



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Clima organizacional y Desempeño docente en la
Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima.
La Oroya - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Cancho Palomares, Nilda Doris ([ORCID: 0000-0003-1456-5726](https://orcid.org/0000-0003-1456-5726))

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby ([ORCID: 0000-0003-4825-3683](https://orcid.org/0000-0003-4825-3683))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi querida familia, a mis hijas y a las personas que me impulsaron al logro de mis metas.

Agradecimiento

No se encuentran entradas de índice.A Dios por su bendición y permitirme la vida para hacer realidad mi sueño de complementar mi profesión.

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de estudiar e incrementar mis conocimientos. A mis asesores por su paciencia y dedicación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
agradecimiento	iii
índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnica e instrumentos	17
3.5. Análisis de datos	20
3.6. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la Población de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima - La Oroya 2020.	17
Tabla 2 Variable clima organizacional y sus dimensiones percibido por los docentes de la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya 2020.	22
Tabla 3 Relación entre Desempeño docente y dimensiones percibido en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya 2020.	24
Tabla 4 Clima organizacional-muestra/ Prueba de Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 5 Desempeño docente-muestra/ Prueba de Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 6 Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente percibido por los docentes de la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.	28
Tabla 7 Correlación: Clima organizacional y el desempeño docente/ IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.	29
Tabla 8 Correlación: Autorrealización y desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.	29
Tabla 9 Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.	31
Tabla 10 Correlación: en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.	32
Tabla 11 Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente	32
Tabla 12 Correlación: dimensión Condiciones laborales y desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Variable clima organizacional y sus dimensiones percibido por los docentes de la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya 2020	23
Figura 2 Relación entre Desempeño docente y dimensiones percibido en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya 2020	25

Resumen

El objetivo de la Presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. El enfoque de la indagación fue cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 40 docentes. La técnica empleada para el recojo de la información fue una encuesta y sus instrumentos cuestionarios para ambos casos los mismos que cuentan con una validación de contenido y una confiabilidad de Alfa de Cronbach de coeficientes de 0,911 para Clima organizacional y 0,937 en el Desempeño docente, indicando una confiabilidad muy alta respectivamente.

Los resultados indican que el clima organizacional se encuentra en un nivel bueno de (75 %) y desempeño docente nivel bueno (80%). Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente (Rho de Spearman = 0,433, $p > 0,05$) en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

Palabras clave: Clima organizacional y Desempeño docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the Educational Institution Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. The focus of the inquiry was quantitative, non-experimental type, correlational design. The study population consisted of 40 teachers. The technique used to collect the information was a survey and its questionnaire instruments for both cases, which have a content validation and a reliability of Cronbach's Alpha with coefficients of 0.911 for Organizational Climate and 0.937 in the Teaching performance, indicating a very high reliability respectively.

The results indicate that the organizational climate is at a good level of (75%) and teacher performance is at a good level (80%). It is concluded that there is a direct and significant relationship between the organizational climate and teacher performance (Spearman's Rho = 0.433, $p > 0.05$) at the Nuestra Señora de Fátima Educational Institution, La Oroya - 2020.

Keywords: Organizational climate and teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

Los centros educativos en todo el mundo están sometidos a muchas pretensiones, exigencias y desafíos continuos, consecuencia de las innovaciones continuas y propias de la globalización, ello requiere avalar una educación de alta calidad y brindar oportunidades educativas todos. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) informó que países de todo el mundo hicieron esfuerzos incansables para apoyar la educación para todos. Como resultado de esto, los gobiernos, la sociedad civil, las agencias cooperativas, los bancos de desarrollo y otras partes interesadas han estado trabajando con el fin de asistir al logro de las metas de mejora, y así potencializar la educación.

Los objetivos referentes que se desean alcanzar son: Atención en la primera infancia, educación universal (jóvenes y adultos), calidad educativa, tasa de alfabetización y paridad de género, para ello se fomenta acciones globales tomadas para lograr sus objetivos. Sin embargo, estos avances han traído nuevos desafíos, nuevos problemas y nuevos obstáculos que afrontar UNESCO (2015).

En nuestro país la educación se encuentra en un estado de cambio y desarrollo permanente. Respecto a ello el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) señaló dentro del Currículo de la Básica Regular que “nuestro régimen educativo nacional está asentado en la acción nacional vinculando a la gestión y difusión de una serie de conocimientos relacionados con la modernidad occidental” (pág. 11). Entendiéndose que la educación debe mantenerse en línea con el progreso de la ciencia, la tecnología y las demandas sociales.

Por consiguiente la misión de los docentes peruanos es formar personas críticas, autónomas, pensantes, proactivas, con iniciativa capaces de resolver situaciones reales que les será útil cuando ejerzan su ciudadanía para mejorar y elevar su calidad de vida, participando activamente como miembros de la sociedad, y para cumplir con ello en las Instituciones Educativas debe primar y mantener un clima organizacional óptimo que promueva el respeto, cordialidad, comunicación, y también contar con un ambiente laboral que repercuta positivamente en el desempeño docente.

Con respecto al clima organizacional en nuestro país, sabemos que las instituciones educativas suelen ser escenarios que prueban diferencias entre los miembros que la conforman. Hablando de un modo más específico nos referimos

a directores, docentes, padres de familia y otros miembros activos de la misma. Estas contrariedades intervienen en el logro de los objetivos establecidos ya que dificultan alcanzar una calidad educativa.

De manera similar en nuestra región las Instituciones Educativas estatales y particulares demandan instaurar con premura un clima organizacional óptimo puesto que éste promoverá evidentemente la calidad educativa. Así pues, Brunet (2015), indica que el clima organizacional es un conjunto de puntos de vista personales sobre un ambiente de trabajo: supervisión, calidad de la formación, relaciones laborales, políticas organizacionales prácticas de comunicación, procedimientos administrativos y clima laboral en general. (p.20).

Además, se piensa de ello que es un filtro colador por el que pasan los fenómenos objetivos de la organización. Cuando los fenómenos objetivos de la organización son detectados por el organizador, se generará un cierto clima. Este clima afectará la motivación y el comportamiento, y, por lo tanto, tienen diferentes efectos en la educación. El clima organizacional y el desempeño docente están determinados por la forma que los empleados juzgan sus actividades en la organización, aunque los trabajadores suelen buscar objetivos diferentes al decidir prestar servicios siendo vital que estén satisfechos con el clima laboral que prevalece en las organizaciones. Por lo tanto, la colectividad piensa que desarrollarse dentro de un entorno de trabajo de alto nivel puede contribuir en gran medida al éxito de la organización.

Como organización las escuelas pueden asumir roles privados o públicos, y caracterizar sus dinámicas y vicisitudes, incluyendo desafíos iniciados por la globalización, las emergentes tecnologías, la actualización de información y otros aspectos de igual relevancia, en el caso de las escuelas se vuelven más complicados. Sus principales funciones ya han sido mencionadas en el párrafo anterior, pero consideramos que estas pueden debilitarse negativamente y en consecuencia interferir al logro de las competencias si la percepción del ambiente no es positiva; en consecuencia, la función principal de las escuelas se vea empañada.

Hay que hacer notar que en la región Junín, la gestión es mayoritariamente pública, y los niños y adolescentes reciben una educación en forma gratuita y la calidad del aprendizaje no ha alcanzado un nivel aceptable; la tecnología en muchas instituciones es limitada; insuficientes locales escolares poseen un estado óptimo; los servicios educativos que representan la gran mayoría aún no pueden cubrir a toda la población estudiantil y la calidad de la educación no está en consonancia con los objetivos del sector.

Este escenario hace que nuestra educación pública en la modalidad básica regular en Junín esté en desventaja en relación a su tipo de gestión privada ,por ello es necesario analizar algunos factores relacionados con el clima organizacional y el desempeño docente, tales como el adecuado manejo organizacional, la nueva forma de ver las tareas de los docentes basadas en la innovación organizativa , la enseñanza que va más allá de la práctica educativa, la satisfacción personal y la calidad de los servicios educativos que brindan las escuelas que han decidido adaptarse a la nueva modalidad a distancia que ha tocado afrontar por la coyuntura actual. En consonancia con lo dicho los autores, Parody y Santos (2019, p.27), explican que dentro de una Institución Educativa se requiere que: Los docentes deben redefinir sus funciones, siendo necesario el establecer un diálogo entre los diversos agentes socializadores.

Esto contribuye al logro del desarrollo holístico de los estudiantes, el uso posibilidades, las habilidades, conocimientos, actitudes y valores básicos que deben las personas para actuar de manera adecuada y efectiva en los disímiles espacios de nuestra sociedad. (Ley General de Educación). Así pues, sin el conocimiento y la gestión suficiente del Clima organizacional, es imposible monitorear verdaderamente el plan, organización, dirección (Mintzber ,2015).

En este sentido y por lo expuesto se formuló la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?

Con respecto a la justificación, el presente estudio examinó la implicancia del clima organizacional con relación a la práctica educativa en la entidad formativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020, con el propósito de saber desde la perspectiva del docente el entorno laboral en el ejercicio de la docencia.

En el aspecto teórico se sustentan en las teorías de Palma en la cual considera las buenas condiciones en el trabajo como la apreciación de los trabajadores con respecto al entorno laboral y desarrollo profesional, conforme al margen del trabajo docente relacionado con el profesionalismo del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto al aspecto metodológico se determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente con características de validez y confiabilidad de los instrumentos que pueden ser manejados en los ambientes de investigación en iguales contextos.

El objetivo planteado para esta investigación se enfoca en determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Respecto a los objetivos específicos se plantean los siguientes en concordancia a las dimensiones de estudio: Determinar la relación entre la autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Determinar la relación entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Determinar la relación entre la comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020 y determinar la relación entre condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

En cuanto a la hipótesis general, se planteó para esta investigación la siguiente: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

Asimismo, dentro de las hipótesis específicas que se consideraron: Consta correlación demostrativa entre las dimensiones del clima organizacional tales como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, expondremos precedentes de investigaciones internacionales y nacionales los cuales sirvieron de marco para el desarrollo de esta investigación, estas refieren a las variables de nuestro estudio y fue de utilidad para ejecutar la definición y observación de las derivaciones. Por ello después de hacer una búsqueda de investigaciones previas se halló en referencia de antecedentes nacionales a:

Feliciano y Martínez (2018), ejecutaron una investigación con el objetivo de determinar la relación del ambiente del trabajo adecuado y el trabajo del maestro en la colaboración del servicio de los colegios con jornada escolar completa - Arequipa, el método utilizado correspondió a un estudio no experimental, transversal y de correlación. Su muestreo fue aleatorio y estratificado, compuesta por 197 docentes de 15 instituciones que pertenecían a la modalidad de Jornada Educativa Completa. El análisis de correlación se realizó mediante el estadístico r de Pearson. La conclusión del estudio es que el nivel de significancia determinado es 5%, y el coeficiente de fue 0.879, indicando la relación de ambas variables, y mostrando descriptivamente que consta una correspondencia entre el clima organizacional y el trabajo del maestro.

Liza y Pereira (2019), tiene como objetivo principal establecer correlación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Sartimbamba, La Libertad 2019. El diseño está relacionado con la descripción, utilizando métodos de inferencia hipotéticos. La población estudiada estuvo compuesta por 17 docentes pertenecientes de la institución integral Marcabal Grande. Se emplearon dos cuestionarios para recolectar información de cada variable, con 28 ítems y 20 ítems respectivamente. Las herramientas estuvieron valoradas por especialistas, obteniéndose en la prueba piloto valores de 0.878 y 0.881 respectivamente. El análisis de los datos mostró un grado de correlación positiva alta entre el Clima organizacional y desempeño docente (0,656). Asegurando que a mayores niveles de clima organizacional serán mayores los niveles de Desempeño docente.

Del mismo modo, en la tesis de Sánchez (2019), se tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente de las instituciones de la Red 02, Ugel 03 en el Cercado de Lima, para ello se empleó un

diseño cuantitativo de tipo básico correlacional cruzado. Aplicó una encuesta a una

muestra de 150 profesores. Los resultados del estudio indicaron que, con respecto a supuestos generales, se halló la relación entre las dimensiones de la primera con la variable la segunda. De hecho, la relación que obtuvo es la correlación ($\rho = 0,998$); llegando a ser significativa en las variables de investigación ($0,000 < 0,05$) señalando: a un buen nivel de clima organizacional el nivel de servicio es superior.

Además, Quinteros (2016), en su estudio: "Ambiente institucional y calidad de la entidad educativa en escuelas y colegios de Chancay", cuyo objetivo de investigación fue determinar la correlación entre ambas variables. Con una población de 60 maestros pertenecientes al nivel inicial en Chancay. Utilizando el método deductivo hipotético con un estudio no experimental. Los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios. El primero poseía 30 interrogantes que sirvieron para recabar información sobre el clima organizacional, respecto al segundo cuestionario éste estuvo compuesto por 28 preguntas referidas a la calidad de los servicios, ambos cuestionarios brindaron información de las variables de investigación y sus diversas dimensiones. Se extraen las siguientes conclusiones: Hay una relación significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las variables que intervinieron, añadiendo que el ambiente institucional corresponde con el servicio educativo ($Rho = 0,954$) en las instituciones públicas.

De modo similar en el orden internacional, Niebles, Hoyos y De Ossa (2019), asentaron una investigación cuyo propósito fue analizar el clima organizacional y el desempeño docente de las universidades privadas de Barranquilla. El método cuantitativo implementado, corresponde al pos positivismo, con delineación no experimental, transaccional y presencial, con alcance descriptivo correlacional. Su muestra fue compuesta por 107 maestros universitarios, que realizan labores docentes en universidades privadas de Barranquilla. Para observar los vínculos entre los indicadores del clima organizacional y los indicadores que describen las capacidades de desempeño docente, estos mantuvieron tendencias en la región y reflejan el nivel promedio alcanzado para cada indicador. Asimismo, la relación entre las variables estudiadas se estableció mediante el coeficiente estadístico de Pearson, que permitió establecer el grado de correlación entre las variables

indicadoras. El valor obtenido fue una correlación de 0,95, lo que lleva a concluir que el clima organizacional afecta el desempeño docente

Medina (2017), en su tesis buscó determinar si el clima organizacional tiene un impacto en el desempeño docente. Esta investigación fue descriptiva y utiliza técnica del SPSS relacionada con Pearson. Su población fue de cincuenta personas de UESDG-Q. Utilizó el cuestionario de HayMcBer que se compone de noventa ítems. Los resultados de derivaciones respecto al clima organizacional fueron que existen dos microclimas dentro de la institución. También los resultados correlación afirman que la influencia positiva del clima organizacional al desempeño docente es muy baja. Es así que hay evidencia de que existe una seria brecha de escala del ambiente institucional que no incide en el trabajo docente.

Lexter (2017), en la tesis titulada “The organizational climate and teaching performance at the University of OHIO” empleó factores descriptivos correlacionales, seleccionó 50 profesores como muestra donde utilizó dos niveles tipo Likert para cada variable. Teniendo como objetivo que la primera variable se acierta en un nivel apropiado (80%) y el trabajo del maestro también es apropiado (75%). Determinando una fuerte conexión entre las dos variables estudiadas, dado que el coeficiente Pearson que se obtuvo fue 0.984.

Respecto a las teorías para el sustento de nuestra investigación e considero para el clima organizacional, García (2008) El clima organizacional parte de la noción que las personas desarrollan en un entorno complejo y dinámico, ya que una organización está compuesta por personas, grupos y comunidades que producen diversos comportamientos y afectan el entorno.

Asimismo, clima organizacional se define “la opinión compartida por aquellos que conforman o pertenecen a una organización. Dentro del trabajo donde se desenvuelve, las relaciones interpersonales que se dan en el lugar de labor y en disposiciones formales que afectan las labores”. (Orbegoso, 2010, p. 353).

Ante a lo mencionado en el párrafo anterior se puede apreciar que tiene énfasis con lo psicológico puesto que se afirma que uno de sus principales se refiere a las percepciones. En cuanto a ello, la percepción, generalmente se refiere a cómo percibimos a los demás y cómo interpretamos el comportamiento de los demás.

Distintos autores conciertan con la dilucidación de clima organizacional, como el “El conjunto en común de puntos que tienen los individuos sobre la percepción del ambiente en el cual trabajan y sus puntos de vista sobre estructura, recompensas, deferencia soporte y apertura” (Dessler, 1979), y “El entorno organizacional se determina por aquellas actitudes, valores u opinión personal como colaborador y también las variables que derivan de esta (como la satisfacción y la productividad), estas se ven afectadas por variables ambientales y personales” (Brunet, 1987).

Así mismo, esta es una respuesta general de los individuos a una situación (Denison, 1991), y al comportamiento organizacional (Puente-Palacios, 2002).

Refiriéndose al clima organizacional, consideran que también atañen, por ejemplo, a las percepciones personales y colectivas de los administradores y docentes, que se deben a las experiencias e interacciones que desarrollan en la escuela todos los días y que influyen su desempeño en un determinado ámbito o sector. (Edel, García, & Guzmán, 2007). Asimismo, cuando el miembro de la organización tiene conocimiento de esto, también tienen una visión sobre las estrategias y prácticas implementadas en la organización, es decir, las opiniones de los colaboradores sobre su entorno laboral, (Hernández, Méndez, & Contreras, 2014). Como visión, el clima, el clima organizacional es un elemento común compartido, que refleja la interacción entre varios elementos, peculiaridades y procesos de la misma además proporciona un sentido colectivo al ambiente laboral, respecto a su entorno físico, faenas, relaciones interpersonales, políticas, normas etc. (Bellinza et al., 2012).

Se ven afectados por los elementos intrínsecos y externos de los miembros de la organización, e implican la forma de realizar operaciones dentro del sistema de la organización y responden los objetivos de la misma. (Segrego, 2013)

En concreto en esta investigación se consideran las siguientes dimensiones:

Clima organizacional

1) Autorrealización, Palma (2010) mencionó que esta es la valoración de su espacio de trabajo y la medida en que se desarrolla personal y profesionalmente.

También Naranjo (2009), vincula la autorrealización con la capacidad de autonomía, independencia y, señalando que la persona autónoma se siente autorrealizadas y confía en el éxito que pueden alcanzar.

Elizalde (2006), menciona que la autorrealización está dispuesta a aceptar la individualidad en todos los aspectos. Esto significa que es posible desplegar su potencial para producir y crear. Por lo tanto, siempre que pueda crear desafíos que generen oportunidades se puede generar que el clima es positivo.

2) El involucramiento laboral, Palma (2010), considera al involucramiento laboral como un compromiso asumido por los trabajadores y que también implica valores y principios de los trabajadores. (p. 5).

Con respecto al involucramiento laboral, López (2013), consideró que el trabajo un docente implicado en su función se manifiesta entre otras cosas en planear y ajustar el plan de estudios de acuerdo a la situación específica para un aprendizaje de alta calidad.

Así pues, Zepeda (2010), señalo que los individuos pueden distinguir la participación laboral, considerar oportunidades y satisfacción de requerimientos, obteniendo de este modo así más rendimiento en el trabajo. Por otro lado, Velázquez y Núñez (2009), señalaron que todas las organizaciones sufrirían muchos cambios, lo que generará incertidumbre. La forma en que los afrontemos nos permitirá reflejar valores, creencias y normas culturales, considerando que lo más importante es cómo gestionarlo (p. 51).

3) La supervisión, también Palma (2010), señaló que se trata de una valoración de la cuan efectiva es la supervisión por parte de sus directivos, si sienten soporte y disposición para la mejora y el cumplimiento de sus funciones en la gestión. (p.5).

Asimismo, Gonzales (2007) consideró que el propósito de la supervisión es optimizar el trabajo de los docentes y la compañía de los supervisores, así es como el clima organizacional afecta a los trabajadores. Cuadra y Veloso (2007) creen que la supervisión brinda una oportunidad para mejorar el desempeño, lo que lleva al liderazgo relacionado con el desempeño organizacional.

4) La Comunicación, Palma (2010), manifiesta que debe ser clara, fácil, relevante, coherente y relevante dentro de una empresa para promover su adecuado funcionamiento. (p.5)

Consideramos por otro lado que se refiere a una comunicación eficaz y adecuada que es fruto de las relaciones interpersonales apropiadas, saber en qué momento hablar y pertenecer en silencio, así como expresarse de acuerdo a situación contextual.

También se menciona que la comunicación mejora la producción y beneficia a los miembros de una entidad.

Apalde (2010), manifiesta que la comunicación juega un rol importante en la labor docente, considerando que es imprescindible la interacción de todos los miembros de las Institución Educativa

También Pacheco (2005) mencionó que gracias a la comunicación se desarrolla niveles de desarrollo adecuados relacionados a labores realizadas en forma pertinente ello hace que los trabajadores mejoren su productividad y bienestar.

Gómez (2007), la considera algo primordial de las organizaciones haciendo ésta posible que los miembros se conozcan. Además, indica que es innato en los seres vivos. También, Robbins (2004), señala que los docentes deben comunicarse en forma adecuada para que el mensaje se transmita.

5) Condiciones laborales, sobre ello refieren que las instituciones deben proveer los medios concretos, psicológicos y financieros adecuados para cumplir con sus responsabilidades. Palma (2010). Asimismo, Contreras y Montoya (2009) indicaron que el componente básico de una organización es la complacencia de sus colaboradores, porque entienden que las condiciones laborales en un buen clima organizacional incrementarán la satisfacción.

Pérez y Fidalgo (2011) señalaron que los escenarios y asignaciones laborales, se relacionan. También indicaron que se vincula a la situación laboral y el contexto de su puesto

Respecto a la otra variable de estudio el cual es:

Desempeño docente

El MINEDU (2012) considera que este responde a la calidad, pertinencia y efectividad del trabajo docente y las condiciones en las que trabajan. Se plantea un reto singular, cambiar la situación de la profesionalidad e influir con su identidad profesional, función y cultura.

Asimismo, Feldman (2004), manifiesta que es la llamada práctica de trabajo o méritos de oficio. La primera es el progreso de labores y acciones de los colaboradores en concordancia a los marcadores deseados. La ejecución se conforma por el aprendizaje, el límite, compromiso, además por las ganancias o los resultados conseguidos.

Además, Díaz (2007) menciona que desempeño docente se basa en funciones que realizan en dos aspectos, comenzando en las aulas y que ejecuta como docente para al lograr aprendizajes. Sabiendo que contienen varios programas, que incluyen relación con los educandos, alineación de la educación, ambientes, reciprocidad con los progenitores y vigilancia a la pluralidad. Otra área considera la dedicación del trabajo que incluye lo siguiente: coordinación, contribución en actividades extracurriculares proyectadas por la institución educativa. (p.59)

Por otro lado, Mutis (2010), considera que es el proceso que plantea reflexiones de valía, mediante una evaluación permanentes, ciertas y fiables para lograr resultados propuestos, y en ese proceso. Para ello se involucra actitudes correlacionadas, valores, conocimientos y destrezas relevantes bajo la ética y adaptabilidad. (p. 19).

Barriga (2016), cita a Benavente que menciona que: para los docentes es una dupla relevante en su ejercicio: el de la ciudadanía como persona creíble, mediadora, transcultural democrática e intelectual. Y la de capacitación que organiza la pedagogía constructivista defensor de la concienciación y procurador de la heterogeneidad.

Respecto a esta percepción de las instancias superiores de la educación se considera al desempeño como una conducta observable esta puede escribirse, evaluarse y expresar habilidades. Además, se relaciona con el desarrollo del aprendizaje esperado y la ejecución de las tareas asignadas. Alude también a la forma como en que realizan estas tareas y revela las habilidades básicas. Dentro de la dilucidación de desempeño se encontró estas circunstancias: acción perceptible correspondiente a responsabilidades y el logro de ciertos resultados. (marco el buen desempeño docente 2012 p.29)

Así pues, Peña (2002) ya lo había definido y se refiere a este como: “la función realizada por un individuo en respuesta a cualquier labor a la que haya sido designado como responsabilidad, y se medirá en función a su cumplimiento.

Del mismo modo Valdés (2001) la señala como “proceso sistemático de obtención de datos confiables, que tienen como objetivo verificar y evaluar los efectos educativos de sus habilidades docentes, emociones laborales y la naturaleza de las relaciones interpersonales en los estudiantes.

También Estrada (2013), considera que es el eje de la movilización del proceso formativo en el sistema educativo

Palacios (1998), al citar a Bonet y Zamora alega que, es el proceso de análisis periódico del sistema con lo que se puede determinar la efectividad de las personas que realizan tareas y funciones en la organización

A propósito de ello, el MINEDU (2018), en el currículo de educación básica también lo establece como “las actuaciones se pueden observar en diversas situaciones e ilustran acciones”. Además, hace conocer que está conformado por cuatro dimensiones o campos recurrentes que son fundamentales. Estas se detallan y a continuación:

1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, está centrada en la programación de labor docente, teniendo en cuenta los métodos interculturales e inclusivos, diseñando cuidadosamente planes de sesiones, unidades didácticas y otros elementos.

2) Educación para la enseñanza de los alumnos, referida a mención de educadores como mediadores del aprendizaje que concierne adoptar un método inclusivo y diversificado. En este método, los docentes brindan un mejor ambiente para el progreso del aprendizaje, por lo que deben innovar, utilizar y demostrar sus propios métodos y estrategias aplicables a cada situación. Asimismo, el docente utilizará instrumentos que le permitan demostrar que los alumnos han alcanzado con éxito el nivel de competencias esperadas.

3) Colaboración en el servicio de la identidad relacionada a la colectividad, muestra que la democrática constituye una comunidad donde las personas pueden aprender, comunicarse efectivamente y participar en el desarrollo de proyectos

educativos institucionales. Se considera también a la gestión como un talento de manejo de recursos naturales de las personas para obtener resultados relevantes.

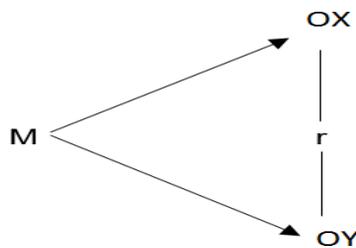
4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, logra el proceso y la práctica de la formación y el desarrollo como característica de los docentes. También hace se mención a su pericia docente, colegas, trabajo cooperativo, la contribución y el pensamiento sistemático. Su aporte con acciones de mejora competitiva. Contiene el compromiso del proceso de aprendizaje y los resultados, de la misma manera el cometido de la búsqueda relacionada con el esquema de ejecución de las estrategias pedagógicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación Es de tipo correlacional descriptivo. Sobre ello es bien sabido que “la intención más obvia de la investigación relacionada es explorar cómo se comportan una variable después de conocer el comportamiento de una o más variables relacionadas. (Cazau, 2006).

Diseño de investigación:

Fue de tipo descriptivo no experimental, que se aplicó sin manipular variables, únicamente describe el fenómeno antes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.120). Sabiendo que “La hipótesis de comparación se diseñó en la investigación para establecer comparaciones entre grupos” Abreu (2012). El esquema es:



M = muestra de estudio

OX = Variable: Clima organizacional

OY = Variable: Desempeño docente

r = relación entre las variables observadas

3.2. Variables y operacionalización.

En esta investigación las variables son el clima organizacional y el desempeño docente.

Definición conceptual:

Variable 1: Clima organizacional

Considerada como aquella apreciación del personal respecto a su contexto laboral y desarrollo profesional. (Palma 2010, p.5)

Dimensiones:

Autorregulación

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales

Variable 2: Desempeño docente

Está considerada como una conducta observable esta puede escribirse, evaluarse y expresar habilidades. Además, se relaciona con el desarrollo del aprendizaje esperado y la ejecución de las tareas asignadas. Alude también a la forma como en que realizan estas tareas y revela las habilidades básicas. Marco el buen desempeño docente (MINEDU 2012).

Dimensiones:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad,

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

3.3. Población y muestra

Población

Participaron 40 docentes (varones y mujeres) de la institución educativa en investigación.

Tabla 1

Distribución de la Población de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima - La Oroya 2020.

Sexo	Cantidad
Masculino	18
Femenino	22
TOTAL	40

Criterios de inclusión:

Todos los profesores laboran en la I.E. en investigación el año escolar 2020.

Criterios de exclusión:

Fueron excluidos el trabajador de planta, trabajador de apoyo, alumnos, padres y madres que pertenecen a la institución educativa Nuestra Señora de Fátima 2020

Muestreo: Fue no probabilístico intencional porque todos los docentes comparten las características similares que se requieren para nuestro estudio.

3.4. Técnica e instrumentos

a) Técnica

Se empleó la técnica de encuesta

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés, este maneja diversas de maneras generalizados a través de los cuales se

levantan y comparan una serie de datos.

El instrumento de la técnica es el cuestionario, con el cual se recopila información particular respecto a un determinado asunto o tema.

b) Instrumentos:

Cuestionario sobre clima organizacional: Instrumento que está constituido de 25 preguntas, que se utiliza para evaluar las apreciaciones de los profesores en cuanto al ambiente institucional en el servicio educativo donde laboran, basados en cinco dimensiones de Palma Carrillo (2010): Autorrealización, desenvolvimiento laboral, Inspección, Información y situaciones de trabajo: (con 5 preguntas cada una respectivamente), con opciones de 5 respuestas múltiples: Nunca (1); Rara vez (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5); y categorías de calificación de resultados se utilizará el siguiente baremo: Deficiente (25-28); Regular (59-92); Bueno (93-125) aplicada a docentes.

Del mismo modo se aplicó un cuestionario para valorar el desempeño docente aplicamos este instrumento contiene de 25 preguntas que buscan conocer la apreciación en instituciones educativas sobre ello. Basado en las cuatro dimensiones planteadas: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 8 preguntas, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; con 7 preguntas, Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad; con 6 preguntas y Desarrollo de la profesionalización e identidad docente con 4 preguntas Los docentes responde con 5 niveles: nunca (1); Rara vez (2); a veces (3); casi siempre (4). Elegibilidad: el resultado es u simple suma de los valores atribuidos a cada uno de los elementos. y categorías de calificación de resultados se utilizará el siguiente baremo: Deficiente (25-28); Regular (59-92); Bueno (93-125) aplicada a docentes.

c) Validez de los instrumentos:

Para la validación se aplicó la V de Aiken (1985), este coeficiente permite cuantificar la relevancia del ítem en la relación con el dominio de contenido a partir de la evaluación de los jueces.

Este factor combina la facilidad del cálculo y evaluación de resultados a nivel estadístico (Escurra, 1988). El valor del coeficiente obtenido puede estar entre 0.00 y 1,00. Cuanto más cercano esté al valor 1, mayor será la efectividad de su contenido.

Los profesionales que realizaron la validación del instrumento se tiene al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, Dra. Carola Calvo Gastañaduy y la Mg. Mónica Horna Saucedo. El valor 1 es el valor más alto indicando por el experto para el puntaje de efectividad más alto.

De acuerdo con los resultados y al análisis de los instrumentos de recojo de información, sus dimensiones e ítems se evidencia que según la revisión de juicio de expertos se encuentra dentro del criterio 0.91 a 1.00, siendo la categoría de validez fuerte. (Ver anexo).

d) La confiabilidad

Se establece calculando el coeficiente Alfa de Cronbach, que se obtiene luego de emplear un modelo piloto a 20 docentes con igual característica muestral. Se establecen las reglas de evaluación y se consideran coeficientes superiores a 0,75, lo que demuestra que el instrumento es confiable. (Fernández, 2010).

Con base en estos resultados se puede apreciar que el coeficiente de confiabilidad es de .937 y .911, por lo que se puede inferir que el cuestionario es altamente confiable.

e) Procedimiento

Para el recojo de información se coordinó con las instancias superiores jerárquicas de la con el objetivo de contar con la autorización correspondiente (Ver en Anexos), documento de solicitud. Una vez que se obtuvo la autorización inmediatamente se coordinó con los docentes de la institución para ver la factibilidad de sus horarios en disposición. Asimismo, se determinó el uso del Google Meet para coordinar respecto a aplicación de nuestros instrumentos, dando recomendaciones e indicaciones correspondientes para evitar posibles sesgos. Finalmente se calcularon los

La información de cada herramienta en los pertinentes bases de información para realizar a su estudio detallado.

3.5. Análisis de datos

Análisis descriptivo:

Las estadísticas utilizadas son descriptivas e incluyen información sobre muestras obtenidas en un plano gráfico.

La investigación se realizó a través de tablas y frecuencias, esto facilitó la interpretación detallada de la conducta de las variables.

Análisis inferencial

Para este estudio se aplicó la estadística inferencial mediante contraste de hipótesis, que se definieron con respecto a la valía de cada particularidad de parámetros de la información adquirida. En caso de que la información obtenida muestre inconsistencia con la hipótesis estudiada, será rechazada (Elorza, 2000)

Empleamos la prueba de Kolmogorov -Smirnov, los resultados obtenidos nos permitieron saber que no tienden a una normalidad. Por ello y para el propósito de esta investigación se escogió el coeficiente Rho de Spearman no paramétrica. Por tanto, las variables también son categóricas o cualitativas y no son paramétricos. Los resultados se obtienen luego del procesamiento estadístico, y cada dato se muestra mediante un histograma y un gráfico de dispersión para que la explicación sea más clara, y se utilizan la fórmula y la tabla de valores correspondientes

3.6. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos de la investigación, se basó en principio que los datos de la muestra de estudio tienen la garantía y confidencialidad de los sujetos participantes, en ese sentido se utilizó información de la institución educativa y en ambos casos se respetó el principio base de confidencialidad.

La conducta de la investigadora se ajustó a las reglas generales de convivencia que implica no causar daño físico, psicológico, de bienes materiales, equipos y disminuir cualquier efecto negativo que perjudique el estudio.

Se tomó en cuenta el consentimiento informado ya sea verbal o de forma escrita. No se afectó ni se puso en riesgo a los sujetos de la investigación.

La información proporcionada en este estudio se obtuvo y procesó sin omitir datos ni variar información que se obtuvieron después de aplicar el instrumento de investigación. Se obtuvo la autorización de la directiva del servicio educativo, entidad donde se desarrolló la investigación, así como se respetó el anonimato de los entrevistados.

La investigadora asume su responsabilidad con honestidad del proceso de la exploración por medio del uso del método científico.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se organizó esta información en los siguientes cuadros y figuras y se realiza el contraste de hipótesis para su validación, después de recabar los datos necesarios.

Tabla 2

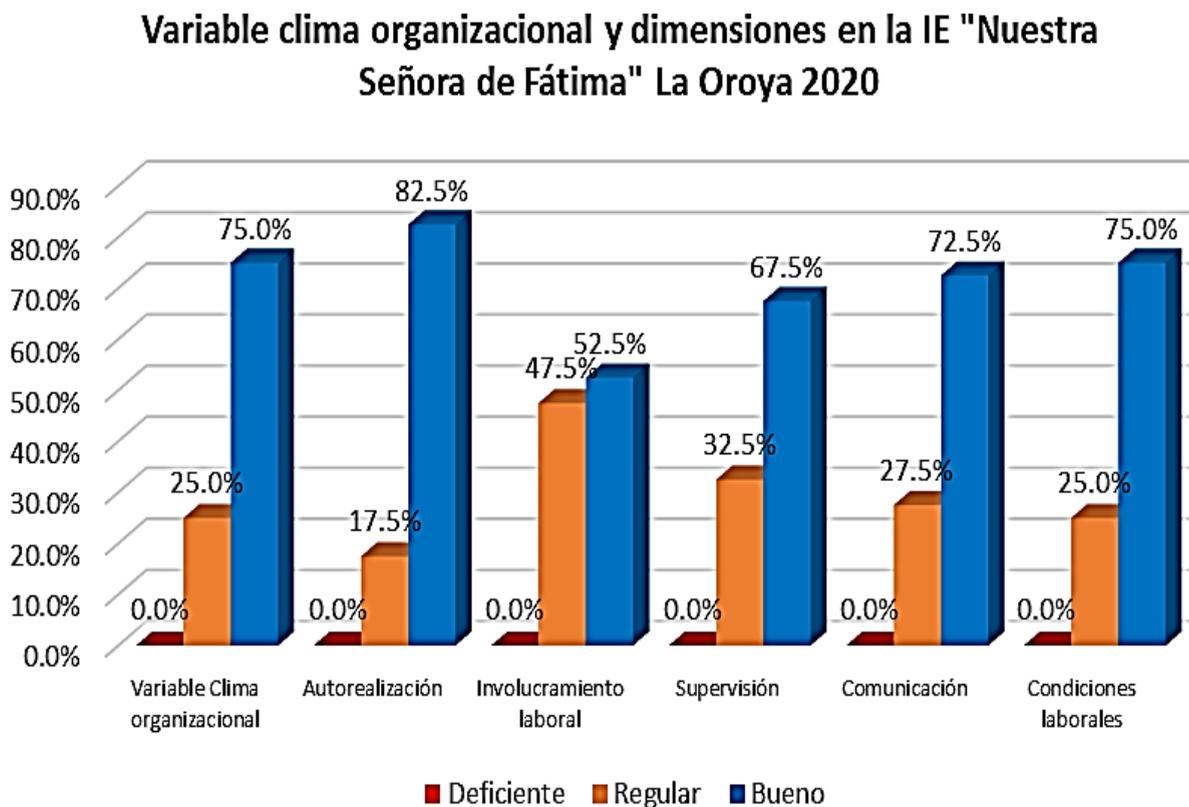
Variable clima organizacional y sus dimensiones percibido por los docentes de la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya 2020.

	Variable y dimensiones	Niveles	Frec.	%
Variable	Clima organizacional	Deficiente	0	0,0%
		Regular	10	25,0%
		Bueno	30	75,0%
		Total	40	100%
	Autorrealización	Deficiente	0	0,0%
		Regular	7	17,5%
		Bueno	33	82,5%
		Total	40	100%
	Involucramiento laboral	Deficiente	0	0,0%
		Regular	19	47,5%
		Bueno	21	52,5%
		Total	40	100%
Dimensiones de la variable clima organizacional	Supervisión	Deficiente	0	0,0%
		Regular	13	32,5%
		Bueno	27	67,5%
		Total	40	100%
	Comunicación	Deficiente	0	0,0%
		Regular	11	27,5%
		Bueno	29	72,5%
		Total	40	100%
	Condiciones laborales	Deficiente	0	0,0%
		Regular	10	25,0%
		Bueno	30	75,0%
		Total	40	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Variable clima organizacional y sus dimensiones percibido por los docentes de la IE "Nuestra Señora de Fátima" La Oroya 2020.



Interpretación: En la figura 1 muestra la apreciación del ambiente institucional y sus dimensiones. Mostrando que el 75% de los participantes cree que el clima organizacional es bueno. Respecto a las dimensiones se obtuvo un 82,5% en la dimensión de autorrealización que es considerada también como buena y un 17,5% que es regular. El porcentaje más bajo es el de la dimensión del involucramiento laboral, 52,5% de los cuales indican que esta dimensión es buena y el 47,5 restante indican que esta dimensión es regular. De los objetivos mostrados se puede finiquitar que más del 50% de los maestros de esta institución considera que el clima organizacional es bueno. La misma percepción es compartida para las dimensiones por las cuales está compuesta.

Tabla 3

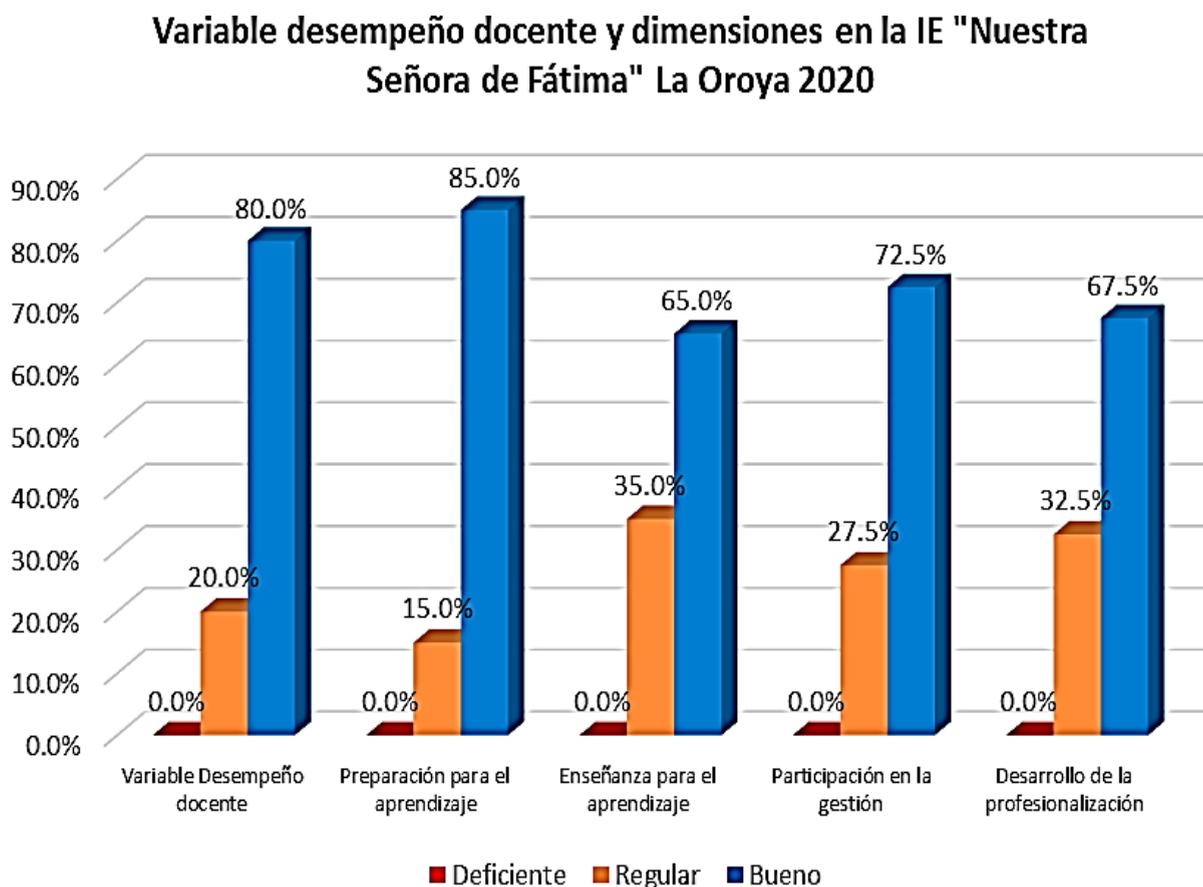
Relación entre Desempeño docente y dimensiones percibido en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya 2020.

Variable y dimensiones		Niveles	Frec.	%
Variable	Desempeño docente	Deficiente	0	0,0%
		Regular	8	20,0%
		Bueno	32	80,0%
		Total	40	100%
Dimensiones de la variable Desempeño profesional	Preparación para el aprendizaje	Deficiente	0	0,0%
		Regular	6	15,0%
		Bueno	34	85,0%
		Total	40	100%
	Enseñanza para el aprendizaje	Deficiente	0	0,0%
		Regular	14	35,0%
		Bueno	26	65,0%
		Total	40	100%
	Participación en la gestión	Deficiente	0	0,0%
		Regular	11	27,5%
		Bueno	29	72,5%
		Total	40	100%
Desarrollo de la profesionalización	Deficiente	0	0,0%	
	Regular	13	32,5%	
	Bueno	27	67,5%	
	Total	40	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Relación entre Desempeño docente y dimensiones percibido en la IE "Nuestra Señora de Fátima" La Oroya 2020.



Interpretación: Se puede observar que el 80% de los partícipes tiene la percepción respecto a esta variable que es buena, mientras que sólo el 20% de los participantes manifiestan que es regular y ningún participante considera que es esta variable es deficiente. En cuanto a las dimensiones, se puede observar que la mayoría de los participantes piensan que también son buenas. Ya que el 85% de las personas expresa que la preparación para el aprendizaje. De igual modo el 72,5% perciben que la participación en la gestión es buena, así como el 67,5% que pertenece al desarrollo de la profesionalización también es considerada como buena. Concluyendo de manera general que el desempeño docente y las dimensiones que lo conforman son buenos,

4.2. Prueba de normalidad

4.2.1. Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

Tabla 4

Clima organizacional-muestra/ Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Clima organizacional
N		40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,7500
	Des v. Desviación	,43853
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,466
	Positivo	,284
	Negativo	-,466
Estadístico de prueba		,466
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: La tabla 4, muestra el p-valor = 0,000, este valor es menor que el asignado de $\alpha=0,05$. Esto significa que en la muestra no existe un comportamiento normal, lo que significa que utilizaran pruebas no paramétricas para la comparación de hipótesis

4.2.2. Prueba de normalidad de la variable desempeño docente.

Tabla 5

Desempeño docente-muestra/ Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Desempeño docente		
N		40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,8000
	Desv. Desviación	,40510
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,489
	Positivo	,311
	Negativo	-,489
Estadístico de prueba		,489
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: La tabla 5 muestra el p-valor = 0,000, este valor es menor que el asignado de $\alpha=0,05$ significando esto que en esta muestra de la variable desempeño docente no presenta un comportamiento normal, implicando esto que usara una prueba no paramétrica para la comparación de la hipótesis.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente percibido por los docentes de la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.

Desempeño docente	Clima organizacional						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	5	12,5%	3	7,5%	8	20%
Bueno	0	0,0%	5	12,5%	27	67,5%	32	80%
Total	0	0,0%	10	25,0%	30	75%	40	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 6 muestra valores cruzados entre el clima organizacional y desempeño docente, se interpreta que el 67,5% de participantes muestran que ambas variables son buenas en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en la Oroya, de la misma forma hay un 12,5% que indican que estas variables son regulares, habiendo otro 12,5% que indica como regular el ambiente institucional y el trabajo del maestro es bueno. Estas cifras expresan que hay una correspondencia relevante entre uno y otro de las variables.

Tabla 7

Correlación: Clima organizacional y el desempeño docente/ IE “Nuestra

			Desempeño Docente
Rho de	Variable Clima	Coeficiente de correlación	,433**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,005
			N
			40

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

Interpretación: La tabla 7 muestra la correlación entre variables puesto que en la prueba realizada el valor de la significancia obtenido $p = ,005$ es menor que el valor asignado $\alpha = ,01$. Esto demuestra que se rechazó la hipótesis inicial es decir que en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en La Oroya 2020 existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. El valor de $Rho = ,433^{**}$ está entre 0,25 y 0,50 ($0,25 < 0,433 < 0,50$) lo que indica que la relación entre el ambiente institucional y el trabajo del maestro es moderada, concluyendo que si el clima organizacional mejora, el trabajo del maestro también aumentará significativamente.

4.3.2. Contrastación de Hipótesis específica

a) Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación entre autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

Tabla 8

Correlación: Autorrealización y desempeño docente en la IE “Nuestra Señora

		Variable Desempeño docente	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	,428**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	40

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

Interpretación: La tabla 8, muestra la correlación existente entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño docente; puesto que en la prueba realizada el valor de significancia obtenido $p = ,006$ es menor que el valor asignado $\alpha = ,01$, es decir existe relación la autorrealización y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en La Oroya 2020. El valor de $Rho = ,428^{**}$ está entre 0,25 y 0,50 ($0,25 < 0,428 < 0,50$) lo que indica que la relación entre la autorrealización y el desempeño docentes es moderada

Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.

		Variable Desempeño docente	
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	,150
		Sig. (bilateral)	,355
		N	40

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

Interpretación: La tabla 9, muestra la correlación entre las dimensiones

involucramiento laboral y la variable desempeño docente; la prueba realizada muestra que el valor de significancia obtenido $p = ,150$ es mayor que el valor asignado $\alpha = ,05$, esto indica que se refuta la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en La Oroya 2020.

b) Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020

Tabla 10

Correlación: en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.

		<i>Correlación: en la IE “Nuestra Señora de Fátima” La Oroya-2020.</i>	
			Variable Desempeño docente
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	,320*
		Sig. (bilateral)	,044
		N	40

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

Interpretación: La tabla 10, muestra la correlación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño docente; dado que en la prueba realizada el valor de significancia obtenido $p = ,044$ es menor que el valor asignado $\alpha = ,05$, es decir existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en La Oroya 2020. El valor de $Rho = ,320^*$ está entre 0,25 y 0,50 ($0,25 < 0,320 < 0,50$), lo que muestra que la relación entre la supervisión y el desempeño docentes es moderada

Hipótesis específica 4

Hi. Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020

Tabla 11

Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente

Variable Desempeño
docente

Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,392*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	40

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

Interpretación: En la tabla 11, se muestra la correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente; dado que en la prueba realizada el valor de significancia obtenido $p = ,012$ es menor que el valor asignado $\alpha = ,05$, esto indica que se admite la hipótesis inicial, es decir existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en La Oroya 2020. El valor de Rho = $,392^*$ está entre 0,25 y 0,50 ($0,25 < 0,392 < 0,50$) lo que indica que la relación entre la comunicación y el desempeño docentes es moderada.

c) Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación entre condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020

Tabla 12

Correlación: dimensión Condiciones laborales y desempeño docente en la IE

		Variable Desempeño docente	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,289
		Sig. (bilateral)	,071
		N	40

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

Interpretación: La tabla 12 muestra la correlación de ambas variables; dado que en la prueba realizada el valor de significancia obtenido $p = ,012$ es menor que el valor asignado $\alpha = ,05$, esto indica que aceptamos la hipótesis inicial, vale decir que existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la IE “Nuestra Señora de Fátima” en La Oroya 2020. El valor de Rho = $,289^*$ está entre 0,25 y 0,50 ($0,25 < 0,289 < 0,50$) lo que señala que hay relación entre las condiciones laborales y el desempeño docentes es moderada.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como primer objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. A partir de los hallazgos se establece que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Esta investigación también consideró la correlación entre la variable clima organizacional y cada una de sus dimensiones con la variable del desempeño docente, los cuales se indican a continuación: En relación a la hipótesis general se evidenció una correlación de $Rho = ,433^{**}$ que oscila entre $(0,25 < 0,433 < 0,50)$, lo que indica que la relación entre el clima organizacional y el desempeño docentes es moderada, concluyendo que si el clima organizacional mejora, el desempeño docente también aumentará significativamente, respecto a los resultados descriptivos la variable Clima organizacional presenta un nivel bueno (75%) y que la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel bueno (80%).

Estos datos guardan relación con el antecedente de Feliciano y Martínez (2018), quienes en su estudio mostraron un nivel de significancia de 5%, y el coeficiente de correlación fue 0.879 lo que nos indica el grado de relación entre ambas variables es positiva fuerte, por lo tanto, se comprobó la existencia de una relación directa y significativa entre las variables de estudio. Así mismo coinciden con los estudios de Sánchez (2019), se halló la relación entre las dimensiones de la primera con la segunda variable con una correlación ($\rho = 0,998$); llegando a ser significativa en las variables de investigación ($0,000 < 0,05$), es así que podemos afirmar que: a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de desempeño docente. Así mismo el estudio de Medina (2017) cuyo objetivo fue determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño docente el resultado afirma que existe una influencia positiva del clima organizacional al desempeño docente es muy baja, siendo ello un claro contraste con los estudios arriba mencionados. Esto se debe a que las organizaciones están compuestas de personas con particularidades únicas, grupos y colectividades que generen comportamientos diversos y que influyen en su entorno laboral.

Los resultados de las investigaciones arriba mencionadas están determinados por la forma en que los empleados juzgan sus actividades en la organización, aunque los trabajadores suelen buscar objetivos diferentes al decidir prestar servicios siendo vital que ellos estén satisfechos con el clima laboral para ejecutar sus funciones óptimamente. Este resultado también se sustenta con lo dicho por Lexter (2017) que se tuvo como resultado que la primera variable se encontraba una correlación alta pues el coeficiente Pearson es 0.984, determinando una fuerte conexión entre las dos variables estudiadas.

En lo que respecta a la comprobación de HE1: Existe relación entre autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Se evidencia que hay una correlación moderada puesto que el coeficiente $Rho = ,428^{**}$ está entre 0,25 y 0,50 ($0,25 < 0,428 < 0,50$). Los resultados poseen concordancia con el estudio efectuado por Naranjo (2009) donde se vincula con la capacidad de la autonomía en desarrollo personal y profesional.

En la comprobación de HE2: Involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Se evidencia que no existe relación entre ambas variables con un coeficiente $Rho = ,150$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Nuestro resultado obtenido es respaldado por el estudio realizado por Palma (2010) quien considera como un compromiso que asumen los docentes basado en valores y principios.

En la comprobación de HE3: Supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Se evidencia que existe relación significativa y moderada entre ambas variables con un coeficiente $Rho = ,320^{*}$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Nuestro resultado obtenido es respaldado por el estudio realizado por Gonzales (2018) que consiste en optimizar el trabajo de los docentes con el acompañamiento y monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje para brindar un servicio de calidad en el logro de las competencias en los estudiantes.

En la comprobación de HE4: comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Se evidencia que existe relación significativa y moderada entre ambas variables con un coeficiente $Rho = ,$

392* con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Nuestro resultado obtenido es respaldado por el estudio realizado por Apalde (2010) quien menciona que la comunicación en una institución educacional es imprescindible para lograr una interacción entre todos los miembros.

En la comprobación de HE5: condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020. Se evidencia que existe relación significativa y moderada entre ambas variables con un coeficiente Rho = , 289 con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Nuestro resultado obtenido es respaldado por el estudio realizado por Pérez e Hidalgo (2018) quienes señalan que los escenarios y asignaciones laborales son importantes para cumplir los docentes con sus responsabilidades.

VI. CONCLUSIONES

Se arribó a las siguientes conclusiones:

1. El clima organizacional tiene relación significativa y moderada con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020, siendo el valor de $Rho = ,433^{**}$ y sig. 0,50 ($0,25 < 0,433 < 0,50$), por ello se aceptó la hipótesis general.
2. El nivel que destaca en la variable clima organizacional es el nivel bueno con un 75%, respecto a las dimensiones se obtuvo un 82,5% en la dimensión de autorrealización como bueno, dimensión involucramiento laboral se obtuvo un 52,5% como bueno, dimensión supervisión se obtuvo 67,5% como bueno, dimensión comunicación se obtuvo un 72,5% como bueno y dimensión condiciones laborales se obtuvo un 75% como bueno. Es por ello que se concluyó que más del 75% de los docentes de esta institución consideró que el clima organizacional es bueno.
3. La autorrealización tiene relación significativa y moderada con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020, siendo el valor de $Rho = ,428^{**}$ y sig. 0,50 ($0,25 < 0,428 < 0,50$), por ello se aceptó la hipótesis específica.
4. El involucramiento laboral no tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020, siendo el valor de $Rho = ,150$ y sig. 0,50 ($0,25 < 0,150 < 0,50$), por ello se aceptó la hipótesis nula.
5. La supervisión tiene relación significativa y moderada con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020, siendo el valor de $Rho = ,320^*$ y sig. 0,50 ($0,25 < 0,320 < 0,50$), por ello se aceptó la hipótesis específica.
6. La comunicación tiene relación significativa y moderada con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya -

2020, siendo el valor de Rho = , 392* y sig. 0,50 (0,25<0,392<0,50), por ello se aceptó la hipótesis específica.

7. Las condiciones laborales tienen relación significativa y moderada con el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020, siendo el valor de Rho = , 289 y sig. 0,50 (0,25<0,289<0,50), por ello se aceptó la hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los descubrimientos obtenidos en la presente investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

Se sugiere que a los directivos de la institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, planificar y desarrollar Reuniones de Trabajo colegiado docente sobre clima organizacional y desempeño docente con el propósito de lograr la mejoría y alcanzar el logro de una adecuada calidad en el servicio educativo.

Se recomienda a los directivos especialistas en el área de gestión institucional desarrollar proyectos investigativos que no solo busquen las relaciones entre ambas variables, sino también las formas en que las se pueden promover y desarrollar estos aspectos optimizando el ejercicio docente.

Se sugiere al personal docente de las diferentes instituciones educativas en fortalecer el clima organizacional a través de diferentes estrategias, talleres de habilidades blandas, coaching docente en su modalidad virtual y presencial que logren desarrollar el profesionalismo docente y lograr mantener la calidad del servicio educativo.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012) Hipótesis, método & diseño de investigación. Revista International Journal of Good Conscience, - spentamexico.org
- Aguilar, A. (2018) Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. Psico perspectivas, 9(2), 34 - 52. doi:<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de psicología del deporte, 9(12), 123 -133. Recuperado de <http://www.rpd-online.com/article/view/63>
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Bogotá: Shalom.
- Bellinza, M., Guerrero, N., Colon, S., & Ramírez, W. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*, 6(11), 99-122. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114827.pdf>
- Bernal, I. & Pedraza, A. (2015) Sánchez Limón ML. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [revista en Internet]. 2015 [citado 29 Abr 2015];31(114): [aprox. 9p]. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-sumario-vol-31-num-134-13020534>
- Brunet, L. (1999). El clima de Trabajo en las Organizaciones. Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. México: Editorial Trillas. Libre, Sede Cartagena.
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. Tercera Edición. Buenos Aires, marzo 2006. Módulo 404 Red de Psicología online - www.galeon.com/pcazau
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos

- Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. Revista Universum. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>.
- Da Cruz, S. B., Souza, S., Nascimento, K. Y. M., & Souza, J. M. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en Psicología*, (38), 61-79. <https://alternativas.me/attachments/article/157/5%20-%20Clima%20organizacional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Edel, R., García, A., & Guzman, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: CIEA.
- Elizalde, A.; Martí, M. y Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Revista Polis de la Universidad Bolivariana*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.
- Estrada L. (2013) Profesora del Departamento de Filosofía, de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Feliciano, G. y Martínez, A. (2018). El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Colombia. Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Henry Mintzberg (2015) *La Sociedad Frente a las Grandes Corporaciones: La Necesidad del Equilibrio* (Ed.1) Procedencia: Editorial: Libros de cabecera
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). México: Mc Graw Hill.

- Liza, W y Pereira J. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de Sartimbamba, región la libertad (tesis de posgrado). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú.
- Lexter, H. (2017), The organizational climate and teaching performance at the University of OHIO. Tesis Magistral. Universidad de OHIO. Estados Unidos.
- Marín, F. J., Angeli, A. A., José, A., Ávila-Batista, A. C., & Siqueira, J. C. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Prensa Médica Latinoamericana; Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.
- Maslow, A. (2012). Teoría de la motivación humana. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow
- Medina, N. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán, Quito-Ecuador (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Universidad de Costa Rica San Pedro*, 33(2), pp.153-170.
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa, S (2019) Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. (Tesis de maestría). Universidad
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista Psicológica*, 12, 347 - 362. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- Palma, S. (2010). *Escala de satisfacción laboral SL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl, Lima Perú.
- Paredes, B. (2016). La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar (tesis de posgrado). Universidad Anáhuac, México.
- Pereda, S., Berocal, F., & Alonso, M. A. (2008). *Psicología del trabajo: Teoría y práctica*. España: Editorial Síntesis S.A.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (2011). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.

- Puente-Palacios, K. E., & Aparecida, I. (2006). Clima organizacional: Uma análise de sua definição e de seus componentes. 13(38), 45-57. <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v13n38/a03v13n38.pdf>
- Real Academia Española. (s.f.). Comunicación. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 07 de noviembre de 2020, de <https://dle.rae.es/autorrealizaci%C3%B3n?m=form>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall
- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED, 20(4), 67 - 75. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.
- Schneider, B. J., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Organizational climate research: Achievements and the road ahead (En N. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (eds.), The handbook of organizational culture and climate ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Uribe, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México, D.F., MEXICO: Editorial El Manual Moderno.
- Segredo, A., & Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Correo Científico Médico de Holguín, 8(3). Recuperado de <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Wiemann (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. España: UOC (Universidad Oberta de Catalunya).

ANEXOS
Anexo 1

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: "Clima organizacional y Desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya - 2020"							
AUTORA: Nilda Doris Cancho Palomares							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensión Variable	Clima Organizacional	Items	Escala valores y Niveles y rangos	
¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020	Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020	Autorrealización	-Desarrollo profesional -Desarrollo personal	1-5	1.Nunca 2.Rara vez	Deficiente: 25 - 58
			Involucramiento laboral	-Identificación -Compromiso	6-10	3.Algunas veces 4.Casi siempre	Regular: 59 - 92
			Supervisión	-Percepción de funcionalidad y significado. -Apoyo recibido	11-15	5.Siempre	Bueno: 93 - 125
			Comunicación	-Claridad de la información recibida -Atención a usuarios	16-20		
			Condiciones laborales	Reconocimiento -Materiales	21-25		
			Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		
Problema específico 1		Hipótesis específica 1					

<p>¿Qué relación existe entre autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra</p>	<p>Hi. Existe relación entre autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.</p>	
---	---	--	--

<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?</p>	<p>Señora de Fátima, La Oroya - 2020.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p>	<p>Variable: Desempeño Docente:</p> <table border="1" data-bbox="1198 536 2123 1273"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Items</th> <th>Escalas y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>-Dominio de contenidos pedagógicos -Uso de materiales educativos</td> <td>1-8</td> <td>1. Nunca 2. Rara vez</td> <td>Deficiente: 25 - 58</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>--Estrategias de enseñanza -Planificación colegiada de los aprendizajes</td> <td>9-15</td> <td>3. Algunas veces</td> <td>Regular: 59 - 92</td> </tr> <tr> <td>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</td> <td>-Participación activa en los documentos de gestión</td> <td>16-21</td> <td>4. Casi siempre</td> <td>Bueno: 93 - 125</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td> <td>-Actualización permanente -Demuestra compromiso en el desarrollo de sus funciones</td> <td>22-25</td> <td>5. Siempre</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-Dominio de contenidos pedagógicos -Uso de materiales educativos	1-8	1. Nunca 2. Rara vez	Deficiente: 25 - 58	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	--Estrategias de enseñanza -Planificación colegiada de los aprendizajes	9-15	3. Algunas veces	Regular: 59 - 92	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	-Participación activa en los documentos de gestión	16-21	4. Casi siempre	Bueno: 93 - 125	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Actualización permanente -Demuestra compromiso en el desarrollo de sus funciones	22-25	5. Siempre	
Dimensión	Indicador	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos																								
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-Dominio de contenidos pedagógicos -Uso de materiales educativos	1-8	1. Nunca 2. Rara vez	Deficiente: 25 - 58																								
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	--Estrategias de enseñanza -Planificación colegiada de los aprendizajes	9-15	3. Algunas veces	Regular: 59 - 92																								
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	-Participación activa en los documentos de gestión	16-21	4. Casi siempre	Bueno: 93 - 125																								
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Actualización permanente -Demuestra compromiso en el desarrollo de sus funciones	22-25	5. Siempre																									

<p>Problema específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Qué relación existe entre condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020?</p>	<p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>Determinar la relación entre condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p>	<p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>Existe relación entre condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, La Oroya - 2020</p>	
--	---	---	--

**Anexo 2:
Instrumento de recolección de datos**

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN		1	2	3	4	5
1	La institución educativa apoya el desarrollo profesional de sus docentes.					
2	Se siente realizado profesionalmente en su institución educativa.					
3	Los directivos de la institución educativa reconocen los logros que obtiene con sus estudiantes.					
4	En su institución educativa se siente realizado como persona.					
5	Desarrolla ideas creativas e innovadoras en su institución educativa.					
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
6	En la institución educativa, los docentes se identifican con la visión, misión y axiología de su institución.					
7	El personal de la institución educativa trabaja en equipo.					
8	Los docentes cumplen con cada uno de los objetivos y metas de la institución.					
9	Los docentes respetan el reglamento interno de la institución educativa.					
10	En la institución educativa, los docentes participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión.					
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN		1	2	3	4	5
11	En la institución educativa, los directivos les brindan acompañamiento y monitoreo.					
12	En la institución educativa valoran los desempeños de los docentes.					
13	Cada miembro de la institución educativa tiene sus responsabilidades definidas					
14	En la institución educativa, los docentes reciben capacitación oportuna.					
15	En la institución educativa, los docentes reciben un trato justo.					

DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
16	La información recibida en la institución educativa es clara y oportuna.					
17	En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.					
18	En la institución educativa, la comunicación entre colegas es cordial.					
19	En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.					
20	En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.					
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES		1	2	3	4	5
21	En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.					
22	En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.					
23	En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.					
24	Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.					
25	En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.					

Muchas gracias por su gentil colaboración



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIÓN 1: PREPERACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1	En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
5	Los docentes elaboran la programación curricular con sus pares, analizando y articulando coherentemente, el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
6	Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
9	En la institución educativa, los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
10	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
11	En la institución educativa, los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					

12	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
13	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
14	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
15	En la institución educativa, los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
16	En la institución educativa, los docentes interactúan 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.					
17	En la institución educativa, los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
18	En la institución educativa, los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
20	En la institución educativa, los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
21	Los docentes de la institución educativa comparten 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 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
22	Los docentes de la institución educativa reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
23	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela					
24	En la institución educativa, los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
25	En la institución educativa, los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Muchas gracias por su gentil colaboración

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	Desarrollo profesional	1. En la Institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.						X		X		X		X		
			2. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.						X		X		X		X		
			3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.						X		X		X		X		
		Desarrollo personal	4. En la Institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.						X		X		X		X		
			5. La misión contiene los componentes esenciales de la Institución.						X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	Identificación	6. Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.						X		X		X		X		
			7. Los docentes diseñan 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		
		Compromiso	8. Los docentes cumplen con cada uno de los objetivos y metas de la institución.						X		X		X		X		
			9. Los docentes respetan el reglamento interno de la Institución educativa.						X		X		X		X		
			10. En la Institución educativa, los docentes participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión.						X		X		X		X		

CLIMA ORGANIZACIONAL	Supervisión	Percepción de funcionalidad	11. En la Institución educativa, los directivos les brindan monitoreo y acompañamiento.						X		X		X		X		
			12. En la Institución educativa valoran los desempeños de los docentes.						X		X		X		X		
			13. Cada miembro de la Institución educativa tiene sus responsabilidades definidas.						X		X		X		X		
		Apoyo recibido	14. En la Institución educativa, los docentes reciben capacitación oportuna.						X		X		X		X		
			15. En la Institución educativa, los docentes reciben un trato justo.						X		X		X		X		
	Comunicación	Claridad de la información recibida	16. La información recibida en la Institución educativa es clara y oportuna.						X		X		X		X		
			17. En la Institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.						X		X		X		X		
			18. En la Institución educativa, la comunicación entre colegas es cordial.						X		X		X		X		
		Atención a usuarios	19. En la Institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.						X		X		X		X		
	20. En la Institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.							X		X		X		X			
	Condiciones laborales	Reconocimiento	21. En la Institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.						X		X		X		X		
			22. En la Institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.						X		X		X		X		
		Materiales	23. En la Institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.						X		X		X		X		
			24. Los docentes de la Institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.						X		X		X		X		
			25. En la Institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL"

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carola Claua Calvo Gastañaduy DNI: 17893640

Código Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X> Especialidad del validador: Educación

Trujillo, 13 de diciembre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO					
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Dominio de contenidos pedagógicos.	En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales						X													
			Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña						X			X				X						
			Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña						X			X				X						
			En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.						X			X				X						
		Planificación colegiada de los aprendizajes	Los docentes elaboran la programación curricular con sus pares analizando y articulando coherentemente, el plan más pertinente a la realidad de su aula.						X			X				X						
			Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados						X			X				X						
			Los docentes diseñan 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						
		Enseñanza para el aprendizaje	Estrategias de enseñanza.	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.							X					X						
				En la institución educativa, los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.						X			X				X					
				Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender						X			X				X					

de los estudiantes		En la institución educativa, los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.						X		X		X		X				
		Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.						X		X		X		X				
Métodos y técnicas de evaluación.		Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X				
		Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.						X		X		X		X				
		En la institución educativa, los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.						X		X		X		X				
Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad	Participación activa en los documentos de gestión	En la institución educativa, los docentes interactúan 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				
		En la institución educativa, los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.						X		X		X		X				
		En la institución educativa, los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.						X		X		X		X				
Fomenta el respeto al trabajo colaborativo.		Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.						X		X		X		X				
		En la institución educativa, los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.						X		X		X		X				
		Los docentes de la institución educativa, comparten 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 de la profesionalidad y la identidad docente.	Actualización permanente.	Los docentes de la institución educativa, reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.						X		X		X		X				
		Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.						X		X		X		X				
	Demuestra compromiso en	En la institución educativa, los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.						X		X		X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE"

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0002-5207-8200

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro ...

Especialidad del validador: Matemática, Física y Computación....

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

10 de Diciembre del 2020

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

PAE Espinoza
 Activar Windows

Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y Desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya – 2020

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	Desarrollo profesional	1. En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.						X	X	X	X					
			2. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.						X	X	X	X					
			3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.						X	X	X	X					
		Desarrollo personal	4. En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.						X	X	X	X					
			5. La misión contiene los componentes esenciales de la institución.						X	X	X	X					
	Involucramiento laboral	Identificación	6. Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.						X	X	X	X					
			7. Los docentes diseñan 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					
		Compromiso	8. Los docentes cumplen con cada uno de los objetivos y metas de la institución.						X	X	X	X					
			9. Los docentes cumplen el reglamento interno de la institución educativa.						X	X	X	X					

CLIMA ORGANIZACIONAL	Supervisión	Percepción de funcionalidad	10. En la institución educativa, los docentes participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión						X	X	X	X		
			11. En la institución educativa, los directivos les brindan monitoreo y acompañamiento.						X	X	X	X		
			12. En la institución educativa valoran los desempeños de los docentes.						X	X	X	X		
		Apoyo recibido	13. Cada miembro de la institución educativa tiene sus responsabilidades definidas.						X	X	X	X		
			14. En la institución educativa, los docentes reciben capacitación oportuna.						X	X	X	X		
	Comunicación	Claridad de la información recibida	15. En la institución educativa, los docentes reciben un trato justo						X	X	X	X		
			16. La información recibida en la institución educativa es clara y Oportuna.						X	X	X	X		
			17. En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.						X	X	X	X		
		Atención a usuarios	18. En la institución educativa, la comunicación entre colegas es Cordial.						X	X	X	X		
	19. En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.							X	X	X	X			
	Condiciones laborales	Reconocimiento	20. En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.						X	X	X	X		
			21. En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.						X	X	X	X		
		Materiales	22. En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado						X	X	X	X		
			23. En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.						X	X	X	X		
			24. Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.						X	X	X	X		
		25. En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales						X	X	X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL"

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0002-6893-5422

Mg. Mónica Horna Saucedo

Especialidad del validador: Educación, Maestra en Administración de la Educación.

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

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

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

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

18 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

Confiabilidad del Instrumento

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	95,1500	124,661	,453	,909
VAR00002	94,5500	123,418	,603	,906
VAR00003	95,3000	124,221	,399	,910
VAR00004	94,6000	126,147	,442	,909
VAR00005	94,2500	127,566	,410	,909
VAR00006	95,1000	119,147	,723	,903
VAR00007	95,0500	122,366	,555	,907
VAR00008	94,9500	122,892	,685	,905
VAR00009	95,0500	124,050	,506	,908
VAR00010	95,1000	115,358	,666	,904
VAR00011	95,3500	121,292	,511	,908
VAR00012	95,4000	124,358	,465	,909
VAR00013	94,1500	129,082	,379	,910
VAR00014	95,2500	122,724	,474	,909
VAR00015	94,5000	129,000	,404	,910
VAR00016	95,1000	125,674	,402	,910
VAR00017	94,7500	119,039	,585	,906
VAR00018	95,1000	127,042	,409	,909
VAR00019	94,1000	129,463	,360	,910
VAR00020	94,6000	122,463	,483	,908
VAR00021	95,2500	112,197	,825	,900
VAR00022	95,2000	117,221	,712	,903
VAR00023	94,5500	125,103	,494	,908
VAR00024	94,2500	127,566	,410	,909
VAR00025	94,5500	126,050	,494	,908

DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96,00	184,526	,690	,934
VAR00002	95,80	191,537	,435	,937
VAR00003	95,90	194,726	,342	,938
VAR00004	96,05	183,418	,619	,935
VAR00005	96,25	166,618	,817	,932
VAR00006	96,05	181,313	,703	,933
VAR00007	96,05	189,839	,583	,935
VAR00008	95,85	193,187	,497	,936
VAR00009	95,85	189,608	,631	,935
VAR00010	95,75	188,197	,776	,934
VAR00011	95,85	191,924	,429	,937
VAR00012	96,70	169,484	,764	,933
VAR00013	96,15	180,661	,596	,935
VAR00014	95,95	179,945	,814	,932
VAR00015	95,85	192,976	,374	,937
VAR00016	96,20	177,958	,741	,933
VAR00017	96,35	180,345	,696	,933
VAR00018	97,05	174,787	,732	,933
VAR00019	96,30	192,011	,411	,937
VAR00020	95,90	191,989	,513	,936
VAR00021	95,75	193,776	,354	,938
VAR00022	96,30	179,695	,658	,934
VAR00023	96,35	178,555	,862	,931
VAR00024	95,60	193,621	,479	,937
VAR00025	95,35	195,082	,410	,937

Anexo 4:
Ficha Técnica de los instrumentos

Cuestionario sobre clima organizacional

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario sobre clima organizacional

Autor: Palma Carrillo (2010)

Adaptado: Br. Nilda Cancho Palomares (2020)

Administración: Individual y grupal

Duración: 15 minutos

Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa la percepción de los docentes sobre clima organizacional en instituciones educativas.

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems al cual el docente responde en una escala de 5 niveles:

Nunca (1)

Rara vez (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Consta de 5 dimensiones:

Autorrealización: (5 ítems)

Involucramiento laboral: (5 ítems)

Supervisión: (5 ítems)

Comunicación: (5 ítems)

Condiciones laborales: (5 ítems)

Calificación: Se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Interpretación: Para los resultados se utilizará el siguiente Baremos.

Para la interpretación de los resultados, se utilizó la tabla de Baremos:

Tabla 4

Baremos del cuestionario Clima organizacional

	Deficiente	Regular	Bueno
Autorrealización	5-11	12-18	19 - 25
Involucramiento laboral	5-11	12-18	19 - 25
Supervisión	5-11	12-18	19 - 25
Comunicación	5-11	12-18	19 - 25
General	25-28	59-92	93-125

Cuestionario sobre desempeño docente

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario sobre desempeño docente

Autor: Marco del Buen desempeño docente (2012).

Adaptado: Br. Nilda Cancho Palomares (2020)

Administración: Individual y grupal

Duración: 15 minutos

Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa la percepción de los docentes sobre desempeño docente en instituciones educativas.

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems como se detalla a continuación:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: 8 ítems

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: 7 ítems

Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad: 6 ítems

Desarrollo de la profesionalización e identidad docente: 4 ítems

A los cuales el docente responde en una escala de 5 niveles:

Nunca (1)

Rara vez (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Calificación: Los resultados son la suma simple del valor que se atribuye a cada uno de los ítems.

Interpretación: La interpretación se da teniendo en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 5

Baremos del cuestionario Desempeño docente

	Deficiente	Regular	Bueno
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	7 - 15	16 - 25	26 - 35
Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	6 - 13	14 -21	22 - 30
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	4 - 8	9 -14	15 - 20
General	25-28	59-92	93-125

Anexo 5: Carta de presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Oroya, 18 de diciembre del 2020

Mg. Elva Nancy Cancho

Directora de la I.E. Nro. 31519 "Nuestra Señora de Fátima"

Presente:

Asunto: APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, requiero aplicar los cuestionarios que tienen el objetivo de recoger a información necesaria para desarrollar mi investigación con el cual optaré el grado de Magister.

El título de mi investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en la institución Educativa "Nuestra Señora de Fátima"-La Oroya 2020. Es imprescindible la aplicación de la encuesta a los docentes de la Institución que usted sabiamente dirige.

El número de encuestas que se aplicará corresponde al total de docentes de su la Institución educativa.

Expresando mis consideración y respeto me despido de usted no sin antes agradecerle por la atención.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nilda Doris Cancho Palomares', is written over a faint, larger version of the same signature.

Nilda Doris CANCHO PALOMARES

D.N.I. 40265989

Anexo 6

Carta de aceptación



CARTA DE ACEPTACIÓN

Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación de la Br. Nilda Cancho Palomares

Es grato saludarla y a la vez informarle que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Br. Nilda Cancho Palomares la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Fátima"-La Oroya 2020, lo que hago de su conocimiento para los fines que amerite.

Hago propicia la ocasión para hacerle llegar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

La Oroya 22 de diciembre del 2020

Atentamente,

Elva Nancy Cancho Palomares
Directora de la IE

Activa
Ve a Cor

**Anexo 7:
Base de datos**

Cuestionario Clima organizacional

ITEMS																										
	AUTORREALIZACIÓN					INVOLUCRAMIENTO LABORAL					SUPERVISIÓN					COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	2	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	105
2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	90
3	2	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	95
4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	115
5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	99
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	112
7	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	113
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	114
9	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	95
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	5	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	99
11	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	94
12	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	2	3	5	4	2	2	5	5	5	85
13	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4	81
14	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	109
15	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
16	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	3	3	5	4	2	2	4	5	4	83
17	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	114
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	91
19	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	104
20	4	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	1	2	3	4	4	4	81

21	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4	81
22	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	109
23	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
24	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	3	3	5	4	2	2	4	5	4	83
25	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	109
26	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	109
27	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	114
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	91
29	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	104
30	4	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	1	2	3	4	4	4	81
31	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	99
32	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	112
33	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	113
34	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	99
35	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	112
36	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	113
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	114
38	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	95
39	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	109
40	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	113
	0.669	0.4694	0.928	0.388	0.2694	0.7694	0.71	0.3275	0.588	1.294	0.95	0.5944	0.21	0.888	0.188	0.53	0.9944	0.399	0.199	0.86	1.3	0.96	0.4344	0.269	0.334	

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	25.0	25.0	25.0
	Bueno	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Autorrealización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	2.5	2.5	2.5
	Bueno	39	97.5	97.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Involucramiento Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	20.0	20.0	20.0
	Bueno	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Supervision					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	5.0	5.0	5.0
	Bueno	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Comunicacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	40	100.0	100.0	100.0

Condiciones laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	7.5	7.5	7.5
	Bueno	37	92.5	92.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Cuestionario Desempeño docente

DIMENSIONES																										
Nro.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA "ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD"					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	119
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	87
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	94
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	101
6	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	4	5	110
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	109
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	110
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	5	99
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	5	102
11	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	104
12	3	5	5	4	1	3	3	4	4	4	4	1	4	3	5	2	2	1	3	4	5	5	3	4	5	87
13	3	5	5	1	1	3	3	4	4	4	3	1	4	3	4	2	2	1	3	4	4	3	3	4	4	78
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	110
15	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	108
16	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	5	2	2	1	3	4	4	1	2	4	5	76

17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	115
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	96
19	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	97
20	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	74
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	110
22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	108
23	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	5	2	2	1	3	4	4	1	2	4	5	76
24	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	115
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	96
26	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	97
27	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	74
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	119
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	87
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	94
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
32	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	101
33	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	4	5	110
34	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	109
35	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	110
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	115
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	96

38	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
39	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	0.56	0.4744	0.309	0.659	1.8244	0.89	0.3975	0.31	0.349	0.328	0.42	1.9444	1.51	0.728	0.494	0.9244	0.8594	1.324	0.44	0.324	0.44	1.219	0.8375	0.248	0.2	