



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y desempeño docente de la Institución
Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vera Carrasco, María Ysabel (ORCID: 0000-0001-9661-7723)

ASESORA:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi querido padre José Nemesio, por apoyarme siempre en mi educación, que gracias a sus enseñanzas y buen ejemplo pude salir adelante.

A mi linda madre Ysabel por su amor, dedicación y siempre estar a mi lado.

A mis hermosos hijos Piero y Ángel que son el motor que me empuja a cumplir todas mis metas.

A mi esposo Alexander por apoyarme en este camino hacia mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas impartidas que han contribuido a mi perfeccionamiento profesional.

A todos los docentes y directivo de la I. E. 16984 por brindarme la oportunidad de realizar este trabajo de campo.

A la asesora de tesis Gladys Zorrilla por todas sus orientaciones y sugerencias que enriquecieron mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra ,muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Correlación de las variables del clima organizacional y el Desempeño docente.	18
Tabla 2.	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del clima organizacional.	19
Tabla 3.	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño docente.	20
Tabla 4.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del clima organizacional y el desempeño docente.	21
Tabla 5.	Correlación de las variables del clima organizacional y el Desempeño docente.	22

Resumen

El propósito de la investigación fue establecer la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución educativa N° 16894, Buenos Aires, La Coipa, San Ignacio, Cajamarca. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional, La población y muestra no probabilística estuvo conformada por 23 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios adaptados y validados por el juicio de los expertos con un alto nivel de fiabilidad, para la confiabilidad del instrumento se aplicó el estadístico del alfa de Cronbach. Para el contraste de las hipótesis se utilizó La correlación de Rho Spearman. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,806$ entre las variables: clima institucional y desempeño docente lo cual indica que la relación entre las variables es directa y tiene un nivel de correlación alta, por lo que fue posible rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, clima institucional.

Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between Organizational Climate and Teaching Performance in Educational Institution No. 16894, Buenos Aires, La Coipa, San Ignacio, Cajamarca. The methodology used was a basic quantitative approach, non-experimental, descriptive correlational design, the population and non-probabilistic sample consisted of 23 teachers, who were applied two questionnaires adapted and validated by the judgment of experts with a high level reliability, for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha statistic was applied. To contrast the hypotheses, the Rho Spearman correlation was used. The results of the statistical analysis show the existence of a relationship $r = .806$ between the variables: institutional climate and teacher performance, which indicates that the relationship between the variables is direct and has a high level of correlation, so it was possible reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: Organizational climate, teacher performance, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

Considerando que clima de una organización y el desempeño docente guardan una relación, hoy en día es necesario mantener a los trabajadores en un ambiente agradable, donde puedan desempeñarse de manera óptima.

En el sector educación, la problemática relacionada al clima organizacional es común e toda Latinoamérica, factores como los estilos de dirección, la falta de comunicación horizontal, la rotación e inestabilidad de los equipos directivos, han homogenizado la problemática, de tal manera que las entidades educativas se han convertido en espacios con poca interactividad, con personal cuidadoso y reservado de sus actos (Macedo y Delgado, 2020). Un clima favorable en las instituciones impulsa la motivación de los trabajadores y por ende aumenta el esfuerzo de los mismos, este ambiente laboral favorable debe ser propiciado por la influencia de un líder directivo (Moslehpou et al., 2019). El desempeño del docente es fundamental para un buen aprendizaje de los estudiantes es preciso asumir un compromiso responsable en su mejora, es por ello que debe existir un buen clima laboral que permita brindar un ambiente favorable para el fortalecer los aprendizajes de los educandos (Suryani et al., 2020). Un estudio en Ecuador da cuenta que el mal clima organizacional disminuye los niveles de productividad, el 41% lo asocian a una mala estructura de liderazgo, y por ello el clima laboral se ve amenazado, el 45% se debe a los objetivos establecidos en las instituciones y 52% lo atribuyen a la falta de recompensa por el desempeño del trabajador (García y Valle, 2020). Podemos identificar que el clima organizacional tiene una desaprobación por el lado de su dimensión estructura organizacional, así una investigación determinó, que el 34,41% tienen fuerte indiferencia a la estructura organizacional y generalmente el 43% desconocen y están en desacuerdo a los procedimientos, normas, reglas, metas, deberes y objetivos establecidos por la institución educativas (Barrios et al., 2020). Un clima laboral positivo, mejora las condiciones de creatividad, innovación (Shanker et al., 2017). En las escuelas la atmosfera laboral impacta en la motivación de todos sus miembros, la misma que permite crear un nivel de confianza entre ellos, favoreciendo las relaciones interpersonales (Alfahadi et al., 2020). El desempeño de los trabajadores está influenciado por el clima organizacional se le debe brindar mayor atención en mejorar el entorno laboral para así asegurar un

eficiente desenvolvimiento de los empleados (Bafadal et al., 2020). La condición del entorno laboral del maestro influye en su desempeño y en una enseñanza de calidad, por ello se le debe brindar mayor atención y así asegurar una buena práctica docente (Shikalepo, 2020).

En el Perú, la política educativa del ministerio de educación, que si bien es cierto tiene una política favorable desde la capción a directores y personal docentes, viene implementado un proceso de administración educativa con personal no preparado en el ámbito educativo, como el caso de las instituciones emblemáticas donde muchos directivos son confrontacionales y autoritarios que han perjudicado el clima institucional en las escuelas; en muchos casos, han conllevado a confrontaciones con los mismos padres de familia, hechos que perjudican la institucionalidad de las organizaciones. La problemática descrita se evidencia en las Instituciones educativas, sobre todo en las que tienen mayor número de docentes, mostrando comportamientos personalistas, expresándose en desinterés y apatía, además de un bajo nivel de motivación y participación, así como un mayor enfoque en los intereses individuales que en los grupales (Cenas et al., 2021). Según los deficientes resultados académicos en estos últimos años, como el entrapamiento en los últimos lugares de rendimiento escolar, hace reconocer que el desempeño docente no está respondiendo favorablemente, las estrategias y enfoque como el marco de buen desempeño o están recién iniciando sus cambios o no tiene el impacto que se requiere, de ahí que el docente debe conocer más la realidad de sus estudiantes, prepararse con mejor estrategia educativa, relacionarse asertivamente con la comunidad y poseer una cultura de desarrollo y cambio social (Ministerio de Educación, 2021). El desempeño docente se ve afectado por los conflictos internos en la organización situación que pone en riesgo la buena educación y consecuentemente la satisfacción de las expectativas entre los miembros en general (Torres y Zegarra, 2015).

A nivel local, la problemática relacionada al clima organizacional, y el desempeño docente, evidencia lo que viene ocurriendo a nivel nacional que, a pesar de contar con un equipo directivo designado por parte del MINEDU, no se ha logrado consolidar un clima institucional eficiente; no es malo, pero se cree que su nivel debe mejorar y el llamado a facilitar las condiciones es el equipo directivo, quienes tienen la responsabilidad de fomentar las buenas relaciones

interpersonales entre maestros , estudiantes y PFFF. Algunas evidencias son: La desmotivación, falta de empatía, limitada participación, poco interés para el trabajo en equipo, programaciones curriculares descontextualizadas, entre otros aspectos, las mismas que se ven reflejadas en el documento de la institución educativa, el PEI. Ante la problemática descrita se plantea el problema: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca? Este estudio se justifica teóricamente porque considera como marco científico a teorías, cuyos fundamentos le dan relevancia y validez al proceso y a las conclusiones de la investigación que busca determinar la relación existente entre ambas variables. A nivel práctico, es relevante porque considera como objeto de estudio, aspectos internos que tienen que ver con el comportamiento de los trabajadores a nivel de relaciones interpersonales, con el cumplimiento de normas establecidas para alcanzar las metas comunes; los datos servirán como diagnóstico, a raíz de los resultados encontrados, poder analizarlos desde el punto de vista crítico reflexivo para poder retroalimentar y enmendar los aspectos críticos referente a las variables. Además, los resultados obtenidos, servirán con antecedentes para futuras investigaciones relacionadas con cada variable de investigación. A nivel metodológico, se justifica porque durante el proceso se sigue de manera ordenada los pasos que exige el método científico, utilizando, técnicas e instrumentos como validados mediante criterio de expertos y la confiabilidad determinada con el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach que van a permitir recoger información para expresarlo a través de la estadística. Los objetivos se plantearon en relación con la problemática, como objetivo general, Establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca. Como objetivos específicos, Identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa. Diagnosticar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa objeto de estudio. Medir la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño docente. Las hipótesis se determinaron de la siguiente manera: H1. Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa N° 16894, San Ignacio, Cajamarca. H0. No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales mencionaremos a Medina (2017) en el estudio presentado, tuvo como finalidad identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Quito, Ecuador, con un diseño no experimental transaccional, de tipo descriptivo correlacional, concluyo que el nivel del clima organizacional fue relativamente deficiente y de manera puntual con trabajadores descontentos por la falta de compensaciones. Respecto al desempeño de los maestros, se encontró niveles regulares, que dan como resultado el cumplimiento mínimo con los estándares establecidos respecto a la calidad de la educación. El estudio concluye que la correlación entre clima organizacional y desempeño de los docentes es positiva, pero muy baja.

Asril et al. (2019) esta investigación ha sido realizada con propósito de determinar la magnitud de la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional docente, cuyo tipo es de enfoque cuantitativo, los resultados arrojaron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los maestros de la escuela secundaria Muhammadiyah en Palembang.

Wandersleben (2016) en la investigación, cuyo propósito fue describir el clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile, el estudio descriptivo e interpretativo, desarrollada bajo un enfoque mixto, con diseño no experimental, la población muestra lo constituyeron 10 instituciones adventistas; encontró una influencia positiva entre el clima de la institución y la motivación en el trabajo, destacando aspectos positivos respecto a la interacción social a nivel de institución; esto refleja en la importancia que tiene para las personas el trabajar en un ambiente grato, con compañerismo y que se preocupen de ellos como personas y sus necesidades, antes de los reconocimientos y oportunidad de desarrollo.

Rodríguez (2018) en un estudio descriptivo y transaccional; cuya población lo constituyeron 19 docentes de una Institución Educativa, encontró que, existe un clima organizacional desfavorable, considerado como un aspecto que pone en desventaja a la institución frente a otras de su entorno y frente a la sociedad; dentro

de las recomendaciones a nivel de institución, están orientadas a incrementar los espacios y oportunidades de interacción entre los trabajadores, con acciones integradoras que permitan unir y compartir actividades entre pares, a fin de fortalecer las relaciones humanas a nivel de institución.

Ortiz (2018) en el trabajo de investigación cuyo objetivo primordial fue valorar la relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo, presentada ante la “Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua”; es de tipo descriptivo y propositivo, cuya población muestra lo conformaron 24 docentes, encontró como resultados que a pesar de algunas diferencias y pequeños desencuentros entre los profesores que laboran en la institución, el nivel del clima dentro de la organización es favorable y armonioso.

Como antecedentes nacionales tenemos Suarez (2019) en una investigación, cuyo objetivo buscó determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito Yanacocha- Pasco – 2018, el estudio realizado pertenece a un diseño descriptivo, correlacional, el resultado confirma que, la correlación entre variables es directa y muy significativa, cuya correlación según el Rho de Spearman determinó un nivel de ($r_s = .,910$), ($p < 0,05$). Respecto a los niveles del clima institucional y desempeño docente encontró que, el primero es negativo para el 17,8 % y el segundo presentan una mayoría en cuanto al desempeño en proceso.

Contreras (2019) realizó una investigación cuya finalidad establecer la relación que existe entre la gestión escolar y desempeño docente en la institución Educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental, se aplicó dos cuestionarios de 15 ítems para cada variable, tuvo como muestra a 50 docentes , el estudio concluye que existe una correlación entre ambas variables, el valor del coeficiente de Rho Spearman obteniéndose es de 0,787.

Palomino (2020) en una investigación para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco; estudio cuantitativo, aplicada, de tipo descriptivo correlacional, cuyos resultados demostraron que, ambas variables se relacionan directa y positivamente moderada, cuyos índices de correlación, según el Rho de Spearman es de ($r = 0,44$ y $p < 0,05$). Concluye afirmando que, en tanto

mejore el clima a nivel de institución, el desempeño de los docentes será más eficiente.

Leon (2018) la investigación presentada tiene como finalidad determinar la correlación existente entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada "Quillabamba" ,2018. El tipo de diseño usado fue no experimental de corte transversal, la muestra empleada para dicho estudio fue de 24 docentes, con valores de alfa de Cronbach de 0,718 y de 0,825, se obtuvo un valor $r=0.945$ según el coeficiente de Rho Spearman con una significancia bilateral de 0,000, para $p<0,005$. lo cual se pudo determinar la relación directa y significativa muy alta entre las variables.

Pastrana (2017) la investigación señaló la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en un instituto de lengua inglesa en la ciudad de Lima, Perú, presentada ante la Universidad de Piura; estudio con diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo correlacional aplicado a una población de 93 docentes, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, concluyo que existe relación significativa entre variables; es decir, que a medida que el clima institucional aumente o mejore también lo hará el desempeño docente.

Quiroz (2019) en una investigación para determinar el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Perú; estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo, cuya población muestra lo conformaron 111 docentes de primaria y secundaria, encontró como resultados demostraron que el clima dentro de la institución no tiene indicadores favorables puesto que, el 54% la considera inadecuado; concluye que, el clima a nivel de organizaciones educativas dentro de dicha UGEL, no es apropiado, es deficiente, se obtuvo un valor de significancia estadística: valor de 0,543 mayor a: $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valarezo (2021) en una investigación para determinar la relación entre desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, el estudio descriptivo correlacional, no experimental y cuantitativo, cuya población lo conformaron 61 participantes entre docentes y administrativos; entre los resultados encontró que existe relación significativa entre desempeño docente y clima organizacional con un índice de correlación de 0,704, según el Rho de Spearman.

Chávez (2021) en una investigación para analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la educación básica regular, presentada ante la Universidad Cesar Vallejo; estudio de revisión sistemática, básica, con diseño no experimental, descriptivo y cuantitativo; cuya población lo conformaron un conjunto de 60 revistas indexadas en español e inglés de los últimos 7 años; los resultados demostraron que, la variable clima institucional y desempeño docente, existe incidencia significativa y positiva; por lo que se concluye, a mayor nivel de clima institucional, mejor desempeño docente en las instituciones educativas.

Fiestas (2018) Realizó una investigación sobre el Clima organizacional y desempeño docente, presentada a la Universidad San Pedro-2016, de enfoque cuantitativa no experimental de diseño transaccional cuya población estuvo conformada por 125 docentes, La relación que se encontró es de 13,60% lo que señala un buen desempeño de los profesores dentro de un clima institucional favorable, y el 52,80% de profesores presentan un desempeño muy bueno. Los resultados concluyeron según el estadístico Chi cuadrado ($\chi^2 = 0,182$, 1 gl, P-Valor= 0,669 y $p > 0.05$) que el clima de la institución no afecta de manera significativa en el desempeño del profesor.

Calle (2020) El estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre el desempeño docente y Gestión pedagógica en los docentes el diseño de la investigación es correlacional de tipo no experimental, su población cuenta con 20 profesores, se utilizó un cuestionario para medir el nivel que existe entre variables los instrumentos han sido validados por el coeficiente de alfa de Cronbach, la aplicación del estadístico de Rho Spearman tuvo como valor 0,367 y la significancia bilateral 0,112, lo que concluyó que no existe relación entre las variables estudiadas.

Luego de describir los antecedentes de la investigación, pasamos a explicar las teorías que fundamentan cada variable de estudio.

Para la variable clima organizacional se considera a la teoría organizacional de Likert (1968) y la teoría situacional de McGregor (1960); para la variable desempeño docente, se recurre a la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura (1977), cuyos fundamentos le dan relevancia y validez al proceso y a los resultados de la investigación.

La teoría organizacional de Likert (1968), hace referencia al comportamiento de los trabajadores de una institución y que, dentro de ésta, existen diversos tipos de climas institucionales, siendo los más destacados, el autoritario explotador y el autoritario paternalista. En el primero, el directivo es desconfiado, desconfía de todo el mundo, toma decisiones sin consultar a nadie, tiene un trato vertical, usa el castigo y la amenaza como aliados para imponer su autoridad. El clima autoritario paternalista es representado por aquellos directivos que brindan mucha confianza a los docentes, sin embargo, éstos tienen que cumplir bajo la letra sus órdenes y decisiones como si fueran sirvientes. La teoría de Likert también hace referencia a los incentivos, otorga recompensas a los trabajadores, o castigos en los peores casos (Wandersleben, 2016).

La teoría situacional de MCGregor (1960), hace referencia que todo trabajador tiene dos formas de desempeñar sus funciones, estas dos formas son representadas por los modelos "X" y "Y". La teoría "X", hace referencia a la resistencia de los trabajadores, aquellos que no quieren trabajar, son reacios al cumplimiento de su función, tratan de evitar el trabajo; son por lo general, violentas y problemáticas; por lo que, al no querer desempeñar sus funciones, el directivo se ve obligado a ejercer presión, condicionamientos y castigos para obligarlos a trabajar y poder alcanzar las metas a nivel institucional. La teoría "Y", es considerada la otra cara de la moneda, los trabajadores bajo el concepto de esta teoría trabajan de manera auto direccionada, son responsables, trabajan sin control alguno y hacen bien su trabajo, se sienten a gusto con las funciones que desempeñan y a todo ven con optimismo, son muy positivos y entusiastas (Madero y Rodríguez, 2018). Existe determinadas personas que tienen predisposición para desempeñar su trabajo de manera oportuna cumple a cabalidad con proyectos establecidos y se concentran en desarrollarlo de la mejor manera, mientras que otro grupo solo lo realizan por exigencias de terceros (Daneshfard y Rad, 2020).

El clima organizacional, hace referencia a las percepciones de los trabajadores del ambiente de laboral, específicamente, hace referencia a las relaciones interpersonales entre ellos dentro del espacio laboral en el que se desarrolla el trabajo; el clima organizacional es un indicador de la manera como se relacionan los empleados en una institución y la satisfacción que sienten mientras se desenvuelven en el ejercicio de sus funciones. Al referirnos al clima dentro de la

organización, incluye el nivel de comunicación entre trabajadores, el trato interpersonal y el liderazgo ejercido por los directivos; la personalidad e imagen institucional depende del comportamiento y actitudes de sus trabajadores; sin duda, el resultado del trabajo a nivel de institución dependerá mucho del clima institucional que se viva; ante un buen clima organizacional, mayor colaboración, cooperación, compromiso y mejores resultados. En resumen, el clima organizacional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño o para encontrar su punto de equilibrio; es el condicionante para el logro o fracaso de las metas y propósitos a nivel institucional (Rivas, 2021). El Clima organizacional, ha sido importante para el logro de metas y alcanzar los resultados esperados, luego de un proceso de implementación de actividades, con orden, con disciplina, pero, sobre todo, con buenas relaciones; dentro de un buen ambiente de trabajo para un buen desempeño de los trabajadores se da con mayor eficiencia; evidentemente, si el trabajador se siente a gusto con su trabajo, podrá desarrollar habilidades de manera óptima (González et al., 2021). Dentro de la Institución Educativa, el clima organizacional tiene un valor preponderante porque es el promotor y el punto de partida para la transformación institucional, de la clásica escuela, en una institución con carácter empresarial, con metas y objetivos claros, con una visión y una misión concreta e integradora orientada a resolver la problemática educativa a mediano y largo plazo; un clima adecuado y favorable, es de mucho beneficio para la institución porque tiene la capacidad de integrar y motivar al personal, permite y facilita la innovación, el apoyo mutuo, el trabajo en equipo, la cooperación, brindar asistencia y asesoría estudiantil, facilita el compartimiento de conocimientos y saberes, así como, la funcionalidad de las jornadas de reflexión para mejorar los resultados académicos (Palomino, 2020).

los educadores juegan un papel importante en construir una atmosfera positiva, utilizar los medios apropiados para poder mantener las mejores relaciones laborales, involucrarse en el cumplimiento de los propósitos enmarcados en la visión institucional (Sigilai, 2020). Si los profesores se sienten a gusto con su trabajo manifestaran una buena actitud, y por ello su desempeño será positivo, para mantener el rendimiento escolar optimo en los estudiantes (Hartinah, et al., 2020).

Se debe generar estrategias oportunas para contribuir en el mejoramiento del desempeño docente, respetando los acuerdos, y decisiones tomadas dentro de un buen clima escolar que favorezca el desenvolvimiento significativo, para una eficacia en los aprendizajes (Mailool, 2020).

Las estrategias de comunicación por parte de los directivos cumplen un rol principal en la transmisión de normas y reglas que son factores indispensables para asegurar la productividad de una entidad (Quaratino, 2018).

Como dimensiones de la variable clima organizacional se considera a la imagen gerencial, la calidad del ambiente, integración organizacional y vitalidad organizacional según (Fernández, 2017).

La dimensión imagen gerencial, está relacionada con la apreciación que tienen los trabajadores respecto a la conducta y su capacidad de gestión del equipo directivo, cuyos frutos se evidencian en el clima institucional, en la confianza entre miembros de la institución, en la confianza en la gestión; sus principales indicadores también alcanzan a la supervisión, a la competencia del equipo directivo y los tipos de liderazgo que se pone en práctica.

La dimensión, calidad del ambiente hace referencia a la percepción que tienen el personal dentro de una institución respecto a la protección de sus miembros, a la valoración de sus acciones según su función y al compromiso de las personas con su trabajo; entre sus indicadores que la describen se tiene a la estabilidad laboral, identificarse con su institución, sentido de pertenencia, condiciones laborales y la valorización de la familia del trabajador.

La dimensión integración organizacional, tiene afinidad con las percepciones de los trabajadores respecto a la comunicación asertiva y contribución de las diferentes áreas de atención que permitan cumplir con la misión institucional, que incluyan la valoración de los procesos para lograrlo; dentro de sus indicadores que la describen se tiene al ambiente de confianza que se vive, la cooperación personal y profesional, la comunicación en todos sus campos. tanto a nivel interno como externo.

La dimensión Vitalidad organizacional, hace referencia a las percepciones de los empleados en cuanto al dinamismo, su valor y organización estratégica para alcanzar lograr sus objetivos previstas; es importante valorar el grado de innovación

en decisiones e ideas, prontitud para el cumplimiento y ejecución, buscando siempre salir para adelante y diferenciar las capacidades buenas y malas.

Para la variable desempeño docente, se hizo referencia a la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977) la esencia de esta teoría es demostrar como la auto eficiencia condiciona los factores conductuales, cognitivos y afectivos de las personas que trabajan dentro de una institución; La teoría de Bandura da especial importancia a la motivación personal y la meditación en base a los comportamientos y conductas de los trabajadores; uno de los pilares fundamentales de esta teoría es la búsqueda de la eficacia, donde la capacidad de autorreflexión y de autorregulación dependen de los factores conductuales, personales y ambientales (Covarrubias y Mendoza, 2013). La autoeficacia es conocer nuestras habilidades para enfrentar situaciones problemáticas, Un profesor que es eficaz, planifica y organiza mejor su trabajo, de tal manera que responda a las exigencias de los educandos (Soodmand y Moradifar, 2020).

La autoeficacia es un factor esencial para lograr la productividad laboral las mismas que pueden variar de acuerdo a la dificultad o amenaza (Bandura, 1977).

Los docentes se desempeñan de manera diferente en determinadas situaciones debido a su nivel de autoeficacia (Shoviana, 2019).

El desempeño docente es la expresión que hace referencia a la acción o habilidades exclusivas a labor docente, entendiendo que, el maestro no es un simple trasmisor de conocimientos, su labor va más allá de eso, responde a las necesidades de los estudiantes, se adecuan al contexto en el que se desenvuelven; la forma de enseñar, el método y las estrategias utilizadas, hacen que un docente sea único; el mayor reto de los docentes durante su desempeño es lograr que cada estudiante pueda ser partícipe de experiencias significativas de aprendizajes; en otras palabras, el desempeño docente hace referencia a la calidad del trabajo que se mide en la calidad y eficiencia del producto, en este caso, de los educandos; la actuación de los docentes vienen acompañados de varios factores determinantes como la escuela o centro de formación como profesional, el contexto y las condiciones del lugar y el espacio donde se desempeña, la comodidad y la disponibilidad de los medios y recursos necesarios para el desarrollo de su labor, las condiciones socioeconómicas de los estudiantes y las familias, el grado de

accesibilidad de recursos tecnológicos y accesibilidad que cuenta la población infantil y los padres de familia (Mucha, 2019).

Para poder desarrollar un desempeño creativo en los trabajadores se debe reforzar y mejorar el clima organizacional (Mutonyi et al., 2020).

es necesario mantener un ambiente laboral adecuado, para motivar a los docentes a desempeñar su labor pedagógica de manera eficiente, la cual va a repercutir en el buen desenvolvimiento de los alumnos (Tehseen, 2015).

El marco normativo del Buen Desempeño Docente (MBDD), que hace referencia al tipo de profesional de la educación que requiere el país, cuyas características profesionales se enmarcan en cuatro dominios que en el presente estudio son tomados como dimensiones de la variable desempeño docente; el MBDD está conformado por 9 competencias y 40 desempeños específicos, que en el proceso de la investigación, se organizarán en el instrumento para el recojo de datos válidos, directos y de primera mano, en contraste con el desempeño de los docentes que conforman la muestra objetiva del estudio (Ministerio de Educación, 2012).

El primer dominio o primera dimensión, hace referencia a la preparación para los aprendizajes de los estudiantes, que enmarca todas las acciones de planificación del trabajo pedagógico al elaborar la programación curricular, unidades y sesiones de aprendizaje, dentro de los enfoques educativos de interculturalidad e inclusión; hace referencia a las principales características de la comunidad y el contexto donde se desenvuelven los estudiantes, a sus características cognitivas, a los medios y recursos utilizados en la práctica pedagógica, así como a las estrategias metodológicas que permitan mejorar la calidad educativa.

El segundo dominio o dimensión, hace referencia a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; se refiere a los procesos del aprendizaje, a los medios, recursos empleados por el docente para el logro de las capacidades y competencias, atendiendo los principios pedagógicos de inclusión y diversidad en toda su dimensión, respetando las particularidades de cada estudiante; además, hace referencia al clima institucional de la escuela, a la motivación permanente como estímulo para lograr mejores aprendizajes, al desarrollo y puesta en práctica de diversas estrategias pedagógicas de enseñanza y evaluación para hacer

seguimiento a los procesos formativos de los aprendizajes; pero, también se hace referencia a los medios y recursos que facilitan la enseñanza, para que el aprendizaje de los estudiantes sea activo, interesante y motivador.

El tercer dominio o dimensión, hace referencia a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; se refiere a la intervención de los maestros en la administración de la I.E, está condicionada por el tipo de gestión y liderazgo del equipo directivo; la participación en la gestión será más efectiva y dinámica en tanto la comunicación sea afectiva entre los integrantes de la institución educativa; es importante la intervención activa y colaborativa en la elaboración del PEI de la escuela, allí se especifica y plasma el tipo de gestión, la participación y colaboración de los docentes en beneficio del cumplimiento de metas institucionales.

El cuarto dominio o dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; hace mención a la evolución profesional en cuanto a sus capacidades, a la mejora continua y capacitación permanente de toda profesional docente; además, nos menciona a la reflexión meticulosa, crítica y reflexiva de la labor docente mediante la conformación, organización y funcionalidad de grupos de interaprendizaje para analizar, retroalimentar y así mejorar su práctica pedagógica en beneficio del aprendizajes de los estudiantes.

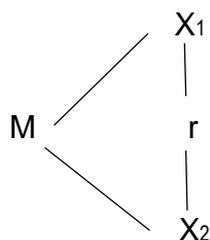
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue de tipo básico, el cual busco observar la realidad tal y como se presenta, para conocer si existió una relación entre las variables y así en los próximos estudios implementar planes de mejora. (CONCYTEC 2018)

Diseño de la investigación:

El diseño fue no experimental, porque la investigadora no tuvo la intención de manipular alguna variable para cambiar el estado actual. Fue aplicada bajo el enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, los datos fueron recogidos en un solo tiempo y por una sola vez, tal como se presentan en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño presenta el siguiente esquema.



Dónde:

M = Muestra de estudio

X₁ = Variable independiente. Clima organizacional

X₂ = Variable dependiente. Desempeño docente

r = Relación de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

La investigación tiene como variables de estudio a las siguientes:

Variable del clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional se le considera a la apreciación de los trabajadores del ambiente donde se desenvuelven, teniendo en cuenta las variables, comunicación, motivación, estructura, liderazgo, y conflicto de caracteres

las mismas que incide en el desempeño de los miembros de una organización (Esquivel et al., 2020). Se tiene que tener un ambiente de trabajo positivo y agradable donde los trabajadores se sientan a gusto y así se motiven a realizar mejor sus funciones (Kurnaedi et al., 2020).

Definición operacional: Para el tratamiento de la variable clima organizacional, se utilizó el instrumento denominado “Cuestionario para determinar el nivel de clima organizacional”, adecuado de la investigación de Fernández en el año 2017, está conformado por 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Imagen gerencial, ítems del 1 al 5; dimensión calidad del ambiente, ítems del 6 al 8; dimensión integración organizacional, ítems 9 al 15 y dimensión vitalidad organizacional, ítems del 16 al 20; la escala utilizada es una escala ordinal donde 1 = Nunca, 2 = a veces y 3 = siempre, para determinar su aplicabilidad fue evaluada por un equipo de expertos profesionales con grado de maestría, mediante el Alfa de Cronbach, demostrando la confiabilidad de ,981, que evidencia un alto nivel.

Variable del desempeño docente

Definición conceptual: hace mención al comportamiento, aptitudes, prácticas profesionales que el maestro presenta de tal manera que pueda impactar en los estudiantes, propiciar aprendizajes significativos (Martínez, 2017). Los objetivos principales de la educación, es brindar una enseñanza optima que responda a los intereses y necesidades de los alumnos, es por ello que el docente debe estar preparado para responder a esas demandas educativas (Yasa et al., 2019).

Definición operacional: Para el tratamiento de la variable desempeño docente, se elaboró una escala valorativa a modo de cuestionario, considerando los desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente, emitido por el Ministerio de Educación, conformado por 40 preguntas, ubicadas en cuatro dimensiones que corresponden a cada competencia del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje, las preguntas 1 al 10; Enseñanza para el aprendizaje, las preguntas 11 al 29; Participación en la gestión de la escuela, las preguntas 30 al 35 y Desarrollo profesional e identidad docente, ítems 36 al 40. Este instrumento fue adecuado de la investigación de Campos en año 2017, la misma que ha sido tomado del Marco de Buen desempeño docente que es un instrumento normativo y oficial, emitido por el Ministerio de Educación, para el presente estudio ha sido validado por profesionales expertos, La confiabilidad de los ítems se determinó a

través del Alfa de Cronbach, arrojando un índice de confiabilidad de ,988 es decir, el instrumento es considerado muy confiable.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: está constituida por los sujetos e individuos con características comunes, organizados en grupos finitos o infinitos que tengan que ver con la investigación; en tanto que, la muestra es una parte de la población; dicha premisa es aceptable cuando se trata de investigaciones cuya población es numerosa; sin embargo, cuando se trata de poblaciones pequeñas, como es el caso del presente estudio, las muestras están conformadas por la misma población por 23 docentes de la Institución Educativa N° 16894, La Coipa, San Ignacio, Cajamarca. Organizados en los niveles de primaria y secundaria.

- **Criterios de inclusión:** se consideró a todo el personal docente de la Institución Educativa.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó al director, personal administrativo, personal de limpieza.

Muestra: Conformada por la misma población, a la que se denomina población muestral, de quienes se recogieron los datos relacionados tanto a la variable clima organizacional, como desempeño docente.

Muestreo: Se determinó recurriendo a los tipos no probabilísticos, a criterio de la investigadora, porque la muestra fue determinada según las características del estudio, sin recurrir a ninguna fórmula estadística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, considerada como una de las técnicas más utilizadas por el método científico en las investigaciones de índole social porque permite recopilar información adecuada y de primera mano, según el propósito de la investigación (Cabezas et al., 2018).

El instrumento que se aplicó para el proceso de obtención de datos fue el cuestionario, instrumento de fácil aplicación y que permite la organización de los ítems considerando la estructura de cada variable, de acuerdo a sus dimensiones de estudio.

3.5. Procedimiento

Los procedimientos que corresponden a la parte operativa de la investigación se inician primeramente con la coordinación con el equipo directivo de la Institución Educativa, canalizando los documentos correspondientes para obtener la autorización de ejecución; seguidamente se procedió a comunicar de manera horizontal con cada uno de los docentes para hacer de conocimiento sobre la intención y propósito del estudio, a fin de no tener inconvenientes en el proceso de aplicación de instrumentos; se aplicaron los instrumentos, se ordenaron los datos en una matriz de Excel y luego, se procesaron dichos datos en un procesador estadístico a fin de que los resultados sean confiables y válidos para el logro de los propósitos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se recurrió al SPSS-25, que facilitó emitir resultados acordes con el tipo de investigación, datos cuantitativos organizados en tablas estadísticas. El mismo procesador estadístico permitió la constatación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos morales, son criterios utilizados en toda investigación para proteger la confidencialidad de los colaboradores y de todo el proceso investigativo; por ello se recurre a los planteamientos de Belmont (2011), para quien, el proceso de investigación debe tener en cuenta los siguientes criterios de ética:

Beneficencia, que tiene que ver con el desarrollo transparente del proceso de investigación, sin la intención de perjudicar a la institución o persona alguna en particular; los datos que se obtengan serán utilizados única y exclusivamente para los propósitos del estudio y manejados con discreción confidencial.

Justicia, que está relacionado con el trato igualitario a cada participante del proceso de investigación, igualdad de condiciones.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre la variable del clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa 16894.

Correlación		Clima organizacional	Desempeño docente
Rho Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
	Nivel del clima organizacional	Sig.(bilateral)	,000
	N	23	23
	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
Nivel del desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Nota. Al observar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente, se determinó una relación significativa, esto indica un valor positivo alto, lo que implica que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16894, es decir si el clima laboral mejora, el desempeño docente también va a mejorar.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del clima organizacional de la Institución Educativa 16894.

Niveles	Imagen gerencial		Calidad del ambiente		Integración organizacional		Vitalidad organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	3	13,0	3	13,0	2	8,7	2	8,7
Regular	12	52,2	8	34,8	12	52,2	13	56,5
Bueno	8	34,8	12	52,2	9	39,1	8	34,8
Total	23	100	23	100	23	100	23	100

Nota. De los datos obtenidos en cuanto a la dimensión imagen gerencial, más de la mitad de docentes lo percibir como regular, una cantidad menor a la mitad lo determinó como buena y una menor parte lo señala como malo, lo cual nos da a entender que no existe una buena motivación y liderazgo. En cuanto a la calidad del ambiente más de la mitad docentes lo establece como bueno, menos de la mitad lo califica como regular, una cantidad menor lo determina como malo. Con respecto a la integración organizacional la mayor parte de encuestados manifiestan que es regular, la otra parte menos de la mitad lo señala como bueno y la menor parte de docentes lo considera como malo, dicho análisis nos permite determinar que no existe un buen ambiente de cooperación y estrategias de comunicación, en cuanto a la vitalidad organizacional lo perciben como regular un número considerable de encuestados y la otra parte lo establece como bueno, un número reducido lo señala como malo, dejándose evidenciar la falta de estrategias para alcanzar y lograr metas previstas.

Tabla 3

Distribución de la frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa 16894

Niveles	Preparación para los aprendizajes		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	8,7	2	8,7	3	13,0	5	21,7
Regular	11	47,8	11	47,8	11	47,9	12	52,2
Bueno	10	43,5	10	43,5	9	39,1	6	26,1
Total	23	100	23	100	23	100	23	100

Nota. Del análisis de los datos se pudo determinar que en la dimensión preparación para los aprendizajes un poco menos de la mitad se ubican en un nivel de desempeño como regular, una cantidad menor en un nivel bueno y una pequeña parte lo señala como deficiente. En lo que respecta a la enseñanza para el aprendizaje un porcentaje mayor de docentes se desempeña de manera regular y una pequeña cantidad se desenvuelve de manera buena, la otra parte se encuentra en un nivel deficiente, este resultado nos permite manifestar la falta de estrategias utilizadas por el docente para desarrollar las capacidades y competencias en los educandos. En relación a la participación de la gestión, un número considerable de los docentes alcanzan un nivel regular, una cantidad menor se ubican en un nivel bueno, una mínima parte como deficiente, lo cual podemos señalar la escasa comunicación afectiva entre el directivo, docentes y la poca participación para poder lograr cumplir con las metas de la escuela, en cuanto a la dimensión del desarrollo profesional más de la mitad demuestran un nivel regular, un porcentaje medio alcanza un nivel de bueno, una cantidad menor logra un nivel deficiente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa N° 16894.

Niveles	Clima organizacional		Desempeño docente	
	f	%	f	%
Malo / deficiente	2	8,7	2	8,7
regular	12	52,2	11	47,8
bueno	9	39,1	10	43,5
Total	23	100%	23	100%

Nota. De los resultados analizados se puede decir que el nivel del clima organizacional para la mayoría docentes lo percibe como regular, mientras que un porcentaje menor a la mitad lo considera como bueno, y una cantidad menor lo señala como malo, en cuanto a la variable del desempeño docente podemos señalar el porcentaje menor a la mitad lo considera como regular, y un porcentaje menor lo señala como bueno, una cantidad menor a la mitad lo percibe como deficiente.

Tabla 5

Nivel de correlación entre las dimensiones clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 16894.

Correlaciones		
Dimensión del clima organizacional	Desempeño docente	
	(Sig.)	(Rho)
Imagen gerencial	,000	,787**
Calidad del ambiente	,000	,825**
Integración organizacional	,000	,709**
Vialidad organizacional	,000	,812**

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

Nota. Del estudio realizado con la prueba Rho Spearman, se puede concluir, que el desempeño docente es dependiente a todas las dimensiones del clima organizacional de la I.E N° 16894, San Ignacio, Cajamarca, aceptando la hipótesis alterna confirmando que existe relación entre las variables.

V. DISCUSIÓN

Es necesario considerar que el clima en una institución debe darse de manera favorable con el fin de mantener un ambiente estable, basado en la comunicación y entre otros factores que son indispensables al cumplimiento del mismo, siendo el director la base para poder propiciar buenas relaciones entre todos los integrantes así de esta manera cumplir con la misión y visión institucional.

En los hallazgos encontrados con respecto a la relación sobre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca, se determinó un coeficiente de correlación positiva alto, con un valor Rho Spearman ,806** y una significancia ($p=0,00 < 0,01$) observando que los resultados de las variables están muy asociados, en el sentido que al crecer una la otra también crece en la misma intensidad y calidad, estos resultados coinciden con el aporte de Suarez (2019) quien en el trabajo descriptivo, correlacional, concluyó, que la correlación entre variables del clima institucional y desempeño docente es directa y significativa, lo cual determinó un nivel alto. Destacando aspectos positivos del estudio de Wandersleben (2016) hace mención a la importancia de trabajar en un clima favorable para mejorar las buenas relaciones interpersonales a nivel de institucional y por ende los docentes tendrían un mejor desempeño en sus actividades pedagógicas las mismas que van a influir en el beneficio de los educandos, así mismo, los resultados obtenidos concuerdan al trabajo investigativo de (Leon, 2018) que estableció la existencia de una relación directa y positiva alta, cuyos índices de correlación entre clima organizacional y desempeño docente se determinaron según la prueba de Rho de Spearman, en tanto mejor el clima a nivel de institución, el desempeño de los docentes será más eficiente, discrepa con el autor (Medina, 2017) cuya investigación fue identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, el estudio determinó que la correlación es muy baja, se complementa con (Fiestas, 2018) que en la investigación presentada los resultados concluyeron que el clima organizacional no afecta en el desempeño de los docentes.

Valorando los resultados del clima organizacional en esta institución educativa N° 16894, catalogado por una significativa cuantía de docentes como regular, es decir percibieron un clima organizacional que requiere mejorar la imagen gerencial,

donde el director debe ejercer un mejor liderazgo para poder guiar, potenciar sus capacidades del personal que labora dentro de la escuela, la calidad del ambiente de la institución, se debe propiciar un ambiente favorable que le permita a los integrantes de la comunidad educativa ejercer mejor su práctica educativa para mantener una buena productividad en sus educandos , en cuanto a la integración se debe promover el trabajo colaborativo con el propósito de intercambiar, ideas y establecer estrategias para una mejora en los aprendizajes de los niños y niñas, la vitalidad organizacional, se debe trabajar coordinadamente con la finalidad alcanzar las metas institucionales aspectos que ayudarían a mejorar el ambiente laboral. Iglesias et al. (2020) concluyeron en el estudio realizado sobre el clima organización, a la afectividad como un factor esencial para una buena gestión del ambiente laboral, la misma que influye en mantener satisfechos a los usuarios.

En base a estos resultados resulta relevante tomar en cuenta, las percepciones de los empleados de su ambiente de trabajo, requiere de una predisposición para desarrollar relaciones interpersonales positivas, dentro del entorno laboral; para que la satisfacción sea significativa y favorezca el ejercicio adecuado de sus funciones (Rivas, 2021).

Con respecto a la dimensión imagen gerencial la mitad de los docentes lo señalan como regular, lo que podemos decir que el director debe mejorar su calidad de dirigir, orientar al personal que labora en su escuela, fomentando un clima saludable, que inspire a los maestros a seguir mejorando su calidad de enseñanza, para brindar a sus estudiantes aprendizajes significativos. Cuando se habla de mantener un ambiente grato y de otorgarle valor a los trabajadores, es referirse a lo que se conoce como clima organizacional, lo que muchos autores lo han catalogado como la percepción de las personas que laboran en una institución respecto a los aspectos que lo rodean al momento de realizar una labor determinada, los mismos que están estrechamente ligados al grado de motivación reflejados en aspectos como el dialogo, comunicación asertiva, la capacidad de dirección y liderazgo de los jefes, su iniciativa y proyección hacia el éxito, el buen trato y recompensa por la labor desarrollada (Chiavenato, 2011).

Se observó que un poco menos de la mitad lo consideran como bueno la calidad del ambiente institucional, pero se debe seguir implementado estrategias

que mejoren la calidad del clima institucional, para un mayor desempeño de los docentes la misma que va a repercutir en los estudiantes.

Referente a la integración organizacional un considerable porcentaje de docentes lo consideran como malo, lo que se puede manifestar que no perciben una comunicación efectiva, falta de compañerismo, que les permita coordinar, para poder cumplir con los objetivos trazados en la Institución Educativa.

Finalmente, la vitalidad organizacional es catalogada como mala por un gran número de encuestados, desde esta cuantificación es necesario implementar capacitaciones que le permitan al docente mejorar su rendimiento, alcanzar su superación personal y así poder lograr sus metas en su ámbito laboral.

Rivera et al. (2018) hace mención que las dimensiones del clima organizacional son las cualidades que pueden ser medibles en una entidad estas intervienen en la conducta de los sujetos por ello se debe realizar un diagnóstico del mismo, para determinar los factores que afectan el ambiente laboral.

Desde los presentes hallazgos es necesario que el clima organizacional debe velar por una adecuada comunicación, un trato interpersonal respetuoso y motivacional, generando comportamientos y actitudes de colaboración, cooperación, compromiso situaciones que condicionan el logro de las metas y propósitos a nivel institucional (Rivas, 2021). Es por ello que el clima organizacional, ha sido importante para el logro de metas y alcanzar los resultados esperados, luego de un proceso de implementación de actividades, con orden, con disciplina, pero, sobre todo, con buenas relaciones; dentro de un buen ambiente de trabajo para un buen desempeño de los trabajadores se da con mayor eficiencia; evidentemente, si el trabajador se siente a gusto con su trabajo, podrá desarrollar habilidades de manera óptima (González, et al., 2021).

Con respecto al desempeño del docente de la I.E N 16894, más de la mitad opinaron que es regular en este sentido se vio necesario observar que la preparación para el aprendizaje se debe planificar actividades a desarrollar y de esta manera involucrar a los estudiantes para potenciar sus capacidades y obtener mejores aprendizajes.

En cuanto a la enseñanza para el aprendizaje, se debe emplear recursos, estrategias metodológicas, adecuados que despierten el interés del educando. Cabe mencionar que la participación en la gestión de la escuela se debe impulsar

la participación y colaboración en los proyectos educativos, así conjuntamente poder tomar decisiones. En cuanto al desarrollo profesional e identidad docente se debe reflexionar sobre su trabajo pedagógico y de esta manera ir mejorando su práctica docente.

Considerando estos resultados es vital que el desempeño docente ponga en acción sus destrezas propias de su profesión, entendiendo que, el docente no es un simple trasmisor de conocimientos, su labor va más allá de eso, responde a las necesidades de los estudiantes, se adecuan al contexto en el que se desenvuelven; la forma de enseñar, el método y las estrategias utilizadas, hacen que un docente sea único (Mucha, 2019).

Los profesores deben estar preparados para mantener espacios educativos que propicien aprendizajes que sean efectivos para los alumnos (Patil y Malkar, 2020).

En relación al análisis de las dimensiones del desempeño docente, se determinó que poco menos de la mitad de docentes se desempeña de manera buena en la preparación para el aprendizaje, pero se debe seguir brindando mejores herramientas que le permitan realizar una buena planificación según las necesidades e intereses de cada estudiante, puede que exista un perfeccionamiento en la profesión docente, la dimensión de enseñanza para el aprendizaje la mayoría se encuentra en un nivel regular es necesario reconocer la importancia del rol docente tanto en la escuela como en la comunidad para lo cual desarrolla estrategias metodológicas, que propicien un aprendizaje activo y motivador (Ministerio de Educación, 2012).

En cuanto a la dimensión participación en la gestión se encuentran en un nivel deficiente, por lo que se puede observar la falta de involucramiento, de identidad institucional por parte de los docentes, se debe propiciar una participación activa y democrática entre todos los integrantes de la comunidad educativa y así lograr una gestión óptima.

En cuanto a desarrollo profesional alcanzaron un nivel regular, se puede manifestar que los docentes tienen poca iniciativa de preparación académica, para mejorar su calidad de enseñanza, cabe mencionar a Calle (2020) en el estudio de Desempeño Docente y Gestión Pedagógica en los docentes, los resultados obtenidos señalan que no existe una relación entre las variables por lo que rechaza

la hipótesis alterna la misma que no coinciden con la investigación realizado en la Institución Educativa N 16894, los resultados hallados demuestran lo contrario, que guarda una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño, la misma que concuerda también con el trabajo de investigación hecho por Asril et al. (2019) la magnitud de la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional docente, cuyo estudio estableció que si existe relación positiva y significativa entre ambas variables, hace mención que es esencial mantener un ambiente agradable dentro de entidad ya que va a favorecer las relaciones amicales entre los integrantes de la institución, así mismo permitirá fortalecer la labor del docente, sintiéndose más a gusto y comprometido en su quehacer pedagógico.

Es indispensable apreciar que el desempeño docente es el proceder del profesor donde pone en práctica sus habilidades profesionales en las actividades de aprendizaje programadas en las escuelas para la mejora educativa (Panduro, 2021).

El clima laboral positivo influye en el desempeño innovador del profesor y es por ello que se debe mantener un ambiente optimo (Mutonyi et al., 2020).

Los hallazgos obtenidos en este estudio se complementan con lo expuesto por Iparraguirre (2020) en la investigación de enfoque cuantitativo “La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019.” que obtuvo un valor de correlación de Rho Spearman ,83 concluyendo que existe una relación significativa entre una y la otra variable, en ese sentido, Bandura (1977) refiere las personas que laboran en una institución reciban una buena motivación para favorecer su autoeficacia en el cumplimiento de sus labores. Cabe resaltar al MINEDU en el marco del Buen desempeño docente señala los dominios competencias que todo profesional debe considerar en su quehacer educativo, así mantener un nivel alto en su desempeño para brindar aprendizajes que sean productivos para los educandos. En cuanto al nivel de correlación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable del desempeño docente los resultados observados concluyen que entre la imagen dimensión y la variable dependiente existe una relación alta, obteniéndose una correlación ,787** lo cual manifiesta que hay una asociación positiva por ello se puede confirmar que a mejor imagen gerencial mejor será el desempeño de los docentes.

con respecto a la segunda dimensión se puede evidenciar que el valor correlacional es de ,825** para el coeficiente de Rho Spearman por lo que se determinó un vínculo de relación directa positiva que a mejor calidad del ambiente el desempeño del docente va a mejor.

En la dimensión de la integración organizacional alcanzo una relación positiva alta con un valor de ,709** según Rho Spearman, lográndose comprobar que a una mayor integración el nivel de desempeño alcanzado será mayor.

Por ultimo tenemos que en la dimensión vitalidad organizacional tuvo como resultado según la prueba de Rho Spearman de, 812** lo que se establece que a mejor vitalidad mejor será el desempeño del profesor.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que existe una correlación directa y significativa entre las variables del clima organizacional y desempeño docente, según el valor de la prueba Rho Spearman es de ,806** positivo alto, la misma que permitió valorar a la hipótesis alterna, la cual nos permite afirmar que, a mejor nivel del clima institucional, mayor será el desempeño de los docentes de la I.E N° 16894, San Ignacio, Cajamarca.
2. Los docentes de la Institución Educativa N° 16894, San Ignacio, Cajamarca en su mayoría percibe un clima organizacional regular.
3. Los docentes de la Institución Educativa N° 16894, Buenos Aires, La Coipa, San Ignacio, Cajamarca en su mayoría presenta un desempeño regular.
4. Existe una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente de Institución Educativa N° 16894, San Ignacio, Cajamarca.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa N° 16894, San Ignacio, Cajamarca, tomar conocimiento de la investigación aplicada en la institución ya que contribuye como un diagnóstico que describe la realidad institucional y sirve de orientaciones para propiciar actividades a fin de mejorar el clima organización y el trabajo docente así producir mejores aprendizajes.
2. A los docentes de Institución Educativa N° 16894, San Ignacio, Cajamarca, propiciar un buen clima, manteniendo una comunicación asertiva para elevar su práctica educativa y el desempeño docente que tiene vital importancia para los buenos aprendizajes en los estudiantes.
3. Se recomienda a la plana directiva y personal docente realizar actividades de integración que favorezcan las relaciones interpersonales que permitan fortalecer el clima organizacional y de esta manera mejorar el desempeño docente.
4. Realizar jornadas de reflexión que le permitan al docente meditar sobre su quehacer educativo, así poder identificar sus debilidades, fortalezas para poder mejorarlas y por ende lograr los aprendizajes esperados en sus alumnos.
5. Se recomienda valorar y reconocer la labor del docente, y así brindarle una mayor confianza en su desempeño profesional.

REFERENCIAS

- Alfahdi.R., Hamed, W. y Al-Omari, A. (2020). The organizational climate perceived by teachers in Omani schools. *International Interdisciplinary Journal of Education* 9 (3), 212-218. <http://ijoe.org> › *IJJOE_15_03_09_2020*
- Asril, A., Lian, B. y Tobari, T. (2019). The effect of organizational climate and school culture on the professional performance of teachers in Palembang, Indonesia. *European Journal of Educational Studies* 6(1),77-99. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2373>
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Soepriyanto, Y. & Gunawan, I. (2020). Measurement of the performance of the primary school principal. 2nd Infant and Primary *Education Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 478(2),19-23. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.004>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: towards a unifying theory of behavior change. *Psychological review*, 84 (2), 191- 210 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.315.4567&rep=rep1&type=pdf>
- Barrios, Y., Alcalá, M., Carrillo, M. S., y Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11),137 - 162. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/34508>
- Belmont. (2011). Reporte Belmont: Principio éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. *Revista Médica Hondureña*, 79(3), 1-13. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/Informe%20Belmont.pdf>

- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Tores, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Primera edición electrónica.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calle Eche, Y. J. (2020). Desempeño docente y gestión pedagógica en los docentes de UGEL La Unión 2020. [Tesis de Grado de maestría Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58723>
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014.* [Tesis de Grado de Maestría. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/3636>
- Cenas, F. Y., Blaz, F. E., & Castro, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6 (5), 964 - 979.
<https://www.polodelconocimiento.com/>
- Contreras Paredes, L. D. (2019). *Gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo de Independencia.* [Tesis de Grado de maestría universidad Enrique Guzmán y Valle]
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3537>
- Covarrubias, C. G., & Mendoza, M. (2013). Self-efficacy theory and teaching performance: *The Hhilean case. Hemispheric and Polar Estudios Journal*. 4; (2), 107 - 123. [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYEIDesempenoDocenteEICasoDeC-4457452%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYEIDesempenoDocenteEICasoDeC-4457452%20(4).pdf)

- Chávez, T. Y. (2021). *Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020.* [Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56437>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Daneshfard, K. y Rad, SS (2020). Philosophical analysis of the theory x and y. *Journal of Management and Accounting Studies*, 8(2), 44-48. [file:///C:/Users/HP/Downloads/869-Article%20Text-1639-1-10-20200726%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/869-Article%20Text-1639-1-10-20200726%20(1).pdf)
- Esquivel Hernández, J., Martínez Prats, G., y Silva Hernández, F. (2020). clima organizacional. aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 6(2),66-67. <http://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
- Fernández, E. M. (2017). *Propuesta de plan de acción para la mejora del clima laboral en la UGEL de Lambayeque, 2017.* [Tesis de grado de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8467>
- Fiestas, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente. Universidad San Pedro Filial Piura 2016* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5090>

- García , C., & Valle, L. (2020). Diagnosis of the organizational climate in a Tuna Company in Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1),22-23.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520686>
- Gonzáles Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R. y Jernsittiparsert, K. (2020). Teacher performance management: the role of principal leadership, work environment and motivation in the city of Tegal, Indonesia. *Management Science Letters*, 10 (1), 235-246.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Hartinan.en.es.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). McGrawHit Education.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., y Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: *revisión integrativa*. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2020000601189&lng=es&tlng=es.

- Iparraguirre Hinostroza, J. I. (2020). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019. [Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle.]* <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4220>
- Kurnaedi, E., Agustina, K., & Karyono, O. (2020) Strategies to improve service performance through organizational culture and climate. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*,3(2),1360-1368.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.994>
- Leon Huarancca, R. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Privada “Quillabamba”, 2018.[Tesis de maestria Universidad César Vallejo]*.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34165>
- Macedo, G., y Delgado, J. M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 4; (2), 7605-7628.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.867
- Madero, S. M., y Rodríguez, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13 (1), 97-107
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>.
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, TH, Wening, S. & Putranta, H. (2020). The effects of principal decision-making, organizational commitment, and school climate on teacher performance in vocational high school as perceptions of teachers. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687.
<https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.4.1675>

- Martínez , S. I. (2017). *Política y gestión de la educación y su evaluación, La ciencia y la tecnología. Congreso Nacional De Investigación Educativa.*
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. [Tesis de Grado de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador SE.]* <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.*
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). *Informe del Plan de Acción del Clima Organizacional 2021 del Programa Nacional de Infraestructura Educativa.*
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W. y Wong, WK (2019). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Leadership Sustainability and Satisfied Employees. *Sustainability*,11 (1), 125.
<https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Mucha, M. M. (2019). *Desempeño docente y resultados de los aprendizajes en estudiantes de instituciones educativas secundarias de Huancayo. [Tesis de Doctorado en Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú].*
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5420>

Mutonyi, BR, Slåtten, T. y Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4),615-631

<https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>

Ortiz Hernández, R. D. C. (2018). *Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Publico del poder ciudadano" Benjamín Zeledón Rodríguez" ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II Semestre del año 2016 [Tesis de Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].*

<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10498>

Palomino, H. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. [Tesis de Grado de Maestría. Universidad. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.]*

<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

Panduro (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *Revista de psicología y educación*, 58 (4), 1191-1204.

<http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/421>

3

Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel, Llima. [Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Piura. Lima]*

<https://hdl.handle.net/11042/3012>.

- Patil, MP, & Malkar. (2020) Study of the impact of management practices, teaching pedagogy and teacher training on student performance: a literature review.10(2),116-127. file:///C:/Users/HP/Downloads/Patty%20cita%206.pdf
- Quiroz, C. A. (2019). *Clima Organizacional en dos Instituciones Educativas de la UGEL 02, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima]*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26994>
- Quaratino, L. y Mazzei, A. (2018). Managerial Strategies to Promote Consistent Employee Brand Behavior: The New Frontier for Brand Building Strategies. *Revista EuroMed de Negocios*, 13(2), 185-200.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2017-0008>
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macro procesos de una ESE. *Revista espacios*, 39(19), 5<http://hdl.handle.net/20.500.12442/2166>
- Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60 - 77.
- Rodríguez, R. (2018). Administrative institutional climate of the educational organization escuela de educación de Colombia. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 2(8), 239 - 257.
- Sigilai, RM (2020). A Review of Issues on the Importance of Creating and Maintaining a Positive School Climate to Improve Academic Excellence in Kenyan Secondary Schools. *World Journal of Innovative Research*, 9(3), 35-40. file:///C:/Users/HP/Downloads/sigila.pdf

- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. y Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Vocational Behavior Magazine* 100, 67-77.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Shikalepo, E. E. (2020). Challenges Facing Teaching at Rural Schools: A Review of Related Literature, 9(2), 35-40.
- Shoviana, L. (2019). strategies to improve the self-effectiveness of teachers in Indonesia inclusive elementary schools. *al-fikri: jurnal Study dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2 (1), 1-12. <file:///C:/Users/HP/Downloads/4011-9244%20cita%203.en.es.pdf>
- Soodmand After, H. y Moradifar, M. (2021). The structural interaction between critical cultural awareness, institutional identity, self-efficacy, reflective teaching, and job performance of English as a foreign language teacher. *International Journal of Society, Culture and Language*
http://www.ijscsl.net/article_241110_5c1494f542cf350d30479c8578c928ca.pdf
- Suryani, L., Somantri, M. y Kartiwi, AP (2020). The principal's leadership and its effect on the teacher's teaching performance. *Journal of educational management and leadership*, 1 (2), 68-71.
https://www.researchgate.net/publication/348003388_The_Principal's_Leadership_and_its_Effect_on_the_Teacher's_Teaching_Performance
- Suarez Maccha, S. V. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018. [Tesis de Grado de maestría universidad Enrique Guzmán y Valle]*

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3177>

Torres, P. E., & Zegarra, U. S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas *Comunicación*, 6(2), 1-10.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es.

Tehseen, S. y Hadi, NU (2015). Factors Influencing Teachers' Performance and Retention. *Revista Mediterránea de Ciencias Sociales*, 6 (1), 10.5901/mjss.2015.v6n1p233

Valarezo, C. K. (2021). *Desempeño docente y Clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>.

Wandersleben, Y. S. (2016). *Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile. [Tesis Doctoral. Universidad de Alcalá. Madrid - 2016:]* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136927>.

Yasa, Chrisyarani, Utama, y Werdiningtiyas, (2019). Evaluation of teaching performance in primary schools based on multi-criteria decision making. *En Journal of Physics: Conference Series*, 1402 (7), 77-109.

<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/7/077109>.

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño o para encontrar su punto de equilibrio; es el condicionante para el logro o fracaso de las metas y propósitos a nivel institucional (Rivas, 2021).	El tratamiento de la variable clima organizacional durante el proceso de investigación responde a las dimensiones imagen gerencial, calidad del ambiente, integración organizacional y vitalidad organizacional. Para el recojo de los datos, se adecuará el instrumento utilizado por (Fernández, 2017), cuyo propósito es analizar el nivel del clima dentro de la institución educativa.	Imagen gerencial	Integridad moral y ética Liderazgo Motivación y dirección del personal	Ordinal
			Calidad del ambiente	Valoración del trabajador Identificación y pertenencia Condiciones de trabajo	
			Integración organizacional	Ambiente de cooperación Estrategias de comunicación Comunicación integral	
			Vitalidad organizacional	Formación y desarrollo personal Apertura a la innovación.	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Acciones o prácticas inherentes a la profesión docente la forma de enseñar el método y las estrategias utilizadas para lograr que cada estudiante pueda ser participe de experiencias significativas de aprendizajes la calidad del trabajo o desempeño docente mide en la calidad y eficiencia del producto (MINEDU, 2012),	El tratamiento de la variable desempeño docente durante el proceso de investigación de responde a las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo profesional e identidad docente. Para el recojo de los datos se consideró la escala valorativa sobre desempeño docente adecuado del MBDD por (Campos, 2017).	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento Actualización Programación Selección de contenidos Diseño de procesos pedagógicos Contextualización Evaluación Diseño de sesiones 	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Orientación Ambiente acogedor Respeto, cooperación y soporte Resuelve conflictos Organización del aula Reflexión Seguimiento y control de la programación Actitud reflexiva y crítica Estrategias pedagógicas Uso de recursos tecnológicos Métodos y técnicas Elaboración de instrumentos de evaluación Sistematización de resultados Evaluación de aprendizajes Reporte de resultados 	
			Participación en la gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> Interactúa de manera colaborativa Participa en la gestión del PEI Desarrolla proyectos de investigación e innovación Fomenta el trabajo colaborativo Comparte retos de su trabajo pedagógico 	
			Desarrollo profesional e identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica pedagógica Participa en experiencias sobre su desarrollo profesional Participa en la gestión de políticas educativas Actúa con ética profesional Toma decisiones respetando los derechos humanos 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para determinar el nivel de clima organizacional

Instrucciones:

El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional en la institución donde labora, mucho le agradeceremos registrar objetivamente los datos requeridos.

Escala valorativa:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

N°	Dimensión/Ítems	Escala		
		1	2	3
	DIMENSIÓN 1. Imagen gerencial			
1	¿El director(a) inmediato es una persona de principios definidos?			
2	¿Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo?			
3	¿Los objetivos que fija el director(a) para mi trabajo son razonables?			
4	¿Puedo contar con un trato justo por parte del director?			
5	¿Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?			
	DIMENSIÓN 2. Calidad del ambiente			
6	¿Mis compañeros valoran mi trabajo puedo contar con una felicitación?			
7	¿Las personas que trabajan en mi institución se ayudan los unos a los otros?			

8	¿La higiene, ventilación, iluminación y espacio es el adecuado?			
DIMENSIÓN 3. Integración Organizacional		1	2	3
9	¿Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi institución?			
10	¿Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabajan a mi alrededor?			
11	¿El director(a) promueve el dialogo y nos escucha antes de tomar una decisión?			
12	¿Los conflictos se resuelven con dialogo, negociación o conciliación?			
13	¿Puedo opinar sobre el proceso y resultados de las metas trazadas en mi institución?			
14	¿Tomamos decisiones en consenso al fijar nuestras metas?			
15	¿Las opiniones y aportes de otras docentes favorecen las metas de institución?			
DIMENSION 4. Vitalidad organizacional				
16	¿Recibo capacitación flexible, práctica y actualizada?			
17	¿Las capacitaciones recibidas mejoran el desempeño de nuestras funciones?			
18	¿Las normas y documentos institucionales están actualizadas?			
19	¿Las ideas innovadoras en las actividades de trabajo son aceptadas?			
20	¿Decido y organizo mi trabajo para desarrollarlo eficientemente?			

Gracias por su colaboración ...

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Escala valorativa sobre el desempeño docente

Estimado docente:

A continuación, se presentan proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño docente que usted frecuenta. Cada una tiene tres opciones de acuerdo a lo que describa mejor tu desempeño. Lee cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) en la alternativa, la que mejor refleje su punto de vista. El documento es anónimo. No hay respuestas buenas ni malas.

Los datos que se obtengan serán utilizados de una manera confidencial.

Escala valorativa:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

N°	Desempeño	Escala		
		1	2	3
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			

5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			

DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

N°	Desempeño	Escala		
		1	2	3
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			

15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			

26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			

DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA

N°	Desempeño	Escala		
		1	2	3
30	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.			
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			

DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD DOCENTE

N°	Desempeño	Escala		
		1	2	3
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

Gracias por su colaboración...

ANEXO 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: EXPERTO 1

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima organizacional	Imagen gerencial	<i>Integridad moral y ética</i>	1. ¿El director(a) inmediato es una persona de principios definidos?	X		X		X		X			
		Liderazgo	2. ¿Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo?	X		X		X		X			
			3. ¿Los objetivos que fija el director(a) para mi trabajo son razonables?	X		X		X		X			
		Motivación y dirección del personal	4. ¿Puedo contar con un trato justo por parte del director?	X		X		X		X			
	5. ¿Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?		X		X		X		X				
	Calidad ambiente	Valoración del trabajador	6. ¿Mis compañeros valoran mi trabajo puedo contar con una felicitación?	X		X		X		X			
		Identificación y pertenencia	7. ¿Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	8. ¿La higiene, ventilación, iluminación y espacio es el adecuado?	X		X		X		X			
	Int	Ambiente de cooperación	9. ¿Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área?	X		X		X		X			

	Estrategias de comunicación	10. ¿Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja a mi alrededor?	X		X		X		X		
		11. ¿El director(a) promueve el dialogo y nos escucha antes de tomar una decisión?	X		X		X		X		
		12. ¿Los conflictos se resuelven con dialogo, negociación o conciliación?	X		X		X		X		
		13. ¿Puedo opinar sobre el proceso y resultados de las metas trazadas en mi área?	X		X		X		X		
		14. ¿Tomamos decisiones en consenso al fijar nuestras metas?	X		X		X		X		
	Comunicación integral	15. ¿Las opiniones y aportes de otras áreas y usuarios favorecen las metas de área?	x		X		X		X		
	Vitalidad organizacional	Formación y desarrollo personal	16. ¿Recibo capacitación flexible, práctica y actualizada?	x		x		x		x	
			17. ¿Las capacitaciones recibidas mejoran el desempeño de nuestras funciones?	x		x		x		x	
		Apertura a la innovación	18. ¿Las normas y documentos institucionales están actualizadas?	x		x		x		x	
			19. ¿Las ideas innovadoras en las actividades de trabajo son aceptadas?	x		x		x		x	
20. ¿Decido y organizo mi trabajo para desarrollarlo eficientemente?			x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto Mg, Marleni Fernández Chávez

DNI N°28104624



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca.

2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario, para medir el nivel del clima organizacional

3. **TESISTA:** María Ysabel Vera Carrasco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021

Mg, Marleny Fernández Chávez
DNI N°28104624

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	x		X		X		X		
		Actualización	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	x		X		X		X		
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	x		X		X		X		
		Programación	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	x		X		X		X		
		Selección de contenidos	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	X		X		X		X		
		Diseño de procesos pedagógicos	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		X		

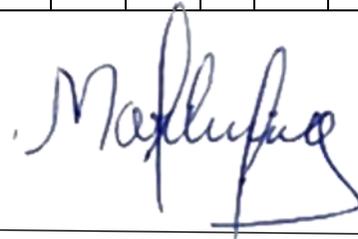
Enseñanza para el aprendizaje	Contextualización	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	x		x		x		X		
	Evaluación	8. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		X		
	Diseño de sesiones	9. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	X		X		X		X		
		10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		X		
	Orientación	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		X		
	Ambiente acogedor	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	X		X		X		X		
	Respeto, cooperación, soporte	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		X		
	Resuelve conflictos	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		X		
	Organización del aula	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	x		X		X		X		
Reflexión	17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		X			
Seguimiento y control de la programación	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes,	X		X		X		X			

			introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas									
		Actitud reflexiva y crítica	19.Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		X		
		Estrategias pedagógicas	20.Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	x		X		X		X		
			21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	X		X		X		X		
			22. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		X		
			23.Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		X		
		Uso de los recursos tecnológicos	24. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X		
		Métodos y técnicas	25.Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		
		Elaboración de instrumentos de evaluación	26.Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X		X		
		Sistematización de los resultados	27,Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	28.Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X		X		
		Reporte de los resultados	29.Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	X		X		X		X		
	Participación en la gestión de la escuela	Interactúa de manera colaborativa	30. 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		X		
		Participa en la gestión del PEI	31.Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		X		

		Desarrolla proyectos de investigación e innovación	32.Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		x		X		X		
		Fomenta el trabajo colaborativo	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		x		X		
			34 Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	x		x		x		X		
		Comparte retos de su trabajo pedagógico	35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X		X		X		X		
Desarrollo profesional e identidad docente		Reflexiona sobre su práctica pedagógica	36.Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		X		
		Participa en experiencias sobre su desarrollo profesional	37.Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X		X		
		Participa en la gestión de políticas educativas	38.Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	X		X		X		X		
		Actúa con ética profesional	39.Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	X		X		X		X		
		Toma decisiones respetando los derechos humanos	40.Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	x		x		X		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. *Marleny* Fernández Chávez

DNI N° 28104624



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario, para medir el desempeño docente

3. TESISTA: Maria Ysabel Vera Carrasco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021

Mg. Marleny Fernández Chávez

DNI N° 28104624

EXPERTO

Anexo 5 FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: EXPERTO 2
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima organizacional	Imagen gerencial	<i>Integridad moral y ética</i>	1. ¿El director(a) inmediato es una persona de principios definidos?	X		X		X		X			
		Liderazgo	2. ¿Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo?	X		X		X		X			
			3. ¿Los objetivos que fija el director(a) para mi trabajo son razonables?	X		X		X		X			
		Motivación y dirección del personal	4. ¿Puedo contar con un trato justo por parte del director?	X		X		X		X			
	5. ¿Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?		X		X		X		X				
	Calidad ambiente	Valoración del trabajador	6. ¿Mis compañeros valoran mi trabajo puedo contar con una felicitación?	X		X		X		X			
		Identificación y pertenencia	7. ¿Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	8. ¿La higiene, ventilación, iluminación y espacio es el adecuado?	X		X		X		X			
	Integración organizacional	Ambiente de cooperación	9. ¿Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área?	X		X		X		X			
			10. ¿Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja a mi alrededor?	X		X		X		X			
		Estrategias de comunicación	11. ¿El director(a) promueve el dialogo y nos escucha antes de tomar una decisión?	X		X		X		X			
			12. ¿Los conflictos se resuelven con dialogo, negociación o conciliación?	X		X		X		X			
			13. ¿Puedo opinar sobre el proceso y resultados de las metas trazadas en mi área?	X		X		X		X			
			14. ¿Tomamos decisiones en consenso al fijar nuestras metas?	X		X		X		X			

		Comunicación integral	15.¿Las opiniones y aportes de otras áreas y usuarios favorecen las metas de área?	x		X		X		X		
Vitalidad organizacional	Formación y desarrollo personal	Formación y desarrollo personal	16.¿Recibo capacitación flexible, práctica y actualizada?	x		X		X		X		
			17.¿Las capacitaciones recibidas mejoran el desempeño de nuestras funciones?	x		X		X		X		
	Apertura a la innovación	18.¿Las normas y documentos institucionales están actualizadas?	x		X		X		X		X	
		19.¿Las ideas innovadoras en las actividades de trabajo son aceptadas?	x		X		x		X		X	
		20. ¿Decido y organizo mi trabajo para desarrollarlo eficientemente?	x		x		X		X		x	

Grado y Nombre del Experto Mg. ALINDOR MELVES PEREZ LINARES

DNI N° 41285243

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca.

2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir el nivel del clima organizacional

3. **TESISTA:** María Ysabel Vera Carrasco

4. **DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021

Mg. ALINDOR MELVEZ PEREZ LINAREZ

DNI N° 41285243

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	X		X		X		X		
		Actualización	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		X		
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		X		
		Programación	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		X		
		Selección de contenidos	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	X		X		X		X		

	Diseño de procesos pedagógicos	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		X	
	Contextualización	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		X	

Enseñanza para el aprendizaje	Relaciones interpersonales	11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		X	
	Orientación	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		X	
	Ambiente acogedor	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	X		X		X		X	
	Respeto, cooperación, soporte	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		X	
	Resuelve conflictos	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		X	
	Organización del aula	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		X	
	Reflexión	17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		X	
	Seguimiento y control de la programación	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	X		X		X		X	
	Actitud reflexiva y crítica	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		X	

		21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	X		X		X		X		
		22. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		X		
		23. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		X		
	Uso de los recursos tecnológicos	24. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X		
	Métodos y técnicas	25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		
	Elaboración de instrumentos de evaluación	26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X		X		
	Sistematización de los resultados	27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		X		X		
	Evaluación de los aprendizajes	28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X		X		
	Reporte de los resultados	29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	X		X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela	Interactúa de manera colaborativa	30. 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		X		
	Participa en la gestión del PEI	31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		X		
	Desarrolla proyectos de investigación e innovación	32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		X		X		X		
	Fomenta el trabajo colaborativo	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X		X		

		34 Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	X		X		X		X		
		35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X		X		X		X		
Desarrollo profesional e identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica	36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		X		
	Participa en experiencias sobre su desarrollo profesional	37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X		X		
	Participa en la gestión de políticas educativas	38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	X		X		X		X		
	Actúa con ética profesional	39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	X		X		X		X		
	Toma decisiones respetando los derechos humanos	40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Mg. ALINDOR MELVES PEREZ LINARES*

DNI: 41285243

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel del desempeño docente

TESISTA: María Ysabel Vera Carrasco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



Mg. ALINDOR MELVEZ PEREZ LINAREZ

DNI N° 41285243

EXPERTO EVALUADOR

Anexo 6. FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: EXPERTO 3

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima organizacional	Imagen gerencial	<i>Integridad moral y ética</i>	1. ¿El director(a) inmediato es una persona de principios definidos	X		X		X		X			
		Liderazgo	2. ¿Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo?	X		X		X		X			
			3. ¿Los objetivos que fija el director(a) para mi trabajo son razonables?	X		X		X		X			
		Motivación y dirección del personal	4. ¿Puedo contar con un trato justo por parte del director?	X		X		X		X			
			5. ¿Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?	X		X		X		X			
	Calidad ambiente	Valoración del trabajador	6. ¿Mis compañeros valoran mi trabajo puedo contar con una felicitación?	X		X		X		X			
		Identificación y pertenencia	7. ¿Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	8. ¿La higiene, ventilación, iluminación y espacio es el adecuado?	X		X		X		X			
	Integración organizacional	Ambiente de cooperación	9. ¿Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área?	X		X		X		X			
			10. ¿Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja a mi alrededor?	X		X		X		X			
		Estrategias de comunicación	11. ¿El director(a) promueve el dialogo y nos escucha antes de tomar una decisión?	X		X		X		X			
			12. ¿Los conflictos se resuelven con dialogo, negociación o conciliación?	X		X		X		X			
			13. ¿Puedo opinar sobre el proceso y resultados de las metas trazadas en mi área?	X		X		X		X			

Vitalidad organizacional	Comunicación integral	14. ¿Tomamos decisiones en consenso al fijar nuestras metas?	X		X		X		X	
		15. ¿Las opiniones y aportes de otras áreas y usuarios favorecen las metas de área?	x		X		X		X	
	Formación y desarrollo personal	16. ¿Recibo capacitación flexible, práctica y actualizada?	x		X		x		X	
		17. ¿Las capacitaciones recibidas mejoran el desempeño de nuestras funciones?	x		X		x		X	
	Apertura a la innovación	18. ¿Las normas y documentos institucionales están actualizadas?	x		X		x		X	
		19. ¿Las ideas innovadoras en las actividades de trabajo son aceptadas?	x		X		x		X	

Grado y Nombre del Experto

Mg. Yovany Arévalo Delgado

DNI N° 44980213



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel del clima organizacional

TESISTA: María Ysabel Vera Carrasco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



Mg. Yovany Arévalo Delgado
DNI N° 44980213

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	x		X		X		X			
		Actualización	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	x		X		X		X			
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	x		X		X		X			
		Programación	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	x		X		X		X			
		Selección de contenidos	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	X		X		X		X			
		Diseño de procesos pedagógicos	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		X			

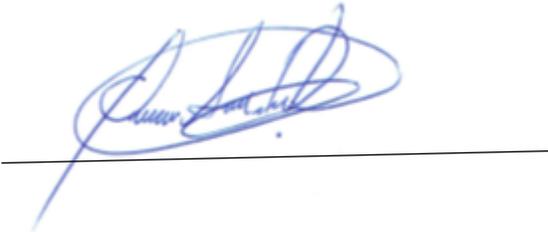
	Contextualización	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	x		x		x		X			
		Evaluación	8. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		X		
		Diseño de sesiones	9. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	X		X		X		X		
			10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje	Relaciones interpersonales	11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		X		
		Orientación	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		X		
		Ambiente acogedor	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	X		X		X		X		
		Respeto, cooperación, soporte	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		X		
		Resuelve conflictos	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		X		
		Organización del aula	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	x		X		X		X		
Reflexión		17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		X			
Seguimiento y control de la programación	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes,	X		X		X		X				

			introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas									
		Actitud reflexiva y crítica	19.Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		X		
		Estrategias pedagógicas	20.Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	x		X		X		X		
			21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	X		X		X		X		
			22. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		X		
			23.Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		X		
		Uso de los recursos tecnológicos	24. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X		
		Métodos y técnicas	25.Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		
		Elaboración de instrumentos de evaluación	26.Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X		X		
		Sistematización de los resultados	27,Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	28.Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X		X		
		Reporte de los resultados	29.Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	X		X		X		X		
	Participación en la gestión de la escuela	Interactúa de manera colaborativa	30. 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		X		
		Participa en la gestión del PEI	31.Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		X		

Desarrollo profesional e identidad docente	Desarrolla proyectos de investigación e innovación	32.Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		x		X		X		
	Fomenta el trabajo colaborativo	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		x		X		
		34 Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	x		x		x		X		
	Comparte retos de su trabajo pedagógico										
		35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X		X		X		X		
	Reflexiona sobre su práctica pedagógica	36.Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		X		
	Participa en experiencias sobre su desarrollo profesional	37.Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X		X		
	Participa en la gestión de políticas educativas	38.Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	X		X		X		X		
	Actúa con ética profesional	39.Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	X		X		X		X		
	Toma decisiones respetando los derechos humanos	40.Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	x		x		X		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Yovany Arévalo Delgado

DNI N° 44980213





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

3. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel del desempeño docente

5. TESISISTA: Maria Ysabel Vera Carrasco

6. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021

Mg. Yovany Arévalo Delgado

DNI N° 44980213

EXPERTO EVALUADOR

ANEXO 7.

Autorización de aplicación del instrumento



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SAN IGNACIO



INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA SECUNDARIA DE MENORES N° 16894 BUENOS AIRES

Buenos Aires, 1 de noviembre del 2021.

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA SECUNDARIA DE MENORES N° 16894 DEL CENTRO POBLADO BUENOS AIRES DEL DISTRITO DE LA COIPA, PROVINCIA DE SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA. QUE SUSCRIBE OTORGO LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN

A la maestrante MARÍA ISABEL VERA CARRASCO identificada con DNI N°16779005 estudiante de la escuela de pos grado III ciclo de Maestría en Administración de la Educación de la casa superior de estudios de la Universidad Cesar Vallejo campus Chiclayo para que aplique una encuesta a los docentes de su institución educativa , ya que como menciona la interesada forma parte de su proyecto de tesis, dicho trabajo se titula "Clima Organizacional y Desempeño Docente" de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca

Se expide la autorización a petición de la interesada, asimismo se le informa que debe respetar la encuesta presentado a la IE.

Asimismo, emplear los medios adecuados para la obtención de información, respetar las medidas emitidas por el Ministerio de Salud en el marco de la emergencia sanitaria en resguardo de la salud física y mental de los docentes.

Atentamente



Eloy Calderón Coronel
DIRECTOR
C.M. N° 1027739265
Eloy Calderón Coronel
Director

Anexo 8. Autorización de consentimiento para la publicación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCION EDUCATIVA N° 16894	
Nombre del Titular o Representante legal:	
ELOY CALDERON CORONEL	
Nombres y Apellidos:	DNI:
ELOY CALDERON CORONEL	27739265

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
MARÍA YSABEL VERA CARRASCO	16779005

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.



Eloy Calderón Coronel
C.R. N° 102739265

Lugar y Fecha: 15 de diciembre 2021

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución) (*) Código de Ética en

Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad**

Anexo 11. Análisis de fiabilidad del instrumento: cuestionario sobre clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	23	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.981	20

Interpretación:

El resultado que se obtuvo luego de aplicar el instrumento mostro un valor de alfa de Cronbach de 0.981, este valor obtenido confirma que el instrumento es confiable.

Anexo 12. Análisis de fiabilidad del instrumento: cuestionario sobre desempeño docente

			N	%
Casos	Válido	40	100.0	
	Excluido	0	0.0	
	Total		40	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.988	40

Interpretación:

El resultado que se obtuvo luego de aplicar el instrumento mostro un valor de alfa de Cronbach de 0.988, este valor obtenido confirma que el instrumento es confiable para medir la variable del desempeño docente, en la Institución Educativa 16894 Buenos Aires, San Ignacio, Cajamarca

Anexo 13. Correlación de la variable del clima organizacional y desempeño docente.

Correlaciones

		VAR00001	VAR00002
Rho de Spearman	VAR00001	1.000	,806**
	VAR00002	,806**	1.000

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

Interpretación:

El resultado que se obtuvo luego de aplicar el coeficiente de correlación Rho Spearman es de un valor de ,806** por lo que existe una asociación directa y significativa con una significancia bilateral ($p=0,00 < 0,01$) por el cual se estableció la correlación entre la variable del clima organizacional y la variable del desempeño docente, en la Institución Educativa 16894 Buenos Aires, San Ignacio, Cajamarca.

Anexo 14.**BAREMOS:****a. Cuestionario para determinar el nivel de clima organizacional**

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Dimensiones	Ítems
Imagen gerencial	1,2,3,4,5
Calidad del ambiente	6,7,8
Integración organizacional	9,10,11,12,13,14,15
Vitalidad organizacional	15,17,18,19,20

Categoría	General	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Bueno	48 – 60	13 – 15	8 – 9	17 – 21	13 – 15
Regular	34 – 47	9 – 12	5 – 7	12 – 16	9– 12
Malo	20 – 33	5 – 8	3 – 4	7 – 11	5– 8

b. Escala valorativa sobre el desempeño docente

Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Dimensiones	Ítems
1. Preparación para el aprendizaje. (10)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
2. Enseñanza para el aprendizaje. (19)	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29.
3. Participación en la gestión de la escuela. (6)	30, 31, 32, 33, 34, 35.
4. Desarrollo profesional e identidad docente. (5)	36, 37, 38, 39, 40.

Categoría	General	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Bueno	96 – 120	24 - 30	45 - 57	16 – 18	12- 15
Regular	69 – 95	17 – 23	32 – 44	11 – 15	8–11
Deficiente	42 – 68	10 – 16	19 -31	6 – 10	5– 7