labores. Las indiferencias traerán insatisfacción y mala conducta, el desempeño es la combinación de sus actitudes y sus resultados laborares. Un trabajador satisfecho responde mucho más a sus expectativas de trabajo.

Gálvez y Milla (2018) toda evaluación se realiza en diversas instituciones laborales para verificar sus capacidades. La educación ha ido desarrollándose cada vez, implementando nuevos conocimientos. Indiscutiblemente, la calidad del trabajador se va poniendo cada vez más difíciles y complejos en desarrollar según las regiones y los sistemas políticos existentes del mundo.

El desempeño es observable, cuando es perceptible y claro con su labor; es mencionar que el propósito es de alcanzar todos los objetivos propuestos, todo ello va a depender del docente, para lograr alcanzar la excelencia (Rivas, 2015).

De acuerdo a Orellana (2003), señala que conocer el desempeño docente demanda inicialmente entender la dedicación particular de un individuo a realizar acciones de orientación pedagógica, a la enseñanza aprendizaje sobre temas humanísticos, científicos o artísticos. Es un orientador que cumple funciones de competencias del estudiante, el que diseña estrategias, métodos y programaciones para la enseñanza aprendizaje.

Buchanan, Harb, & Fitzgerald (2020) señala que discernir sobre la calidad de la enseñanza necesariamente demanda evaluar el impacto de la enseñanza de los

maestros en el aprendizaje de sus alumnos. Este accionar consiste en hacer seguimiento de la preparación, organización e implementación de las lecciones por parte de los profesores, sus análisis de la evaluación de los estudiantes y / o muestras de trabajo, y sus comentarios sobre estos.

Gonzales (2018) El desarrollo de competencias requieren de desempeños e idoneidad en determinados contextos, el buen funcionamiento del maestro hace hincapié en su competitividad teniendo presente el marco del buen funcionamiento como docente y se refleja en sus evaluaciones. Esta ficha de valoración o monitoreo la utiliza el ministerio de educación desde el (2015) se aplica en todas las escuelas del estado para valorar la enseñanza del docente. El uso de herramientas son instrumentos pedagógicos con el cual cada maestro planifica según sus competencias y capacidades unificando distintos saberes como el saber ser, hacer, conocer y convivir que permita enfrentar una variedad de situaciones y solucionar problemas. Realizando un proceso pedagógico y de gestión que implica acciones conjuntas y formativas para el mejoramiento continuo del estudiante teniendo en cuenta sus ritmos, logros y necesidades. Los docentes seleccionan y elaboran sus propios materiales para lograr obtener nuevos conocimientos con resultados satisfactorios.

La variable desempeño docente es estudiada por diferentes autores; así, Ministerio de educación (2012) Las profesiones son prácticas sociales, integrantes de una comunidad o una sociedad específica que edifica a través del tiempo y cumplen una función en el lugar donde viven. Los profesionales se adecuan de acuerdo a las tecnologías, situación económica y culturales también a los mismos practicantes. Las formas de participar del individuo es hablar del desempeño, que deben ser sometidas a un diagnóstico de forma detallada con el objeto de lograr los aprendizajes que los educandos deben desarrollar. Hoy en día los docentes requieren un gran cambio para crecimiento de un país.

En palabras de Herzberg (1974), en el desempeño del docente, la psicología de la motivación juega un rol complejo y determinante en los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí son elementos tanto intrínsecos

como extrínsecos que determinan la satisfacción en el trabajo, que se evidencia en las interrelaciones interpersonales, condiciones de trabajo, estatus entre otros, en otras palabras, motivan a la población a seguir creciendo por lo tanto aportando a su entorno.

Para Johnson et al. (2012), el desempeño docente está ligada estrechamente con las medidas del contexto profesional escolar donde las características demográficas de los estudiantes influyen en la satisfacción de los docentes. Los autores señalan que las condiciones de trabajo favorables aseguran tasas más altas de rendimiento académico de los estudiantes, esto principalmente por el liderazgo del director, las relaciones colegiadas que se producen en la escuela y su cultura organizacional.

De acuerdo al MINEDU (2012), la explicación de las dimensiones está en torno a la preparación para el aprendizaje del educando que responden al Marco de Buen Desempeño Docente. Esta preparación aborda el aspecto pedagógico desde el desarrollo de un programa curricular contextualizada, elaboración de unidades didácticas y un conjunto de actividades de aprendizaje enmarcadas en sesiones diarias bajo un enfoque intercultural y que incluya las diferencias de estudiantes que se atienden, para que ellos logren conocimientos actuales que respondan sus características socioculturales y elementos cognitivos, utilizando argumentos formativos y organizados de enseñanza, además usa elementos formativos educativos para sus aprendizajes. El profesor desarrolla su planificación como respuesta al trabajo que debe realizar con los estudiantes, teniendo en cuenta sus características peculiares acorde a su etapa de maduración como su contexto social, apoyándose en las técnicas y métodos que garantice el éxito del aprendizaje.

La siguiente dimensión es la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, significa un proceso en la que tanto la enseñanza como el aprendizaje son caras de una misma moneda, que hace suya la inclusividad y diversidad como camino para lograr las grandes transformaciones han ocurrido con los profesionales docentes para la enseñanza, los profesores adecuan las estrategias metodológicas y de evaluación, utilizan recursos, criterios que ayudaran a localizar las experiencias de cada

estudiante. Las relaciones personales deben estar muy bien estructuradas para evitar dificultades en su centro laboral, basándose en la asertividad, empatía y motivación, tener una organización adecuada ayudara en el lugar donde labora.

La tercera dimensión, participación en la gestión de instituciones educativas en forma articulada con su localidad favorecen o estimulan el aprendizaje la gestión escolar es importante para una participación democrática, esto incluirá, comunicarse asertivamente con el conjunto de los individuos que forman parte de la organización escolar, al elaborar y evaluar los documentos de gestión que contribuyan al obtener un clima adecuado en la institución, que se vean las cualidades o capacidades alcanzadas por los estudiantes y reconocidos por sus familiares. Todos los docentes están aptos de cumplir con la comunidad educativa alcanzando un clima favorable de respeto e intercambio de ideas que se traduzcan en los informes de gestión institucional.

La dimensión final es la que habla del profesionalismo de los docentes, identificando los desempeño óptimos que contribuyen a la calidad de la educación y que forman parte de las múltiples experiencias pedagógicas dignas de imitar por su contenido ético que responde a las demandas que la profesión docente exige de cada uno de sus maestros, el saber pedagógico está construido en el marco teórico-práctico atendiendo los resultados que obtuvieron al evaluar sus trabajos con el equipo, observando su responsabilidad en el aprendizaje y sus resultados. Todos los profesores deben capacitarse constantemente, logrando adquirir los conocimientos actuales que le permita retroalimentar a los estudiantes de forma válida, con información actualizada y que permita dejar ver el nivel en el desempeño de los profesionales de la educación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo y su proceso se concentró en las mediciones numéricas. Se practicó la observación, se agrupó los datos y se analizó para poder responder la investigación. Este tratamiento usó los estudios estadísticos que propuso un estudio definido y real. Una vez propuesto el estudio, se revisó lo que se ha investigado anteriormente. A esta acción se le conoce como la comprobación de la literatura (Hernández & Mendoza, 2018).

El estudio realizado es de tipo contemplativo, pertinaz ya que sienta sus bases en un marco teórico, manteniéndose en él, su fin es de nuevas fórmulas o modificar las que existen, acrecentar nuevos conocimientos sin confrontar ningún aspecto práctico (Muntané 2010).

Se usó como método, el hipotético deductivo que permitió determinar la particularidad de una realidad que se llega a conocer mejor por consecuencia o resultado de los atributos o proposición de contenidos o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se procedió a las conclusiones particulares o individuales de las consecuencias o conclusiones generales aceptadas (Calduch, 2012).

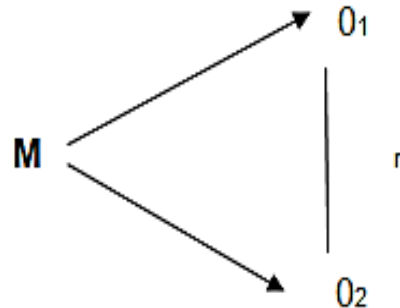
Fue de alcance descriptivo y correlacional, descriptivo porque describe a cada una de las variables y correlacional porque se trata de conocer la solidez, predisposición y adecuación entre las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño no experimental permitió la no manipulación de las variables, y por su corte transversal se utilizó los instrumentos en un solo tiempo (Hernández & Mendoza, 2018).

El esquema es:

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional.



Dónde:

M = Profesores

O₁ = Clima laboral

O₂ = Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Palma (2004), Clima Laboral definida como la representación, interacción a una serie de experiencias en un mismo ambiente mejorará su rendimiento en los centros laborales de cada trabajador, también será como las posibilidades de realización personal, los trabajadores son orientados y capacitados por la empresa para mejorar o facilitar los trabajos para obtener mejores resultados.

Definición operacional de la variable clima laboral, se utilizará cinco dimensiones como son:

- Autorrealización
- Involucramiento
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales.

5 indicadores y 30 ítems en escala ordinal.

Variable 2: Desempeño docente

MINEDU (2012), las profesiones son prácticas sociales por integrantes de una comunidad o una sociedad específica que edifica a través del tiempo y cumplen una función en el lugar donde viven. Los profesionales se adecuan de acuerdo a las tecnologías, situación económica y culturales también a los mismos practicantes. El desempeño se traduce en la participación de las personas, en la que se detallan sus competencias y se evalúan con la finalidad de llegar a las metas que son descripciones de los aprendizajes que se espera que logren los educandos. Hoy en día los docentes requieren un gran cambio para crecimiento de un país.

Definición operacional de la variable desempeño docente, se utilizará cuatro dimensiones tales como:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se cuenta con 10 indicadores y 25 ítems en escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población es un grupo de personas que se verifica o consta una investigación. "una población que tienen características comunes debe estar constituida por seres vivientes y registrados en sus comunidades, entre otros" (Pineda *et al.*, 1994). La población está constituida por 42 docentes de la institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarocharí.

Muestra es un pequeño grupo de habitantes donde se busca datos para definir o delimitar con precisión, es un modelo de la población (Hernández & Mendoza, 2018). La muestra lo conforman 42 profesores de una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarocharí.

Criterios de inclusión:

- Género: Masculino y femenino
- Profesores que desean colaborar.

Criterios de exclusión:

- Profesores que no desean colaborar

Unidad de análisis:

Según Hernández & Mendoza (2018), es la unidad de quienes van hacer estudiados, es parte de un estudio de la población con la cual se cuenta.

Un profesor que pertenece a la I.E.

Muestreo

El elegido para esta investigación es el censal, porque se quiere conocer la opinión de todos los participantes y en el caso del censo se coge como muestra a toda la población (Hayes, 1999).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas**

La técnica usada es la encuesta, al respecto Munch y Ángeles (2012) señalan que es la técnica más propicia para acumular la información de la muestra de estudio.

Instrumento

Los cuestionarios son los recursos que se utilizó para registrar toda información o datos sobre las variables, dimensiones e indicadores que tiene por estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

Validez

Es la calidad o el valor de un instrumento que mide la variable que pretende o busca medir (Hernández & Mendoza, 2018).

3.5 Procedimientos

Para la ejecución de la investigación se seleccionó una escuela estatal del distrito de San Antonio Huarochirí, previa información con el directivo y los profesores para determinar la viabilidad del estudio, luego se gestionó la autorización de las autoridades pertinentes y se pidió el consentimiento de los profesores para la

aplicación de los cuestionarios mediante formularios Google, los cuales fueron sometidos a un juicio de expertos que brindaron su validez. Una vez validada se aplicó la prueba piloto para identificar su nivel de confiabilidad del instrumento por medio del Alfa de Cronbach. Posteriormente se aplicó el instrumento a la muestra y se realizó el análisis estadístico pertinente.

3.6 Método de análisis de datos

Se procedió a una prueba piloto sometida a una prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, por ser de instrumentos medidos en escala de Likert (Hernández & Mendoza, 2018).

En el estudio se aplicó dos cuestionarios como instrumentos de validación, se tomó como muestra a 42 docentes mediante el programa IBM-SPSS 25 se realizó el tratamiento estadístico de los datos.

En el estudio estadístico descriptivo se obtuvo los estadígrafos, tablas de frecuencias y figuras (gráficos) para la organización y presentación de los datos a fin de realizar un primer análisis de los resultados.

Las evidencias de confiabilidad se determinaron mediante consistencia interna aplicados con unas pruebas piloto a 20 docentes y se obtuvo índices de confiabilidad por sus altos valores de consistencia.

En la estadística inferencial se procedió a la contrastación de las hipótesis de investigación aplicando al estadístico de Rho de Spearman por que se obtuvo una distribución de datos no normal.

3.7 Aspectos éticos

Mediante la aplicación de las reglas del estilo de redacción de las Normas APA, se redactó las citas y referencias correspondientes, respetándose el derecho de autor. Se pidió las autorizaciones antes de la aplicación de los instrumentos de medición y las respuestas fueron analizadas estadísticamente, sin variación alguna.

IV. RESULTADOS

4.1 Prueba de confiabilidad

En la presente investigación, se determinó que las evidencias de validez por juicio de expertos conformados por tres jueces quienes emitieron sus valoraciones, si cumplen con los requisitos en los ítems de los cuestionarios de las diversas dimensiones que obtienen un valor de Alfa de Cronbach “aceptable” en sus contenidos como se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 1

Nivel de confiabilidad de la variable clima laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	30

En la primera variable Clima laboral sale como valor 0,969 la cual no dice que el instrumento es aceptable y es válido para la prueba de confiabilidad.

Tabla 2

Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	25

En la segunda variable Desempeño laboral sale como valor 0,948 la cual no dice que el instrumento es aceptable y es válido para la prueba de confiabilidad.

4.2 Resultados de la estadística descriptiva

Tabla 3*Tabla de frecuencia de la variable clima laboral y sus dimensiones.*

	Clima laboral		Autorrealización		Involucramiento		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	9	22	10	24	1	2	11	27	5	12	12	29
Regular	9	22	6	15	29	72	6	15	16	39	5	12
Bueno	17	41	18	44	1	2	17	41	13	32	19	47
Excelente	6	15	7	17	10	24	7	17	7	17	5	12
Total	41	100	41	100	41	100	41	100	41	100	41	100

En la tabla 3 se muestran los resultados de la percepción de los docentes sobre la variable clima laboral y sus dimensiones, observándose que el 41% de los encuestados señalan que el nivel es bueno, mientras que el 22% indican tanto un nivel malo como regular y, solo un 15% manifiestan percibir un nivel excelente. Sobre la dimensión autorrealización, observándose que el 41% de los encuestados señalan que el nivel es bueno, un 24% señala percibir un nivel malo, mientras que el 17% de encuestados indican un nivel excelente y un 15% manifiesta un nivel regular. Acerca de la dimensión involucramiento, el 72% de los encuestados señalan que el nivel es regular, mientras que un 24% señala percibir un nivel excelente y el 2% indican observar tanto un nivel malo como bueno. En la dimensión supervisión, se observa que el 41% de los encuestados señalan que el nivel es bueno, un 27% señala observar un nivel malo, mientras que un 17% señala percibir un nivel excelente y, el 15% indican observar un nivel regular. En la dimensión comunicación, el 39% de los encuestados señalan que el nivel es regular, un 32% señala observar un nivel bueno, mientras que un 17% señala percibir un nivel excelente y, el 12% indican observar un nivel malo. Finalmente, los docentes encuestando señalan sobre sobre la dimensión condiciones laborales, observándose que el 47% de los encuestados señalan que el nivel es bueno, un 29% señala observar un nivel malo, mientras que un 12% señala percibir tanto un nivel regular como excelente.

Tabla 4*Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.*

	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	3	7	0	0	4	10	14	34	5	12
Regular	24	58	27	66	23	56	1	2	18	44
Bueno	6	15	5	12	7	17	23	57	15	37
Excelente	8	20	9	22	7	17	3	7	3	7
Total	41	100	41	100	41	100	41	100	41	100

En la tabla 4 se muestran los resultados de la percepción de los docentes sobre la variable desempeño laboral y sus dimensiones, observándose que sobre la variable desempeño docente el 58% de los encuestados señalan que el nivel es regular, un 20% señala percibir un nivel excelente, mientras que el 15% indican un nivel bueno y, un 7% manifiestan percibir un nivel malo. Sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 66% de los encuestados señalan que el nivel es regular, un 22% señala observar un nivel excelente, mientras que un 12% señala percibir un nivel bueno y no se percibe ningún porcentaje en el nivel malo. A cerca de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, el 56% de los encuestados señalan que el nivel es regular, un 17% señala observar tanto un nivel bueno como excelente y, un 10% de los encuestados perciben un nivel malo. En la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 57% de los encuestados señalan que el nivel es bueno, un 34% señala observar un nivel malo, mientras un 7% señalan un nivel excelente y, un 2% de los encuestados perciben un nivel regular. Finalmente, sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 44% de los encuestados señalan que el nivel es regular, un 37% señala observar un nivel bueno, mientras un 12% señalan un nivel malo y, un 7% de los encuestados perciben un nivel excelente.

4.3 Resultados de la estadística inferencial

La contrastación de las hipótesis se realizó por medio del estadístico Rho de Spearman, permitiéndome la siguiente interpretación de los resultados:

1. Estadístico de prueba Rho Spearman
2. Establecer el nivel de significancia
 $\alpha = 0,05$
3. Regla de decisión
Si sig. (bilateral) < 0,05 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Contrastación de la hipótesis general:

H_0 : No existe relación entre el clima laboral y desempeño docente.

H_1 : Existe relación entre el clima laboral y desempeño docente.

Tabla 5

Correlación entre las variables clima laboral y desempeño laboral.

Clima laboral vs Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,626**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	41

En la tabla 5 se puede apreciar los resultados de la correlación entre las variables clima laboral y desempeño laboral; la prueba estadística Rho de Spearman arroja una correlación de 0,626 y nivel de significancia de $p = 0,000$ se comprobó que hay una relación significativa entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación entre autorrealización y desempeño docente.

H_1 : Existe relación entre autorrealización y desempeño docente.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral.*

Autorrealización vs Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,499**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	41

En la tabla 6 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral; la prueba estadística Rho de Spearman arroja una correlación de 0,499 y nivel de significancia de $p = 0,001$ se comprobó que hay una relación significativa positiva entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación entre involucramiento laboral y desempeño docente.

H₂: Existe relación entre involucramiento laboral y desempeño docente.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral.*

Involucramiento laboral vs Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,699**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	41

En la tabla 7 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral; la prueba

estadística Rho de Spearman arroja una correlación de 0,699 y nivel de significancia de $p = 0,000$ se comprobó que hay una relación significativa.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre supervisión y desempeño docente.

H₃: Existe relación entre supervisión y desempeño docente.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral.

Supervisión vs Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,485**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	41

En la tabla 8 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral; la prueba estadística Rho de Spearman arroja una correlación de 0,485 y nivel de significancia de $p = 0,001$ se comprobó que hay una relación positiva moderada entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 4:

H₀: No existe relación entre comunicación y desempeño docente.

H₄: Existe relación entre comunicación y desempeño docente.

Tabla 9*Correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.*

Comunicación vs Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,352**
	Sig. (bilateral)	,024
	N	41

En la tabla 9 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral; la prueba estadística Rho de Spearman arroja una correlación de 0,352 y nivel de significancia de $p = 0,024$ se comprobó que hay una relación positiva muy baja entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 5:**H₀:** No existe relación entre condiciones laborales y desempeño docente.**H₅:** Existe relación entre condiciones laborales y desempeño docente.**Tabla 10***Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral.*

Condiciones laborales vs Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,406**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	41

En la tabla 10 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral; la prueba estadística

Rho de Spearman arroja una correlación de 0,406 y nivel de significancia de $p = 0,009$ se comprobó que hay una relación positiva moderada entre las variables.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, al realizar la contrastación de la hipótesis general se pudo obtener una correlación de 0,626 y nivel de significancia de $p = 0,000$, comprobándose que hay una relación positiva moderada y significativa entre las variables en estudio en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

De acuerdo a lo hallado podemos afirmar que guarda mucha similitud con los resultados del trabajo realizado por Rubio (2020) donde su objetivo fue determinar el grado de incidencia entre clima laboral y desempeño docente, y es este tema laboral que influye en un nivel débil a medio en el desempeño de los maestros, donde la falta de identidad, de responsabilidad genera grandes conflictos en el ámbito de trabajo. Estos resultados se oponen contundentemente a lo señalado por Chiavenato (2000) en la que asevera que el clima institucional es primordial y conveniente para que haya un óptimo rendimiento entre los individuos, es muy importante eludir los malos comportamientos que provocan inconvenientes inadecuados y dañan a todo el personal que trabaja en cualquier organización, ya que cada trabajador necesita de un merecido reconocimiento como oportunidades para que logre optimizar su rendimiento laboral. Situación similar sucede en el trabajo de Huacon (2019), investigación que concluye en una eminente existencia de relación entre clima laboral y el manejo de los trabajadores de una organización, con una interacción positiva regular que vino empeorando por la baja interrelación expresada en un clima de trabajo que perjudica no solo el funcionamiento normal de la institución sino de los que la conforman. Una pobre comunicación es un elemento nocivo para el mejoramiento de las funciones como de las actividades inherentes para los logros institucionales.

Otra semejanza importante de señalar es el trabajo de Robayo (2019) quien dentro de su análisis concluyó en que existe una interacción regular entre las variables clima organizacional con el desempeño docente. El estudio reflejó que los profesionales de la educación de la organización no se hallan en estado óptimo de salud, reflejan una mentalidad poco positiva donde su trabajo no les es satisfactorio. El autor afirma que el clima organizacional donde intervienen las actitudes y vínculos emocionales que comparten los integrantes de la organización educativa es regular, lo que estaría afectando las formas de comunicación y de relación entre los maestros de la unidad educativa, con una tendencia no idónea en el clima. Lo descrito se desdice y se aleja de lo afirmado por Gago *et al.* (2017) donde el clima laboral está determinado como las sensaciones o estímulos externos de un sujeto, en la cual las relaciones psicosociales de su ambiente de trabajo es una variante que influye en su centro laboral, la ansiedad es una respuesta que debe ser asumida como una señal frente a una amenaza recurrente que daña el manejo institucional. Estos conflictos de índole laboral tienen la posibilidad de perjudicar el rendimiento y desarrollo de los trabajadores como el deteriora de la salud del cuerpo y psicológico.

El primer objetivo del trabajo fue determinar la relación entre autorrealización y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021, al realizar la contrastación de la hipótesis general se pudo obtener una correlación de 0,499 y nivel de significancia de $p = 0,001$, comprobándose que hay una relación positiva moderada entre las variables en estudio en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021.

De acuerdo a lo hallado podemos afirmar que guarda mucha similitud con los resultados del trabajo realizado por Mendoza y Varas (2018) quienes determinaron una interacción entre la necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral posibilitando señalar las características que muestra una persona autorrealizada y que guarda consigo una motivación intrínseca y creíble, donde no todas las personas tienen asegurado cubrir sus necesidades. De acuerdo a Maslow (1991) señala que las personas que logran conseguir atender sus necesidades primarias, en forma automática las que están en segundo plano se transforman en necesidades importantes de también ser atendidas en la búsqueda de una satisfacción

plena. Por otro parte, Herzberg (1974) aporta de forma importante a cerca de los componentes de la motivación que pueden ser tanto extrínsecos como intrínsecos, las mismas que se relacionan de forma directa en la jerarquía de las necesidades y que al ser cubiertas propician una satisfacción laboral valiéndose de estrategias motivacionales para los docentes.

De la misma forma vemos que en el trabajo de Orejuela (2019) el nivel de relación entre el clima laboral en el desempeño influye significativamente. En su trabajo, de la misma forma que la presente investigación se halló una relación estadísticamente aceptable donde el clima laboral tiene su origen en el nivel de autorrealización de la persona desde el jefe educativo que se le conoce por la forma de organizar el desarrollo de las actividades educativas y como involucra a los docentes a partir de los acuerdos grupales, tomando en cuenta sus aportes para lograr los objetivos trazados.

A diferencia del trabajo de Penachi (2019), la correlación entre las variables en estudio, demuestra una falta de interacción entre los trabajadores, aquí juega un rol importante la falta de un óptimo clima laboral, evidenciándose que la existencia de carencias personales que afectan la calidad del servicio educativo. Señala que la falta de interacciones asertivas refleja un vacío en la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores ya sea de índole afectivo o económico. En conclusión, un entorno idóneo trae consigo necesariamente un mejor servicio que no se evidencia en los resultados del trabajo de Penachi, viéndose afectada la organización por los malos servicios escolares que brindan, y siendo más lejano tener un clima laboral correcto que ayude al logro de las metas propuestas, optimización la calidad del servicio. Lo adverso no coopera con la mejora de la administración y dificulta conseguir las metas planeadas. Predomina la predominación del ambiente gremial sobre el manejo de los ayudantes de la organización, que son primordiales. Al final, como consecuencia, se tiene existente interacción significativa; expresado por medio de la eficiencia, efectividad y calidad, puntos relevantes a ser desarrollados dentro de la administración institucional.

El segundo objetivo del trabajo fue determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021, al realizar la contrastación de la hipótesis

general se pudo obtener una correlación de 0,699 y nivel de significancia de $p = 0,000$, comprobándose que hay una relación positiva moderada entre las variables en estudio en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021.

De acuerdo a lo hallado podemos afirmar que guarda similitud con los resultados del trabajo realizado por Acevedo *et al.* (2017) donde el involucramiento del profesor como de otros agentes educativos se ve directamente afectados en el desempeño estudiantil. El estudio constató que el involucramiento del maestro como el de otros agentes educativos generan un impacto positivo al logro académico y que mayor influye en el aprendizaje estudiantil. Al cuestionar sobre la gestión institucional se aprecia que interés que ponen los tutores en el quehacer educativo, eleva el involucramiento de los maestros. Como conclusión final de los beneficios particulares otorgados a los docentes tienen este efecto. Se concluye con una reflexión de que las variables estudiadas cobrar significatividad con la literatura especializada para la mejora escolar. En lo hallado por Ortiz (2017), logró establecer como fin general la interacción entre clima organizacional y el desempeño del maestro, donde desde la mirada del mismo trabajador de la educación se pudo comprobar que el grado de motivación con el que contaba la plana docente fue de $r=0,800$ el cual se interpretó como positiva y alta, esto significó que la existencia de una idónea organización hace que los maestros trabajen en condiciones mejores, demostrando una buena disposición para el trabajo.

En contraposición, la investigación de Sánchez (2017), señala que en el involucramiento laboral juega un rol determinante el clima institucional como responsabilidad o tarea del profesor. Los malos y bajos porcentajes de percepción en impactaron en el desempeño organizacional, debiendo ser considerados seriamente. El componente organizacional deja ver como la importancia de la toma de decisiones, las formas de comunicarse y la motivación influyen de manera positiva en el manejo de las labores del profesor. En este caso, el manejo organizacional tiene una correlación bastante baja, así como en las otras dimensiones poseen correlación baja positiva, concluyendo que una buena organización influye el desempeño del educado llevándolos a realizar bien sus quehaceres cotidianos de sus tareas. De la misma forma, el trabajo de García (2020) demuestra que el análisis de la interacción entre la

ejecución curricular y el desempeño del profesor mostró la existencia de un nivel bajo en cómo el maestro ejerce sus funciones esto influenciado por una pobre ejecución de la malla curricular lo que desalienta y no se involucra. El análisis refleja que la responsabilidad de lograr lo programado en sus distintos campos temáticos, demostrando un pobre logro en el ejercicio de la docencia.

Algo similar sucede con el trabajo de Goetendia (2020) quien en su artículo destaca la interacción que existe entre el clima organizacional y su compromiso organizacional, presentando una interacción bastante positiva en medio de las dos variables, porque en palabras del autor, para que se dé un involucramiento real, tanto los maestros como administrativos deben manejarse bajo los mismos intereses y no debe existir una diferencia significativa entre sus accionares. Los administrativos cobran una gran relevancia sobre aspectos administrativos porque presentan una carencia de lealtad, de respuesta sentimental y de entendimiento que poseen entre sí, llevándolo a un nivel de predisposición a contraer una responsabilidad organizada que brinde espacios con las mejoras laborales.

El tercer objetivo del trabajo fue determinar la relación entre supervisión y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, al realizar la contrastación de la hipótesis general se pudo obtener una correlación de 0,485 y nivel de significancia de $p = 0,0001$ comprobándose que hay una relación positiva moderada entre las variables en estudio en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

De acuerdo a lo hallado podemos afirmar que guarda mucha similitud con los resultados del trabajo realizado por Andreucci y Morales (2020) donde las creencias y concepciones pedagógicas tanto de los docentes como de las personas que ejercen la función de supervisor, hacen frente a posiciones que pueden contravenirse, esto de acuerdo a la formación y respaldo de manejo teórico con el que cuentan cada uno de ellos involucrados; y que implican con gran impacto en las transformaciones educativas y en el desenvolvimiento como parte de la identidad de los maestros. También Chiang *et al.* (2008) nos hacen una exposición más amplia sobre los resultados hallados en su artículo sobre el clima organizacional y como este

se vincula al desempeño de los profesores, La relación es muy alta, hasta el punto de asegurar que hay una correcta confiabilidad donde juega un rol importante la acción de supervisar desde la concepción de recabar información para ser utilizadas en la mejora de la gestión pedagógica que ejerce el docente íntimamente involucrados en la calidad del servicio.

Por otro lado, Huaita y Luza (2018), en su revista remarca que el clima laboral va depender en gran medida de las acciones de monitoreo que se emprendan y como estas impactan en la satisfacción de los educadores que muchas veces ven en este tipo de acciones como formas de persuadirlos negativamente. En sus resultados establecieron un clima laboral correctamente en el funcionamiento de los maestros, logrando que entiendan que la supervisión es necesaria en este tipo de procesos para asegurar que el beneficiario, en nuestro caso los estudiantes, puedan recibir un servicio que responda a sus necesidades reales donde demanda de los docentes un óptimo desarrollo, inspirado en los alumnos y la sociedad contribuyendo a conseguir sus metas y fines como organización educativa.

Igualmente, Surco (2018), remarcó como en la administración institucional, la supervisión no puede dejarse de lado ya que es el punto clave para cada una de las instituciones educativas y que va de la mano con el desenvolvimiento de los maestros. Porque toda organización lo que busca es mejorar su productividad para conseguir sus metas y en la investigación pudo establecerse el nivel de interacción aceptable para las dos variables donde existe una correlación Spearman de 0.629, que significa moderada y verdadera, es decir la relación es significativa. Del mismo modo, Pastrana y Falcon (2017) por medio de su estudio identificó la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Esta relación se dio de forma positiva afectando el buen desarrollo cognitivo de los estudiantes como la practica ejercida del docente.

El cuarto objetivo del trabajo fue determinar la relación entre comunicación y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021, al realizar la contrastación de la hipótesis general se pudo obtener una correlación de 0,352 y nivel de significancia de $p = 0,024$, comprobándose que hay

una relación positiva muy baja entre las variables en estudio en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021.

De acuerdo a lo hallado podemos afirmar que los hallazgos difieren con los resultados del trabajo realizado por Cujia (2019) que tuvo como fin examinar la comunicación del gerente en las instituciones educativas, donde la falta de comunicación es el elemento generador de una serie de muros y ruidos en el entendimiento de los que conforman la organización educativa. Sus hallazgos evidencian que la falta de una comunicación asertiva ejercida por la gerencia educativa deja de lado las oportunidades de interactuar de forma constante y permanente con los profesores de la organización, y alejando el éxito de sus labores, porque la comunicación se ve afectada por estas interferencias, dejando de ser fundamentalmente efectivas, al dejar de entregar mensajes con una mayor claridad y exactitud en los procesos y se aletargan las metas trazadas.

Al mismo tiempo, Vera (2019) señaló la relevancia de que los docentes reciban ayuda oportuna para que se asegure el cumplimiento de sus funciones, entendiéndose que se lograría si se hacen uso de medios de comunicación efectivos donde se fortalezca la relación entre el clima y el desempeño de los educadores. Como resultado de la investigación, entre ambas variables fue determinante la forma de entablar una comunicación entre los integrantes de la administración educativa y los docentes, demostrándose una vez más que los profesores que reciben mejor trato reflejan un mejor trabajo en su quehacer educativo diario.

Situación similar se localizó en el trabajo de Loayza (2017), cuyo trabajo señaló como resultados una fuerte relación igual a 0,683, afirmando la existencia de una significativa relación entre el clima institucional y el desempeño docente, y que para su determinación jugó un papel importante una de sus dimensiones, la comunicación asertiva que existía entre la plana docente. A mayor comunicación, el clima es más propicio para que el docente despliegue todo su potencial y logre mejores resultados.

El quinto objetivo del trabajo fue determinar la relación entre condiciones laborales y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021, al realizar la contrastación de la hipótesis general se

pudo obtener una correlación de 0,406 y nivel de significancia de $p = 0,009$, comprobándose que hay una relación positiva moderada entre las variables en estudio en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021.

En el mismo sentido, podemos afirmar desde los hallado en el presente trabajo con Toropova *et al.* (2021) donde las condiciones laborales de los profesores guardan relación significativa muy buena con el desempeño del docente. En este estudio se resaltó mucho el papel de la formación y preparación de forma continua de los maestros por iniciativa y responsabilidad propia que se evidenciaba en su trabajo. Se vio como núcleo fundamental el trabajo de redes de apoyo docente donde cooperaban para intercambiar experiencias lo cual generaba un gran impacto en el desarrollo de su labor. Lo hallado en el presente trabajo se respaldado como lo señalado por Dorer y Mahoney (2006) donde afirman que el espacio destinado para desarrollar labores de índole educativo, deben ser espacios de motivación que impulse a los integrantes a desenvolver por medio de sus mejores cualidades y que arroje como resultado una alta productividad que lleve al éxito de la escuela.

Finalmente, podemos ver que en el trabajo de Matthew *et al.* (2020) de los trascendental de recibir el apoyo adecuado en el trabajo docente aún más cuando se trata de situaciones externas difíciles como la pandemia que afecto a miles de maestros en poder ejercer su labor. El autor destaca el apoyo efectivo por parte de las autoridades escolares en brindar la logística y la capacitación que requerían muchos docentes con esta nueva forma de enseñar, y que vieron disminuidas sus ansiedades y desmotivaciones gracias al esfuerzo en conjunto de los directivos y autoridades del estado para minimizar las situaciones de desigualdades que trajo consigo llevar acabo una educación remota. Se demostró que el trabajo solidario por medio de una comunicación asertiva y efectiva transformó el inicial contexto hostil que se vivía afirmando la existencia de una relación significativa entre las variables condiciones laborales y desempeño de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se concluye que existe una relación significativa, positiva y moderada entre el clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se halló una correlación $r=0,626$ y nivel de significancia $p=0,000$, es decir, a mayor clima laboral mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.
2. En relación al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre autorrealización y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se halló una correlación $r=0,499$ y nivel de significancia $p=0,001$, es decir, a mayor autorrealización mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.
3. En relación al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre involucramiento laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se halló una correlación $r=0,699$ y nivel de significancia $p=0,000$, es decir, a mayor involucramiento laboral mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.
4. En relación al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre supervisión y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se halló una correlación $r=0,485$ y nivel de significancia $p=0,001$, es decir, a mayor supervisión mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.
5. En relación al objetivo específico 4, se concluye que existe una relación positiva y muy baja entre comunicación y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se

halló una correlación $r=0,352$ y nivel de significancia $p=0,024$, es decir, a mayor comunicación mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

6. En relación al objetivo específico 5, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre condiciones laborales y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021, debido a que se halló una correlación $r=0,406$ y nivel de significancia $p=0,009$, es decir, a mayor condiciones laborales mayor nivel en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las UGEL 15, se sugiere brindar el servicio de acompañamiento técnico en la mejora del desempeño docente de forma práctica y donde se disminuya la carga administrativa que desalienta el quehacer de los maestros por ser netamente burocrático y poco efectivo para los fines de enseñanza aprendizaje, trasladando estas funciones a los equipos directivos, evitando todo tipo de desgaste laboral y emocional.
2. A los directivos, se sugiere generar espacios de diálogo y reflexión continua en el marco del buen desempeño de los docentes, para que conozcan en profundidad las dimensiones, desempeños y competencias que dan respaldo a su profesionalidad bajo un entorno de trabajo colegiado con un soporte emocional efectivo que haga partícipe de su preparación continua a unos de los actores principales del aprendizaje como es el docente.
3. A los docentes, se sugiere formar parte activa de las acciones de implementación de un plan de acompañamiento y actualización amigable, donde sus ideas y sugerencias formen parte sustancial del conjunto de estrategias para su formación en servicio y que asuman con responsabilidad las acciones que se desprenden de ella y que se espera como parte de los compromisos institucionales en búsqueda de seguir avanzando en la mejora de la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valentí, G. & Aguiñaga, E. (2017). *Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México*. *Calidad en la educación*, (46), 53-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- American Psychological Association. (2020). *Concise guide to APA Style (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000173-000>
- Andreucci, P. y Morales, C. (2020). *Hacia la construcción de la identidad docente inicial: Una aproximación intersubjetiva y dialógica desde la supervisión pedagógica en el prácticum*. *Chile. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 24(3), 441-463. DOI: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i3.14089>
- Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). *Implementing a Teaching Performance Assessment: An Australian Case Study*. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(5). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2020v45n5.5>
- Calduch, R. (2012). *Métodos y técnicas de investigación en relaciones internacionales*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>
- Chiang, M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Núñez, A. (2008). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal*. Editorial Universum, 2(23) 66-85. Recuperado de: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i3.14089>
- Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cicccone, P. & Frieberg, J. (2013). *School climate and the National School Climate Center*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED573677.pdf>
- Clark, C. H., & Reaves, S. J. (2014). *Together everyone achieves more: 33 1/3 The complete educational process*. Portland, Oregon: Bookbaby.com

- Cujia, M. (2019). *Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en la Guajira*. Colombia. *Telos*, 21(1), 192–220. <https://doi.org/10.36390/telos211.10>
- Dorer, H., & Mahoney, J. M. (2006). Self-actualization in the corporate hierarchy. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 397-409. https://www.researchgate.net/publication/292060674_Self-actualization_in_the_corporate_hierarchy
- Fisher, J., Maines, L., Peffer, S. & Sprinkle, G. (2005). An experimental investigation of employer discretion in evaluating and rewarding employee performance. *The Accounting Review* 1 de Abril de 2005; 80 (2): 563–583. doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2005.80.2.563>
- Gago, K., Martínez, I. & Alegre, A. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú*. PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 9. <http://www.psiencia.org/9/4/21>
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). *Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance*. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, M. (2020). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente*. *Investigación Valdizana*, 14 (2), 103-111. [Fecha de Consulta 8 de Julio de 2021]. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586063184005>
- Garriz, A. (2014). *Creencias de los profesores, su importancia y cómo obtenerlas*. *Educación Química*. Vol. 25 Núm. 2, pp. 88-92. Universidad Nacional Autónoma de México. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(14\)70529-4](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(14)70529-4)
- Goetendia, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- González, M. (2018). *Percepción del desempeño docente-estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica*. *Revista Iberoamericana para la*

- Investigación y el desarrollo Educativo ISSN 2007 – 7467 Universidad de Guadalajara, México Vol. 8, Núm. 16 <https://orcid.org/0000-0001-5890-7666>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford. <https://docs.google.com/document/d/1w-VKFVrgTPAcBc8HSqXuAMc4Kfc9f-UxFg2xZfAdhlo/edit>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Herzberg, F. (1974). *Una vez más ¿Cómo motivar a sus empleados?* México: Publicaciones ejecutivas de México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
- Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38231>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024 (Agosto, 2018). Vol. 3, No.8.1 pp. 300-312. Recuperado de <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- IBM Corp. Released (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. Armonk, NY: IBM Corp. <http://www.spss.com/>
- Ingersoll, R. & Smith, T. (2003). *The wrong solution to the teacher shortage*. Educational Leadership, 60(8), 30-33, 91. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.182.106&rep=rep1&type=pdf>
- Inman, D., & Marlow, L. (2004). *Teacher retention: why do beginning teachers remain in the profession?* Education, 124(4), 605+. <https://link.gale.com/apps/doc/A121765614/AONE?u=anon~a2109811&sid=googleScholar&xid=e387238f>

- Johnson, S., Kraft, M. and Papay, J. (2012). *The importance of context in high-need schools: the effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and on the performance of their students*. College Register of Teachers, 114 (10), 1 - 39.
<https://www.tcrecord.org/books/exec.asp?ContentID=16685>
- Loayza, Y. (2017). *El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla – 2017*. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12851>
- Matthew, K., Simon, N. and Arnold, M. (2020). *Sustaining a Sense of Success: The Importance of Teacher Working Conditions During the COVID-19 Pandemic*. (EdWorkingPaper:20-279). Retrieved from Annenberg Institute at Brown University: <https://doi.org/10.26300/35nj-v890>
- Mendoza, R. y Varas, M. (2018). *La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral – 2017*. Universidad Estatal De Milagro – Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4294>
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Münch, L., Ángeles, E. (2012). *Métodos y técnicas de investigación*. 4.^a ed. Editorial Trillas. México. Recuperado de:
<https://www.scribd.com/document/339153702/MUNCH-ANGELES-Metodos-y-Tecnicas-de-Investigacion-PDF>
- Naqvi, I. H., Iqbal, M., & Akhtar, S. N. (2016). The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 209-224.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210379.pdf>
- Orejuela, P. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima-Yaguachi*. Repositorio.unemi.edu.ec
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4740>

- Orellana, K. (2003). *La administración como la disposición de enfoques y prácticas importantes*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11056>
- Palma, S. (2004). *Clima Laboral*. Recuperado de: <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spcclima-laboral-Sonia-palma-carrillo>
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima*. <https://hdl.handle.net/11042/3012>
- Patrón, R. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral: una propuesta metodológica*. <https://www.researchgate.net/publication/303544330> *Clima organizacional y satisfacción laboral una propuesta metodológica*
- Penachi Valle, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pineda, B., De Alvarado, E. y De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud*. Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Reaves, S. & Cozzens, J. (2018). *Teacher Perceptions of Climate, Motivation, and Self-Efficacy: Is There Really a Connection*. *Journal of Education and Training Studies*. <https://www.researchgate.net/publication/328339650> *Teacher Perceptions of Climate Motivation and Self-Efficacy Is There Really a Connection*

- Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC. ISBN 978-987-1479-46-7 [http://mapeal.cippecc.org/wp-content/uploads/2015/05/Rivas A 2015 America Latina despues de PI SA.pdf](http://mapeal.cippecc.org/wp-content/uploads/2015/05/Rivas_A_2015_America_Latina_despues_de_PI_SA.pdf)
- Robayo, G. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Institución: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39127>
- Rubio, A. (2020). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga*. Ecuador. repositorio.uta.edu.ec Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31531>
- Sánchez, M. (2017). *La investigación tuvo como objetivo general determinar la Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16877>
- Surco, D. (2018). *Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú*. Industrial Data, 21(1), 83–90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>
- Toropova, A. Myrberg, E. & Johansson, E. (2021). *Satisfacción laboral de los docentes: la importancia de las condiciones de trabajo en la escuela y las características de los docentes*. Educational Review, 73: 1, 71-97, DOI: [10.1080 / 00131911.2019.1705247](https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247)
- Tschannen, M., Woolfolk, A. and Hoy, W. (1998). *Teacher efficacy: Its meaning and measure*. Review of educational research, 68(2), 202-248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Vera, O. (2019) *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018*. Repositorio ucv.edu.pe Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46525>

Viñán, J., Puente, M. y Navarrete, F. (2017). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, Servicios Académicos Intercontinentales SL, issue 2017_07, July. <http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1707clima-laboral-docente>

ANEXOS

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Germán Vicente Garay Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Donayre Javier José C.
D.N.I: 07649155



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Clima laboral

Palma (2004), Clima Laboral definida como un ambiente donde se desarrollan los empleados de una institución laboral donde hay interacción a una serie de experiencias en un mismo ambiente, el clima laboral influye en la mejora de su rendimiento de cada trabajador, también será como las posibilidades de realización personal, los trabajadores son orientados y capacitados por la empresa para mejorar o facilitar los trabajos para obtener mejores resultados.

Dimensiones de las variables: Clima laboral

Dimensión 1: Autorrealización

Esta dimensión trae oportunidades para desarrollarse en lo personal y profesional; demuestra que los trabajadores actualmente no sólo desean cumplir funciones, sino progresar o demostrar todas sus habilidades para su desarrollo en diferentes puestos de trabajo o acceder a empresas de mayor prestigio para mejores puestos de trabajo. (Palma 2004).

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Es un compromiso para prestar atención de los valores organizacionales que maneja la empresa y el compromiso del trabajador para cumplir con sus labores o metas a corto o mediano plazo para el crecimiento de la institución o empresa donde labora. (Palma 2004).

Dimensión 3: Supervisión

supervisión habla de la observación en el cumplimiento de las funciones que realizan supervisores o superiores en la organización, la misma que cuenta con el acompañamiento y orientación del 14 desempeño cotidiano para la superación de obstáculos. (Palma 2004).

Dimensión 4: Comunicación

comunicación es considerada como una relación intencional, que nos permite transmitir y compartir la información, exactitud sobre la realización y ejecución interna de una organización. (Palma 2004).

Dimensión 5: Condiciones laborales

Son elementos que ofrece la organización a los trabajadores con el fin de que se realice un trabajo satisfactorio, estos elementos podrían ser materiales, económicos y psicosociales (Palma 2004).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño laboral

Ministerio de educación (2012) Las profesiones son prácticas sociales por integrantes de una comunidad o una sociedad específica que edifica a través del tiempo y cumplen una función en el lugar donde viven. Los profesionales se adecuan de acuerdo a las tecnologías, situación económica y culturales también a los mismos practicantes. El desempeño son las participaciones del sujeto, que al igual que sus competencias son detalladas y evaluadas, con el objetivo de alcanzar sus logros, descrito como el aprendizaje esperado de los estudiantes. Hoy en día los docentes requieren un gran cambio para crecimiento de un país.

Dimensiones de las variables: Desempeño laboral

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Es la planificación pedagógica de cada docente, poder desarrollar o elaborar los programas curriculares, unidades, experiencias de aprendizajes de un enfoque inclusivo e intercultural, para los conocimientos cognitivos de los estudiantes sobre las características culturales, materiales de innovación, utilizando temas formativos, educacionales, capacidad para enseñar y evaluar sus aprendizajes. Ministerio de educación (2012)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

Es el proceso de enseñanza aprendizaje con un enfoque inclusivo en la diversidad y el aspecto de la pedagogía del profesor, el aprendizaje se produce en un clima favorable con dominio de estrategias metodológicas, adecuadas contenidos y una buena motivación de los estudiantes para su evaluación y poder focalizar sus debilidades y fortalezas para la mejora de su desarrollo personal. Los docentes deben tener una buena relación con los miembros de la comunidad educativa para una buena organización en la institución educativa. Ministerio de educación (2012)

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Para elaborar los documentos de gestión de la institución debe haber una perspectiva democrática, que incluya una comunicación asertiva con todos los miembros de la comunidad, al momento de elaborar, ejecutar y evaluar los proyectos institucionales, generar un clima favorable donde se valore y respete los aprendizajes de los estudiantes de parte de los padres de familia. Es necesario que se realice una buena comunicación entre los profesores y padres de familia para intercambiar experiencias, opiniones e ideas para poder realizar los informes de gestión (PAT, PEI, PCI, RI, etc.). Ministerio de educación (2012)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nos habla sobre las experiencias de los profesores en la educación pedagógica, que presta atención a sus resultados entre colegas y evalúa su trabajo en equipo, sus responsabilidades del procedimiento del aprendizaje y todos los resultados obtenidos. Es necesario que todos los maestros sean capacitados para adquirir o fortalecer nuevos conocimientos, así poder realizar una buena retroalimentación en sus prácticas pedagógicas para un buen desempeño. Ministerio de educación (2012).

MATRIZ DE CONSISTENCIA

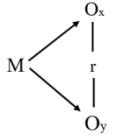
Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021

Autor: Donayre Javier Jose

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema General ¿existe relación entre el clima laboral y desempeño docente de la institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre Autorrealización y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre Involucramiento laboral y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre Supervisión y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021?</p> <p>Problema específico 4 ¿existe relación entre Comunicación y desempeño docente en una institución</p>	<p>Objetivo General existe relación entre el clima laboral y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar relación entre Autorrealización, y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021.</p> <p>Objetivo específico 2 Involucramiento laboral relación entre Involucramiento laboral, y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar relación entre Supervisión y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p>	<p>Hipótesis general existe relación entre el clima laboral y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre Autorrealización, y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre Involucramiento laboral, y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre Supervisión y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Hipótesis específica 4</p>	Variable (X): CLIMA LABORAL					
			Palma (2004)					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Autorrealización	-Desarrollo personal y profesional.	1,2,3,4,5,6	Escala: ordinal	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p>	
			Involucramiento laboral	Valores organizacionales y compromiso.	7,8,9,10,11,12	Cuestionario está compuesto por 30 ítems de opciones múltiples.		
			Supervisión	Funcionalidad y significación de superiores.	13,14,15,16,17,18	1.Totalmente en desacuerdo		
			Comunicación	Fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión.	19,20,21,22,23,24	2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		
			Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos y/o psicosociales.	25,26,27,28,29,30	4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo		
			Variable (Y): DESEMPEÑO DOCENTE					
			MINEDU (2012)					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales	1-7	Escala: ordinal					

<p>educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021?</p> <p>Problema específico 5 ¿existe relación entre Condiciones laborales y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar relación entre Comunicación y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar relación entre Condiciones laborales y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p>	<p>Existe relación entre Comunicación y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación entre Condiciones laborales y desempeño docente en una institución educativa N° 20955-15 de San Antonio de Huarochirí, 2021</p>		<p>educativos según las necesidades y características del estudiante. -Planifica la enseñanza remota de forma colegiada.</p>		<p>Cuestionario está compuesto por 25 ítems de opciones múltiples.</p> <p>4. Destacado 3. Suficiente 2. En proceso 1. Deficiente</p>	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p>
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.</p>	<p>- Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia. -Hacen uso de materiales, recursos digitales. -Analizan las evidencias y brindan retroalimentación</p>	8 – 17		
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza</p>	18 - 20		
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>-Analiza sobre su práctica Pedagógica. - Participa en colegiados, GIA - Desempeña su profesión desde una ética de respeto</p>	20 – 25		
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA</p>				
<p>PARADIGMA: Positivista ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básico NIVEL: Descriptivo correlacional DISEÑO: No experimental, de corte transversal.</p>	<p>POBLACIÓN: 42 docentes de la Institución Educativa</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico, intencional</p>	<p>Variable X: CLIMA LABORAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de clima laboral Adaptado de: Chávez H. Procedencia: Lima - Perú Año: 2021 Forma de Administración: Encuesta</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de normalidad y prueba de contrastación de hipótesis</p>				

 <p>M= Muestra de los docentes de la Institución Educativa pública del distrito de San Antonio-Huarochirí.</p> <p>O_x = Clima laboral</p> <p>O_y= desempeño docente</p> <p>r= Grado de correlación</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA: 42 docentes de la Institución, 2021</p>	<p>Estructura. Está conformada por 30 ítems.</p> <p>Dimensiones que mide son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización. - Involucramiento laboral. - Supervisión. -comunicación. - Condiciones laborales. <p>Variable Y: DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de desempeño docente</p> <p>Adaptado de: Cuba P.</p> <p>Procedencia: Lima – Perú</p> <p>Año: 2021</p> <p>Forma de Administración: Encuesta</p> <p>Estructura. Está conformada por 25 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preparación para el aprendizaje de los estudiantes --Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<p>Se usará el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho)</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p> <p>Para el análisis estadístico se utilizará el software SPSS versión 25 y el Excel 2016</p>
---	---	---	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Clima Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Autorrealización	- Desarrollo personal y profesional.	1 al 6	Ordinal 6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9. De acuerdo 10. Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno Excelente
Involucramiento	- Valores organizacionales y compromiso.	7 al 12	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno Excelente
Supervisión	- Funcionalidad y significación de superiores.	13 al 18	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno Excelente
Comunicación	- Fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión.	19 al 24	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno Excelente
Condiciones laborales	- Elementos materiales, económicos y/o psicosociales.	25 al 30	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno Excelente

Fuente: modificado por Donayre Javier José (2021)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante. - Planifica la enseñanza remota de forma colegiada. 	1 al 7	Ordinal 1. Deficiente 2. En proceso 3. Suficiente 4. Destacado	Malo Regular Bueno Excelente
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> - Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia. - Hacen uso de materiales, recursos digitales. - Analizan las evidencias y brindan retroalimentación. 	8 al 17	Ordinal 1. Deficiente 2. En proceso 3. Suficiente 4. Destacado	Malo Regular Bueno Excelente
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias. - Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza. 	18 al 20	Ordinal 1. Deficiente 2. En proceso 3. Suficiente 4. Destacado	Malo Regular Bueno Excelente
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza sobre su práctica Pedagógica. - Participa en colegiados, GIA - Desempeña su profesión desde una ética de respeto. 	21 al 25	Ordinal 1. Deficiente 2. En proceso 3. Suficiente 4. Destacado	Malo Regular Bueno Excelente

Fuente: modificado por Donayre Javier José (2021)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Modificado por: Donayre Javier José Cirilo (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION								
1	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
2	Los directivos expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
4	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.	✓		✓		✓		
5	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
6	Se reconoce los logros obtenidos en el trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente comprometido con el éxito de la institución	✓		✓		✓		
8	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores están comprometidos con la Institución	✓		✓		✓		
10	. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
11	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
12	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	✓		✓		✓		
14	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
16	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
18	Existe un trato justo y equitativo en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
20	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
21	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
22	El director escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
23	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	✓		✓		✓		
24	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓		

26	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	✓		✓		✓	
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓		✓		✓	
29	Se dispone de tecnología adecuada para que facilite el trabajo.	✓		✓		✓	
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GARAY FLORES GERMÁN VICENTE **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica.....

03 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Modificado por: Donayre Javier José Cirilo (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.	✓		✓		✓		
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.	✓		✓		✓		
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)	✓		✓		✓		
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		

12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.	✓		✓		✓		
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	✓		✓		✓		
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.							
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los docentes Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		

23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	✓		✓		✓		
25	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

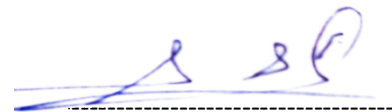
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GARAY FLORES GERMÁN VICENTE **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Huaringa Cuellar Cecilia

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de San Antonio-Huarochirí, 2021. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Donayre Javier José C.
D.N.I: 07649155

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Clima Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Autorrealización	-Desarrollo personal y profesional.	1 al 6	Ordinal 11. Totalmente en desacuerdo 12. En desacuerdo 13. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 14. De acuerdo 15. Totalmente de acuerdo
Involucramiento	Valores organizacionales y compromiso.	7 al 12	6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9. De acuerdo 10. Totalmente de acuerdo
Supervisión	Funcionalidad y significación de superiores.	13 al 18	6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9. De acuerdo 10. Totalmente de acuerdo
Comunicación	Fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión.	19 al 24	6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9. De acuerdo 10. Totalmente de acuerdo
Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos y/o psicosociales.	25 al 30	6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9. De acuerdo 10. Totalmente de acuerdo

Fuente: Modificado por: Donayre Javier José Cirilo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante. -Planifica la enseñanza remota de forma colegiada. 	1 al 7	Ordinal 4. Destacado 3. Suficiente 2. En proceso 1. Deficiente
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> - Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia. -Hacen uso de materiales, recursos digitales. -Analizan las evidencias y brindan retroalimentación. 	8 al 17	Ordinal 4. Destacado 3. Suficiente 2. En proceso 1. Deficiente
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias. - Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza 	18 al 20	Ordinal 4. Destacado 3. Suficiente 2. En proceso 1. Deficiente
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> -Analiza sobre su práctica Pedagógica. - Participa en colegiados, GIA - Desempeña su profesión desde una ética de respeto 	21 al 25	Ordinal 4. Destacado 3. Suficiente 2. En proceso 1. Deficiente

Fuente: Modificado por: Donayre Javier José Cirilo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Modificado por: Donayre Javier José (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOREALIZACION							
1	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo	X		X		X		
2	Los directivos expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
4	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.	X		X		X		
5	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
6	Se reconoce los logros obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente comprometido con el éxito de la institución	X		X		X		
8	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
9	Los trabajadores están comprometidos con la Institución	X		X		X		
10	. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
11	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
12	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	X		X		X		
14	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
15	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
16	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
17	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		

18	Existe un trato justo y equitativo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
20	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
21	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
22	El director escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X		
23	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	X		X		X		
24	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
26	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	X		X		X		
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
29	Se dispone de tecnología adecuada para que facilite el trabajo.	X		X		X		
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Modificado por: Donayre Javier José (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	X		X		X		
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.	X		X		X		
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.	X		X		X		
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)	X		X		X		
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	X		X		X		
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		

11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.	X		X		X		
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	X		X		X		
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los docentes Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar	X		X		X		

	experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"						
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X	
23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X	
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	X		X		X	
25	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Cecilia Huaranga Cuellar

DNI: 10467003

Especialidad del validador: Administración de la Educación

16 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Modificado por: Donayre Javier José Cirilo (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOREALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo	X		X		X		
2	Los directivos expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
4	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.	X		X		X		
5	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
6	Se reconoce los logros obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente comprometido con el éxito de la institución	X		X		X		
8	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
9	Los trabajadores están comprometidos con la Institución	X		X		X		
10	. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
11	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
12	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	X		X		X		
14	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
15	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
16	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
17	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
18	Existe un trato justo y equitativo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		

20	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X	
21	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
22	El director escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X	
23	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	X		X		X	
24	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X	
26	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	X		X		X	
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
29	Se dispone de tecnología adecuada para que facilite el trabajo.	X		X		X	
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Si hay suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza**

DNI: 08170211

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**


¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Modificado por: Donayre Javier José Cirilo (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	X		X		X		
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.	X		X		X		
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.	X		X		X		
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)	X		X		X		
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	X		X		X		
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.	X		X		X		
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	X		X		X		
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		

17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los docentes interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X		
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X		
23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X		
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	X		X		X		
25	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Si hay suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza**

DNI: 08170211

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

08 de junio del 2021

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Sr(a). profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar el **clima laboral** Solicito su colaboración en la respuesta a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

UGEL:I.E.:

NIVEL: GÉNERO: Masculino: Femenino:

ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	Dimensión 1: AUTORREALIZACIÓN					
1	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo					
2	Los directivos expresan reconocimiento por los logros					
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
4	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.					
5	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.					
6	Se reconoce los logros obtenidos en el trabajo.					
N°	Dimensión 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
7	Se siente comprometido con el éxito de la institución					
8	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
9	Los trabajadores están comprometidos con la Institución					
10	. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
11	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
12	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
N°	Dimensión 3: SUPERVISIÓN					
13	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					
14	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
15	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
16	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
17	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
18	Existe un trato justo y equitativo en la institución.					

N°		Dimensión 4: COMUNICACIÓN				
19	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
20	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
21	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
22	El director escucha los planteamientos que se le hacen					
23	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
24	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					
N°		Dimensión 5: CONDICIONES LABORALES				
25	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
26	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
29	Se dispone de tecnología adecuada para que facilite el trabajo.					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Sr(a). profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar el **desempeño laboral** Solicito su colaboración en la respuesta a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

UGEL:I.E:

NIVEL: GÉNERO: Masculino: Femenino:

ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.					
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.					
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.					
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.					
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.					
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes					
N°	Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)					
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo					

	remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.					
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.					
12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 80 % de estudiantes contactados.					
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.					
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.					
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.					
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.					
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
N°	Dimensión 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
18	Los docentes Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.					

20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
N°	Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"					
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"					
23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"					
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
25	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

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

Lima, 01 de Junio del 2021

Carta de Presentación N° 014 – 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a):

OLMEDO REYES JIMENEZ
DIRECTOR
I.E N° 20955-15

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DONAYRE JAVIER JOSE**; identificado con DNI N° **07649155** y código de matrícula N° **7002528570**, estudiante del programa de la Maestría en Administración de la Educación, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública
distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.
Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate