



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y desempeño docente en tiempo de
pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vega Reategui, Maria Jessica (orcid.org/0000-0003-2541-1538)

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (orcid.org/0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional.

A mi familia que son la razón de mi esfuerzo y deseos de seguir adelante.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a mis asesores, quienes me impulsaron a desarrollar la investigación con dedicación y esmero.

A mis hijos que me han apoyado a la culminación de este proceso.

Índice de contenidos

Contenido	
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	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1. Población de docentes EBR.....	20
Tabla 2. Nivel del Clima Organizacional.....	23
Tabla 3. Dimensiones del clima organizacional.....	24
Tabla 4. Nivel del desempeño docente	26
Tabla 5. Dimensiones del Desempeño Docente	27
Tabla 6. Prueba de Normalidad.....	28
Tabla 7. Contratación de Hipótesis Específicas.	29
Tabla 8. Prueba de Contratación Hipótesis General	30

Índice de figuras

Figura 1. Niveles del Clima Organizacional.....	23
Figura 2. Dimensiones del Clima Organizacional.....	25
Figura 3. Nivel del Desempeño Docente.....	26
Figura 4. Dimensiones del desempeño docente	27
Figura 5. Contrastación de Hipótesis General.....	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021. El trabajo se realizó con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 39 docentes; para la recopilación de los datos se realizó con la técnica de la encuesta, se utilizó dos cuestionarios como instrumentos que permitieron medir: el Clima organizacional con 30 ítems de la escala de Likert de Córcega y Sobero (2009) y el Desempeño Docente con 20 ítems de la evaluación del desempeño del docente del Ministerio de Educación del Perú MINEDU (2014). Los instrumentos fueron validados por Juicio de expertos y el análisis de confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach de 0,839 de fiabilidad para el Clima Organizacional y 0,859 para el Desempeño Docente por lo tanto se comprobó que las pruebas son válidas y confiables.

Resultados: respecto a la primera variable sobre clima organizacional se obtuvo una apreciación bueno 41.0%, en cuanto a dimensiones se tiene que en la dimensión liderazgo 46.2 % tiene un nivel bueno, dimensión toma de decisiones el 51.3% obtuvo un resultado bueno y en la dimensión comunicación bueno en un 43.6%, dimensión relaciones interpersonales regular en un 46.2% y dimensión motivación regular con 35.9 % ; de la segunda variable se obtuvo el resultado final donde 43.6% obtuvo un desempeño docente deficiente, con los que se determina que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.901$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia de la Institución Educativa – Iquitos, 2021. Rechazándose la hipótesis nula; por lo cual, se aprueba la hipótesis de investigación (alterna).

Palabras Clave: clima organizacional, desempeño, docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of the organizational climate on the teaching performance in times of the pandemic of an educational institution in the city of Iquitos, 2021. The work was carried out with a correlational descriptive design, the sample consisted of 39 teachers; For the data collection, it was carried out with the survey technique, two questionnaires were used as instruments that allowed to measure: the Organizational Climate with 30 items of the Likert scale of Córcega and Sobero (2009) and the Teacher Performance with 20 items of the teacher performance evaluation of the Ministry of Education of Peru MINEDU (2014). The instruments were validated by expert judgment and reliability analysis applying the Cronbach's alpha statistic of 0.839 reliability for Organizational Climate and 0.859 for Teaching Performance, therefore it was verified that the tests are valid and reliable.

Results: regarding the first variable on organizational climate, a good appreciation was obtained 41.0%, in terms of dimensions it has that in the leadership dimension 46.2% has a good level, decision-making dimension 51.3% obtained a good result and in the good communication dimension in 43.6%, regular interpersonal relations dimension in 46.2% and regular motivation dimension with 35.9%; From the second variable, the final result was obtained where 43.6% obtained a poor teaching performance, with which it is determined that the spearman's correlation coefficient is $Rho = 0.901$ (with a very high positive relationship) with a significance level of less than 1% ($p < 0.01$), which means that the organizational climate is directly and highly significantly related to the teaching performance in times of pandemic of the Educational Institution - Iquitos, 2021. Rejecting the null hypothesis; Therefore, the research hypothesis (alternate) is approved.

Keywords: organizational climate, teaching, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Recientemente, se ha vuelto cada vez más importante para las organizaciones la gestión de recursos humanos, especialmente para el servicio público, ya que ha demostrado ser un área de interés que puede ayudar a crear una ventaja competitiva para cualquier organización.

MINEDU (2017) “Actualmente, la administración pública del Perú es una prioridad para implementar cambios importantes en las instituciones educativas públicas, planificando rutas de aprendizaje de tiempo completo, especialmente en educación de calidad, donde se necesita personal apto para el cambio y conocer sus expectativas. nivel, el personal docente es evaluado semestralmente para asegurar su permanencia en la institución, utilizando como herramienta el Marco de Desempeño Pedagógico

En los últimos años el Ministerio de Educación y Cultura ha implementado evaluaciones del trabajo de los pedagogos con el fin de mejorar el desempeño de los pedagogos, fortalecer el proceso E-A- de las instituciones educativas y brindar servicios de calidad, debido a que esta evaluación no dice en que consiste la evaluación. Gestión educativa en la institución. Lo más importante es conocer la función del docente en la enseñanza de los alumnos, y muchas veces se deja de lado el entorno en el que el profesor realiza la tarea.

El clima organizacional es el entorno en el que se prospera la organización y si es saludable beneficia al proveedor de servicios, de lo contrario puede perjudicar al prestador de servicios; mantener un buen ambiente depende no solo de los socios comerciales, sino también de la organización. No podemos referirnos al clima organizacional sin tener en cuenta el desempeño docente, pues ambos van de la mano, ya que la presencia de una persona en un ambiente ideal se refleja en la forma en que realiza sus tareas.

El desempeño pedagógico, hace referencia a la actividad práctica de una persona en el desempeño de funciones propias de su profesión, cargo u ocupación. (Chiavenato, 1994) En este sentido, el desarrollo del desempeño docente se evalúa el desempeño de su práctica. El docente se preocupa por su desarrollo profesional

en clase, pedagogía, estrategias, valores, ética, competencias que debe aplicar y demostrar en su trabajo.

Por lo tanto, todo tipo de organizaciones alrededor del mundo se enfrentan en la actualidad al problema de mejorar día a día el desempeño educativo constantemente poder brindar servicios de calidad al sector educativo, desarrollar cada año la capacidad de las escuelas, que les permita mantener su Statu Quo de esta manera en las condiciones de competencia del mercado. Hay muchos factores que afectan el desempeño de los maestros y si principalmente están relacionados con el clima organizacional, pues un docente que encuentra obstáculos o incomodidad en el ambiente laboral no se desarrollará de la manera que él cuida. Porque no estás contento con tu relación.

MINEDU (2017) “En toda organización el clima organizacional es un problema que enfrenta en la actualidad, por lo que es interesante estudiarlo y comprender su naturaleza para optimizar la convivencia en el sector educativo. Los gestores educativos como líderes de las instituciones educativas deben ejercer su poder y administración, su actividad pedagógica. Su liderazgo y gestión educativa debe orientar a los docentes en la titánica tarea de brindar a los estudiantes una formación académica de calidad.

En una nueva era de política educativa en constante cambio, los desarrollos tecnológicos nos mantienen a la vanguardia de nuevas investigaciones que nos permiten contribuir a la mejora continua del aprendizaje y el rendimiento; También nos permite dar respuesta según las necesidades a las demandas competitivas de nuestro entorno de trabajo como: Liderazgo, trabajo en equipo, control de impulsos, creatividad, etc.

MINEDU (2017) “Los agentes académicos deben involucrarse activamente en el desarrollo para lograr el C.O. adecuado en las diversas unidades estructurales de las I.E.. La sociedad exige que las escuelas y los docentes luchen por un gran progreso para que puedan aprender con menos”. Los maestros deben ser jóvenes y bien informados. Un buen mediador entre ellos necesita un líder (director) que les brinde confianza, seguridad y apoyados en esta difícil tarea. La educación comenzará a cambiar a medida que los directores asuman el papel de asesorar,

guiar y apoyar a los maestros en sus responsabilidades docentes y a medida que los maestros asuman el papel de maestros de redes sociales. "

Según (Moreira, 2016), refiriéndose al clima de la organización, indica que a nivel educativo la formación de recursos humanos puede identificar las necesidades de la relación y aplicar estrategias para mejorar su desempeño en el aula, lo cual es confirmado por (Medina) A. , 2017) declaraciones. Si mejora la percepción del clima organizacional, las organizaciones incrementarán el nivel de productividad.

En la I.E. surgieron ciertos problemas debido a que un clima institucional desorganizado y mal informado generó un ambiente desmotivado y desfavorable, y como resultado los docentes tienen poco interés en involucrarse en el cumplimiento de metas institucionales, un trabajo en equipo ineficaz e incapacidad para liderar las sesiones de enseñanza/aprendizaje. La capacidad de escuchar a los compañeros y la falta de identidad institucional conducen a malos resultados de aprendizaje debido a las diferencias individuales en el ambiente de trabajo, lo que compromete el liderazgo educativo a nivel institucional, esto a su vez afecta los resultados del proceso de E-A.

Por ello, es especialmente importante realizar encuestas organizacionales que tengan en cuenta variables como el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) ya que ayudan a identificar las necesidades de capacitación, por lo que un buen diagnóstico permitirá identificar variables clave relacionadas con la promoción en una determinada organización.

Por ello, este estudio identificó las siguientes preguntas ¿Qué relación existe entre el C.O. en el D.D. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos, 2021?

Se justifica en cuanto a su pertinencia: Dado que el progreso científico y técnico requiere de la educación para cumplir su misión de brindar un servicio de calidad. En cuanto a su conveniencia la investigación se justifica porque las instituciones educativas deben aplicar los mecanismos apropiados para crear un buen clima organizacional y relaciones cooperativas en su organización.

En cuanto al aspecto práctico, la búsqueda se realiza a través espacios de reflexión para fortalecer las relaciones interpersonales, mostrar responsabilidad en su labor y eliminar las diferencias personales. En cuanto a su aspecto metodológico es de gran valor científico porque está dirigido a mejorar la calidad de la educación en la gestión educativa.

Desde un punto de vista teórico, este estudio brinda la información teórica más reciente sobre el clima organizacional, sustentada en las teorías de las escuelas Gestalt y funcionalista, que servirá de base y sustento para futuros estudios interesados en este tema.

Se formula como **objetivo general**, determinar la relación entre C.O. en el D.D. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos, 2021. **Objetivos específicos**, Identificar el C.O. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos 2021, Identificar el D.D. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos 2021, determinar la relación entre el liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación en el D.D. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos, 2021

Respecto a la hipótesis general, el C.O. se relaciona significativamente en el D.D. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos, 2021. Como hipótesis específicas el liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación en el D.D. en tiempo de pandemia de una I.E. de la ciudad de Iquitos, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Esta sección presenta trabajos previos que incluyen variables de investigación sobre el clima organizacional y el desempeño docente para brindar una descripción general de cómo los diferentes estudios han abordado problemas específicos y se explorarán en comparación con los hallazgos de este estudio. Interpretar, analizar y pensar en relación con los objetivos fijados.

En el contexto nacional Alva (2017). Determinar la relación entre el clima organizacional y logro de aprendizaje percibido por los docentes de la Ciudad de Trujillo No. 81014 "Pedro Mercedes Ureña", 2017; el estudio fue correlacional con una muestra de 39 docentes. Los resultados mostraron que el clima organizacional tiene una calificación alta de 79,49% y los resultados de aprendizaje alcanzan una tasa alta de 100%, lo que determina que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño de la organización con Rho, Spearman de 0,392 positiva y significativa, es decir, a un buen clima organizacional se tiene un buen desempeño docente.

En este contexto se desarrolló el estudio de Cristóbal (2015). El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente , ya que el estudio se relacionó con una muestra de 50 docentes. Los resultados muestran que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y los resultados de aprendizaje. clima y desempeño docente . (Rho Spearman = 0,663**, correlación media entre variables). Por lo tanto, se puede decir que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la eficacia docente.

Por su parte Loayza (2017) donde se logro determinar la relación entre el clima institucional y los resultados de aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Ventanilla. El diseño para este estudio fue el no experimental, transversal, relacional , donde la muestra participante fue de 76 docentes. Com parte de los resultados se confirmo una correlación fuerte (rho= 0,683) y significativa ($p < 0,05$) entre las variables estudiadas .

Otra investigación relacionada es de Ferro (2016) realizó un estudio cuyo objetivo es establecer un vínculo entre el desempeño docente y el clima

organizacional. Enfoque cuantitativo con un diseño transversal descriptivo no experimental que involucra una muestra aleatoria e intencional de 63 administradores, expertos y docentes. A partir de los resultados de este estudio, las estadísticas muestran que el valor de chi-cuadrado obtenido es mayor que el valor de chi-cuadrado crítico o teórico, es decir valor Chi-cuadrado estimado $\chi = 19.111 > \chi \text{ crítico} = 9.49$ lo que indica que si existe una relación significativa entre las variables, entonces el valor de p determinado = 0,001 es mucho menor que el valor = 0,05 (nivel de significación).

El artículo de Suarez (2019) El objeto del estudio fue relación entre el clima organizacional y el desempeño de aprendizaje en diferentes instituciones, la metodología fue cuantitativo, descriptivo y correlacional con una muestra de 73 docentes. Los hallazgos muestran que el clima organizacional y el desempeño docente se relacionan de forma significativa a nivel de sus dimensiones generales.

Guillermo (2019) Tuvo como propósito determinar la relación entre el clima institucional de las instituciones educativas y Desempeño docente de la I.E. Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018. Los métodos de investigación utilizados fueron cuantitativos, descriptivos relacionados con el diseño y métodos de hipótesis deductivas, con 32 profesores en la muestra. Se extrajeron las siguientes conclusiones: El clima institucional de la institución educativa de Ovidio se relacionó significativamente con los niveles generales y dimensiones de la educación: motivación, comunicación emocional, manejo de conflictos y trabajo en equipo, y rendimiento académico.

Castro y Paucar (2018) Determinó la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico en la I.E.P. "Villa San Cristóbal" de Huamanga. Bajo un enfoque no experimental cuantitativo y descriptivo correlacional. Los participantes fueron 23 profesores. Los resultados estadísticos muestran que el nivel de percepción del entorno de las escuelas secundarias y universidades es relativamente alto - 65,2%, y la evaluación de la actividad de aprendizaje - 39,1%, alcanzando un nivel alto. En conclusión, existe una correlación 0,771 ($t_c = 0,771$; $p < 0,05$) entre el clima institucional desempeño docente.

El presente estudio de Hernández (2018) parte del interés por la evaluación del clima organizacional de La Balsa, institución educativa formal ubicada en el municipio de Chía, considerando la relación entre los involucrados en la escuela, en especial los que están en la escuela. El conflicto, afecta el desempeño y el desarrollo institucional. El grupo involucrado está formado por funcionarios que actúan en la unidad estructural: gerentes, docentes y administradores. El propósito es describir el C.O., con especial atención a la relación o conexión entre las personas y el conflicto. Las características del clima organizacional nos permiten referirnos a las relaciones entre diferentes variables, como el impacto del conflicto y los factores beneficiosos y perjudiciales. El diagnóstico permite identificar los factores institucionales que tienen un efecto benéfico sobre el clima, así como aquellos que tienen un efecto perjudicial y requieren estrategias de intervención organizacional.

Serrano, Noriega y Murillo (2018). El estudio tuvo como propósito determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño del docente en el área laboral de la institución. El método utilizado es el de regresión múltiple, y el resultado establece que el esfuerzo laboral de los docentes depende de factores del clima organizacional para lograr logros profesionales significativos, mientras que los docentes de una escuela siempre estarán influenciados por el clima organizacional existente, afectando así su esfuerzo laboral. Las instituciones necesitan implementar diversos planes de acción y mejora continua para lograr la excelencia académica.

Este estudio tiene en cuenta las teorías que sustentan el desarrollo del estudio. Cuando se trata de variables de clima organizacional, se basa en escuelas de pensamiento: Gestalt y Funcionalista.

El clima organizacional, es sinónimo de clima laboral, entorno laboral o entorno organizacional, es un tema importante para las organizaciones competitivas que buscan aumentar la productividad y mejorar el desempeño del servicio a través de estrategias internas. Realizar un estudio de clima organizacional permite descubrir aspectos clave que pueden afectar significativamente el clima laboral de la organización.

Actualmente, la importancia del clima organizacional es muy relevante, y varios educadores y otros autores están interesados en entender lo que realmente significa. Partiendo de la naturaleza de la escala de la organización, reconoce la importancia de su análisis en el que se generan relaciones entre el sujeto y su organización.

Considerando algunos trabajos de investigación en 1960, se ha explorado continuamente un análisis profundo del tema del clima organizacional para crear diferentes definiciones o conceptos. Es claro que aunque se han propuesto varios conceptos de clima organizacional a lo largo de los años, existe un consenso entre ellos que establece claramente que el clima organizacional es la medida en que se mejoran las actividades laborales, actividades que afectan los volúmenes de producción y el crecimiento. capacidad humana en consorcios organizados.

Sin embargo, estas definiciones están relacionadas con la forma en que los investigadores quieren involucrarse en la investigación sobre el tema, medir y recopilar datos sobre dichas variables. Uribe (2015) se define el clima organizacional como las reflexiones de los empleados sobre sus observaciones de su entorno. Schneider y Reichers (como se cita en Uribe 2015) definieron el clima como la descripción personal de los empleados del entorno social y el contexto de su organización, abordando la percepción pública de las prácticas, procedimientos y políticas.

Sobre los factores externos que influyen en el clima son el entorno social, económico, político y humano. Según Brunet (1999, p.60), el clima organizacional es “el aire con cualidades intangibles que se respira en la organización de una determinada manera y que trata de actuar positiva o negativamente, a favor o en contra del logro de las metas deseadas”. La implicación del modelo es que el comportamiento del docente no es necesariamente el resultado de cómo existe la organización en la empresa, sino que se basa en lo que la gente piensa del docente sobre su propio trabajo y condiciones. su existencia; en este sentido, cualquier clima organizacional es un fiel reflejo de cómo interactúa el carácter personal de los empleados con el carácter organizacional que debe existir entre líderes y maestros para que podamos brindar orientación para mejorar estas cualidades.

Méndez (2006) menciona que el entorno de una empresa regulada y es creado y supervisado por sus empleados, dependiendo de las características inherentes durante la interacción social, así como del tipo de organización organizacional. estructura. En. Este hecho determina el nivel de comportamiento, satisfacción y eficiencia del trabajo realizado.

Al respecto, Chiavenato (1990) Sostiene que el entorno organizacional se convierte en el entorno interno de cualquier empresa organizada. Se ve afectado por factores como la tecnología, el tipo de política y organización, el estilo de gestión, la etapa de la transacción, etc. Estos a su vez afectan las habilidades, desempeño de los empleados, comportamiento y el resultado logrado por la organización.

Según Hall (2010) “el clima organizacional es un conjunto de características asociadas al tipo de ambiente de trabajo identificadas directa o indirectamente por los empleados”.

Al respecto, Chiavenato (1975) Establece que el ambiente organizacional Se convierte en la base interna de cualquier empresa organizada, el aire que circula en la organización, que consta de varios elementos de eventos que se complementan entre sí hasta cierto punto. Estos factores son la razón del nombre de la estructura o empresa. Podemos concluir que el clima organizacional está íntimamente relacionado con el comportamiento humano, ya que cualquier clima organizacional puede afectar significativamente a los individuos; en otras palabras, la forma en que los empleados u otras personas perciben el tipo de clima organizacional puede influir y cambiar su comportamiento. Asimismo, dejar en claro que el comportamiento humano puede causar cambios en forma de clima organizacional.

Basado en la teoría de Brunet (1987), Este estudio confirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en el campo de la psicología organizacional por Gellerman en 1960. El concepto fue influenciado por dos tendencias principales: Gestalt y funcionalismo. Según la

escuela de la Gestalt, los individuos entienden el mundo que les rodea según criterios percibidos e inferidos y, por tanto, actúan según su percepción del mundo. Por lo tanto, el comportamiento de un empleado está influenciado por su propia percepción del entorno y el ambiente de trabajo. Por otro lado, la escuela funcionalista cree que los pensamientos y comportamientos individuales dependen del entorno, y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo al entorno (Calcina, 2014).

Teoría del clima organizacional de Rensis Likert Según Likert (1946), afirma que varios elementos estructurales se encuentran en la forma de evaluar el clima organizacional, por ejemplo: la forma de la estructura organizacional, la forma en que se organiza la gestión, las normas. y recomendaciones cuando se toman decisiones, elecciones, etc. Las anteriores son variables causales. Por otro lado, hay otras variables que intervienen más o menos, y esa es la forma en que me motivo o me motivo, la forma en que me comporto, la forma en que me comunico en la empresa. Finalmente, el autor argumenta que la última variable depende de las otras dos variables mencionadas anteriormente y habla de los resultados alcanzados por la empresa organizadora. Estos incluyen la cantidad de producto producido, la cantidad ganada y perdida en la organización. La forma de estas variables afecta cómo las personas que trabajan allí perciben el clima organizacional.

En respuesta, Likert (1946) sugirió que se debería estudiar y analizar la forma en que las personas perciben el clima. porque creía que la forma y el comportamiento de las personas están claramente relacionados con la forma en que perciben tal o cual situación. Pero ese no es el caso. Por lo general, una reacción a una situación observable necesaria o planificada. Dadas las variables, LiKert está considerando cuatro tipos de sistemas organizacionales, y cada sistema tiene su clima organizacional específico son: 1) Primer sistema: llamado autoritarismo. La principal característica de este modelo es la desconfianza. Aquí pedidos, etc. recibidos por el jefe o dueño de la organización y distribuidos desde ese puesto, con la línea burocrática siempre dirigida hacia los subordinados. Además, todos los métodos de control también se llevan a cabo bajo el mando del superior. A pesar de la formación, existe un

clima institucional de desconfianza donde reina el miedo y el desconocimiento del mal. 2) Sistema El segundo sistema es paternalista. Este modelo organizacional es similar a los anteriores en que las decisiones las toma un gerente, propietario o gerente que ocupa el puesto más alto en el negocio de la organización. Una vez más, el control está centralizado aquí, pero con más autoridad de la que normalmente se otorgaba en los sistemas anteriores. La forma en que se da la interacción en este sistema se denomina paternalismo, donde los altos directivos son controladores, pero a la vez flexibles para que sus empleados puedan hacer algunas demandas, pero siempre dentro de los límites de la flexibilidad.

Este modelo organizacional está dominado por un ambiente de confianza y relaciones cercanas desde el jefe de la organización hasta la línea de fondo de la empresa, así como la interdependencia de los líderes humanos. Por parte del empleado, experimenta que el ambiente de trabajo aquí es estable y estructurado, y todos sus deseos financieros y sociales se cumplen, a menos que se quede fuera o siga las reglas establecidas por el gerente de la empresa. organizar. **3) Tercer sistema:** asesoramiento. En este modelo organizacional, la descentralización toma la forma de toma de decisiones, a menudo descentralización de funciones. Aquí, la jerarquía organizacional continúa, pero ciertas decisiones menos importantes son tomadas por funcionarios de nivel inferior o incluso por empleados capacitados en áreas específicas. Dichos sistemas organizacionales suelen tener un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza y el respeto, caracterizado por un alto grado de responsabilidad de los empleados en su trabajo. 4) El cuarto sistema: la participación. La característica principal de este modelo organizacional es que la toma de decisiones no es tarea exclusiva del jefe o gerente de la empresa, es decir, no está centralizada, sino que estas funciones están distribuidas en diferentes áreas de la empresa. empresas que toman tales decisiones. En este modelo, las situaciones comunicativas suelen tener rasgos horizontales y verticales según la ocasión, lo que provoca una mayor implicación de todo el equipo. Aquí prevalece un alto nivel de confiabilidad, así como un mayor compromiso de los empleados para lograr sus objetivos y los objetivos de la empresa para la que trabajan. Existe una buena relación laboral y afectiva entre la dirección y los

empleados, con tranquilidad y confianza mutua en todos los ámbitos de trabajo de la empresa.

Investigar aspectos importantes del clima organizacional demuestra ser una tarea desafiante, pero también revela características que a menudo cuestionan la necesidad y la importancia de los investigadores. Cuando las relaciones y actividades comienzan a formarse en la comunidad educativa, también se dan interacciones entre los colaboradores, cada uno de los cuales carga con sus propios hábitos, creencias, valores, sentimientos, necesidades, ideas e historia de vida, creando siempre un ambiente desconocido. Este entorno se llama clima organizacional. En otras palabras, el ambiente institucional es el producto de todas las interrelaciones que se establecen entre los individuos, entre las cosas y las instituciones, pero a su vez adapta y dirige a los individuos a hablar. arriba.

El ambiente de trabajo y el medioambiente ganarán más relevancia y atención a medida que el sector educativo busca de manera integral crear un sentido de colaboración y crecimiento humano que es esencial en la educación. departamento. Tener éxito. "Si desea crear una empresa o institución bien organizada que no solo produzca buenos resultados o mejore la eficiencia de sus empleados, También debe satisfacer en gran medida las necesidades de las personas en la sociedad en su conjunto; en este sentido, la gestión empresarial es un área que claramente necesita capacitación para convertirse en un futuro director o gerente". (Valencuēla, 2000).

Dimensiones del clima organizacional. La encuesta se basa en las dimensiones consideradas por Likert, pero adaptadas de Korcegas y Sobero (2009) para medir el clima institucional según la situación real de la encuesta, teniendo las dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales. relación. y motivación.

El liderazgo es un proceso complejo y dinámico en que un grupo o individuo es influenciado de alguna manera para lograr una meta en contexto. Campos (2012) complementa precisando que el liderazgo a través de actitudes

y comportamientos repetitivos, y su estilo de liderazgo crea divisiones entre los empleados de la organización.

La toma de decisiones es un proceso que está completamente relacionado con el comportamiento humano, ocurre en todas las áreas y en situaciones típicas para todas las personas, e involucra elecciones más o menos racionales para resolver problemas específicos. Des luego las cualidades que buscan los gerentes son los métodos disponibles para llevar a cabo este proceso, varían mucho y dependerán del compromiso del empleado. En sus hallazgos, Córcega y Sobero (2009) revelaron una división entre el profesorado, ya que la toma de decisiones final se basaba en los líderes y rechazaba el aporte de los grupos de trabajo.

La comunicación es el proceso de intercambiar ideas e información. Es la base de la actividad humana y de las relaciones con otras personas para construir el entendimiento mutuo. Proporcione la información y las explicaciones que las personas necesitan para completar las tareas. Proporciona el entorno necesario para fortalecer la motivación, la cooperación y la satisfacción laboral. Córcega y Sobero (2009) concluyeron que “cuando los canales de comunicación son esporádicos e informales, se debilita el clima organizacional de una organización”.

Las relaciones interpersonales son un conjunto de procedimientos profesionales desarrollados por los gerentes en colaboración con sus colaboradores, escuchando atentamente, considerando sus opiniones, respetando sus sentimientos (emociones, tristeza, alegría) y tratándolos con confianza. Relación cercana y de confianza. oportunidades y cómo manejarlas de manera justa y razonable. Campos (2012) indicó en sus hallazgos que una mala gestión de las relaciones con los empleados puede generar conflictos internos.

La motivación es un factor interno importante a tener en cuenta para lograr el éxito en una organización porque depende de las actitudes de los grupos que influyen en el logro de los resultados organizacionales. Córcega y Sobero (2009) Si una empresa es capaz de motivar a su organización, se trata

del compromiso y satisfacción de los empleados, creando así un buen ambiente de trabajo que va más allá del desempeño y logro de las metas de la empresa.

En el contexto el **desempeño docente**, Se refiere a la forma en que se llevan a cabo las actividades, deberes y responsabilidades, y la obligación de ir mucho más allá del cumplimiento obligatorio de hechos relevantes para incluir la innovación y la creatividad como rasgos fundamentales. cualquier buen maestro.

En términos de desempeño docente, esto significa que las tareas que se realizan día a día en cada salón de clases son y deben ser realizadas en un esfuerzo por lograr un aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Al respecto, Mendoza (2008) argumenta que con base en la experiencia ya acumulada en evaluaciones previas del comportamiento docente, nos dicen que la estructura de evaluación tiene diferentes propósitos o razones para implementarla; La misma experiencia nos demuestra que no se trata sólo de oportunidades de exclusión de los demás, sino que todo ello en general contribuye a mejorar la práctica docente y, por ende, la calidad de la oferta educativa y de toda la educación en general en todo el país.

De igual manera, la evaluación del D.D. puede ayudarlo a calificar para un escalafón o qué grado está incluido en su carrera docente actual que determinará si tiene las habilidades necesarias para desempeñar diversas funciones. dentro del ámbito de un maestro o cualquier otra posición especificada por el director; asimismo, se utilizará para sanciones positivas o negativas contra los docentes, donde se realicen premios, premios o incluso ajustes punitivos a docentes individualizados o asociados que atenten contra el colectivo.

En el caso de Hamacek (1970), argumentó que los docentes que son más capaces de motivar a los estudiantes y crear espacios de aprendizaje para los estudiantes tienden a obtener mejores ingresos y suelen tener las siguientes características: 1. Siempre listos para cambios flexibles Estar listos para enfrentar nuevos desafíos. a medida que se desarrolla la situación. 2. A

menudo tienen la oportunidad de ponerse en el lugar de sus alumnos y comprender cómo ven las cosas. 3. Tienen las habilidades para tratar de adaptar su enseñanza tanto como sea posible a pesar de la gran cantidad de estudiantes a su cargo. 4. Siempre están dispuestos a probar situaciones nuevas. 5. Tienen una capacidad inherente para hacer preguntas espontáneamente en función de lo que quieren saber. 6. Saben mucho sobre su campo o ciclo de conocimiento, así como otros contenidos relacionados con el trabajo. 7. Tienen la oportunidad de introducir nuevos procesos de evaluación formativa y crear nuevas herramientas de evaluación. 8. Están dispuestos a ayudar y colaborar con los estudiantes para mejorar su aprendizaje. 9. Poseen diversas habilidades de comprensión integral de las señales enviadas por los estudiantes, tales como: mirar, gesticular, comentar, etc. 10. Tienen a enseñar en un estilo cotidiano, evitando complicaciones y utilizando palabras y terminología natural y fácil de entender.

Al respecto, Lafourcade (1974) Se puede demostrar que los factores que más influyen en las habilidades y el desempeño de los docentes son: dinámica: se refiere a la forma en que se capta la atención del maestro. Los estudiantes lo invitan a pensar, reflexionar y despertar interés en comprender un tema o tema para hacer que el aprendizaje sea de manera más eficiente y dinámica. Estructura: Considere cómo se impartirán las lecciones, manteniendo el orden en las actividades (p.244).

Por su parte, Rojas (1978) y Estraño (1980) describen el nivel de eficacia en función del desempeño docente. Con base en la investigación realizada, desarrollaron algunos criterios para evaluar el trabajo de los docentes, estos son: 1. Comprender el comportamiento humano. 2. Acepte la capacitación y prepárese para una buena enseñanza. 3. Ser creativo. 4. En otras palabras, el conocimiento de cómo enseñar bien debe reflejar la profundidad de lo que se enseña y medirse con herramientas de investigación empírica. 5. Trate de usar nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje para mantener a los estudiantes motivados para aprender, encuentre el flujo de imaginación y creatividad a través de la aplicación del conocimiento, y deben ser significativos y cumplir con las expectativas de los estudiantes. 6. Usar bien

las palabras 7. Dar ejemplo en moral y amabilidad, es decir, paciencia y buen espíritu.

Un buen maestro no debe ser el único que enseña el conocimiento de algún material predeterminado. Los profesores son responsables de dirigir el aprendizaje de los estudiantes, no solo de proporcionarles conocimientos e información, sino también para orientarlos hacia buenos hábitos de estudio, alentarlos a mejorar, llenarlos de aspiraciones, liderar con el ejemplo con actitud y habilidades. Supervisa a un grupo de estudiantes.

Un buen docente no debe perder la función esencial y social de su trabajo; en este sentido, su trabajo debe complementar el trabajo de su familia en el hogar, porque además del compromiso de hacer lo que más les gusta, también deben desarrollar algunos aspectos muy necesarios, como las virtudes de la paciencia y la sana convivencia. Todo buen maestro se dedica a inculcar una educación duradera y de calidad en sus alumnos.

Valdés, H. (2000) sostiene que todo proceso de evaluación profesional docente consiste en un conjunto de procesos estructurados en un sistema que produce resultados validados y confiables para comprender y evaluar la enseñanza. Desde el punto de vista del estudiante, ¿qué les ayuda a demostrar sus capacidades, habilidades pedagógicas, inteligencia emocional y responsabilidad en el trabajo y en las relaciones con los demás? (por ejemplo, estudiantes, su líder, otros profesores) Pertenece a personas de otro colegio municipal.

Según Melnkalni (2000), Es un conjunto de procedimientos específicos. La actuación del docente se entiende como el cumplimiento de su función, está determinada por factores tales como el propio docente, los alumnos y el entorno. Asimismo, el desempeño docente se logra a través de la acción reflexiva en diferentes ámbitos o niveles: contexto social y cultural, ambiente institucional, ambiente del aula y el propio docente. Se evalúa el desempeño para mejorar la calidad de la enseñanza y el profesionalismo de los docentes. Con este fin, la evaluación proporciona características y funciones claras que deben ser consideradas en su caso.

La evaluación siempre ha sido un proceso complejo con énfasis en el carácter participativo y sistémico que evalúa la experiencia de los docentes en determinadas áreas sociopedagógicas, experiencia, habilidades y otros objetivos. Todos los aspectos, estándares e indicadores que se utilizarán en este estudio están tomados del Manual de Evaluación del Desempeño Pedagógico (2007) emitido por el gobierno central, incluido el Ministerio de Educación. Este artículo argumenta que el desempeño se convierte en un conjunto de actitudes, acciones, comportamientos y prácticas y depende del reconocimiento y verificación profesional de este trabajo. Los expertos y sus acciones. Al respecto, MINEDU (2007) consideró las siguientes dimensiones:

Pedagógico: La dimensión de aprendizaje forma el núcleo de la especialización de aprendizaje. Se refiere a un determinado tipo de saber, saber pedagógico, basado en la reflexión teórico-práctica, que le permite utilizar cualquier tipo de saber en el desempeño de sus funciones. También se refiere a actividades prácticas específicas, es decir, la enseñanza, que deben ser capaces de estimular el temperamento de los estudiantes, es decir, el interés y el compromiso con el aprendizaje y la formación. Esto requiere ética pedagógica, sentido de coherencia pedagógica, madurez y libertad del material educativo (Minedu. 2012).

Cultura: Aborda la necesidad de una comprensión amplia del entorno propio para abordar los problemas económicos, políticos, sociales y culturales, así como los problemas históricos, locales, regionales, nacionales e internacionales que surgen en ellos. Se trata de analizar hechos, dilemas y desafíos para comprenderlos e informar sobre el aprendizaje contextual que cada sociedad aporta a sus jóvenes generaciones. (Minedu. 2012).

Política: Esto significa que los docentes están involucrados no solo en el desarrollo de los estudiantes como seres humanos, sino también en cambiar las relaciones sociales de una preocupación por la justicia social y la igualdad a la ciudadanía, porque la misión de la escuela es también un desafío para construirse como un pueblo, una nación unida. para características comunes. Para construir una sociedad menos desigual, equitativa y libre basada en ciudadanos activos, conscientes de sí mismos, responsables y respetuosos, los

docentes deben comprender las realidades sociales y sus desafíos (Minedu. 2012).

El Marco de Buenas Prácticas Docentes explica esta visión, especialmente estos tres aspectos específicos que explican las características únicas de la profesión docente y sus requisitos para la práctica, la creatividad y la crítica. La combinación de estos tres aspectos hace de la docencia una profesión difícil de estandarizar, aunque se pueden utilizar programas similares para determinados tipos de aprendizaje. Por ello, el marco de referencia no es sólo un objeto y una herramienta normativos, sino sobre todo una herramienta que garantiza la formación pedagógica, la evaluación cuidadosa de su práctica, el reconocimiento de los buenos logros, las buenas prácticas pedagógicas, así como la promoción del desarrollo profesional de los docentes a largo plazo.

III. METODOLOGÍA

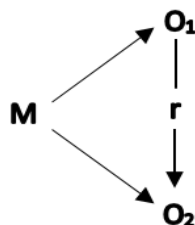
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

En su enfoque es cuantitativo, pues busca recolectar información para verificar las hipótesis contenidas en la investigación, teniendo en cuenta mediciones numéricas y análisis estadístico, lo que conduce a una prueba empírica y una prueba teórica. El estudio es exploratorio porque el propósito del estudio es determinar los efectos que existen entre las variables que se estudian (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Diseño de investigación:

El estudio se realizó de acuerdo a un diseño transversal no experimental, el cual se realizó mediante la recolección de datos por un período de un día, con el objetivo de conocer las variables. El diseño retenido según Hernández (2018) es el de correlación-causalidad, que ayuda a definir la causalidad de una situación problema, expresado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Docentes

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación causal

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio: Clima Organizacional

Dimensiones:

- Liderazgo
- Toma de decisiones
- Relaciones interpersonales
- Comunicación
- Motivación

Variable de estudio: Desempeño Docente

Dimensiones:

- Pedagógico
- Cultural
- Política

3.3. Población

3.3.1. Población: Según Hernández et al. (2018) la población no es más que el conjunto de datos que forman el todo y que poseen características propias. La totalidad de docentes de educación secundaria, tal como se presenta:

Tabla 1

Población de docentes EBR.

Directivos y Docentes del nivel secundario	Directivos	Docentes	Total
	4	35	39
Total	4	35	39

Fuente: Registro de docentes contratados y nombrados 2021

3.3.2. Muestra: Conformado por 39 docentes

Criterios de selección

a) Criterios de inclusión

Se consideró a los docentes y directivo de la I.E. Iquitos 2020.

b) Criterios de exclusión

No se ha tomado a aquellos maestros que se encontraban con licencia temporal.

3.3.3. Muestreo: No probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para la recolección de datos se utilizó la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual es un conjunto de oraciones o preguntas conformado por una o más variables que corresponden al método de investigación del estudio (Behar, 2008, p. 64). Para medir la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario de clima organizacional del docente. Tomado de Korcega y Sobero (2009) con base en Likert utilizado en su trabajo: "Análisis de los factores que afectan el clima organizacional del Liceo Bolívar, que incluye 5 aspectos: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación, que incluye 30 preguntas, Con una escala de 5 opciones de respuesta: nunca (1), poco (2) regular (3), mucho (4) y siempre (5) (Anexo 3).

Para medir la variable desempeño docente: Adaptada y contextualizada Rojas MP (2014), compuesto por 3 dimensiones: pedagógico, cultura y política; Consta de 20 ítems con 05 opciones de respuesta.

3.4.3. Validez de instrumentos de recolección de datos

El contenido es evaluado por expertos en educación con un grado de doctorado.

3.4.4 Confiabilidad

Para la variable clima organizacional se muestra una alta confiabilidad del instrumento $\alpha = 0,928$ ($\alpha > 0,70$), demostrándose que es un instrumento confiable.

En la variable desempeño docente se determinó con una alta confiabilidad $\alpha = 0.843$ ($\alpha > 0.70$) cuyo valor demuestra que es un instrumento confiable.

3.5. Procedimientos

En esta sección se explica el proceso relevante para el desarrollo de esta encuesta, de manera que en el primer caso se solicita autorización a la I.E. correspondientes que nos autoricen aplicar el instrumento para recolectar la información necesaria a través de preguntas. Se ha elaborado un horario para la aplicación de los instrumentos, de hecho, esto se debe a la situación de emergencia en nuestro país. Se obtiene al finalizar el certificado emitido por la administración sobre la aplicación de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

En el procesamiento de datos se usó algunas técnicas tales como: La estadística descriptiva, la información obtenida se presentó en una matriz de base de datos, que contenía las dimensiones que componen las variables de estudio, y que a su vez permita la elaboración de tablas y figuras estadísticas. Para la Estadística inferencial se hizo uso de programa estadístico automatizado, como es el software (SPSS Vrs. 25.0) Se usó la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio fue elaborado teniendo en cuenta las normas y directrices establecidas por nuestro investigador. Para implementar la herramienta se solicitaron las licencias correspondientes a la institución; Se ha realizado un trabajo cuidadoso para garantizar que los datos sean confiables y de desarrollo propio. Respetar la propiedad intelectual para salvaguardar la ética y transparencia de las opiniones expresadas por los autores Se tuvo en cuenta que el informe final cumpla con las normas de redacción APA.

IV. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 2

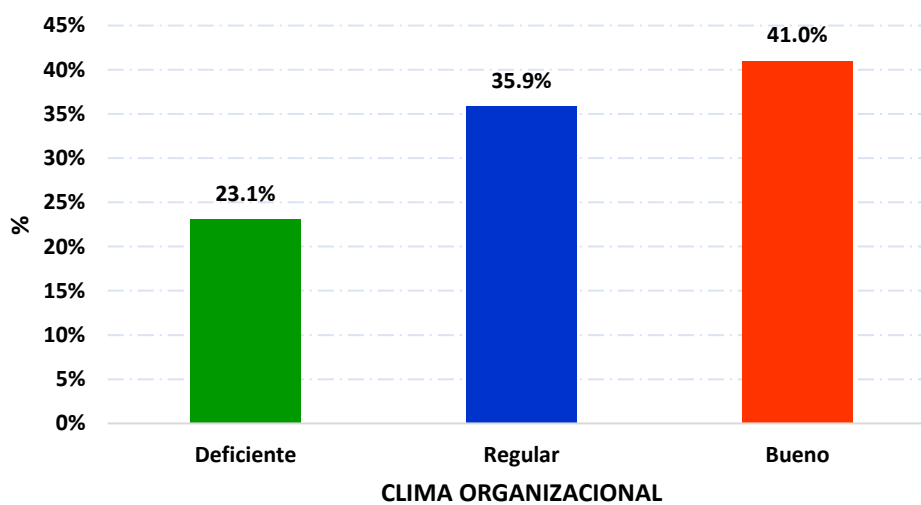
Nivel del Clima Organizacional

Variable 1	Escala	N°	%
Clima organizacional			
Deficiente	30 - 72	9	23.1%
Regular	73 - 111	14	35.9%
Bueno	112 - 150	16	41.0%
Total		39	100%

Fuente: Base de datos.

La tabla 2 muestra que el 41,0% de los docentes cree que el clima organizacional es bueno, el 35,9% es medio y el 23,1% es deficiente.

Figura 1. Niveles del Clima Organizacional



Fuente: Tabla 2.

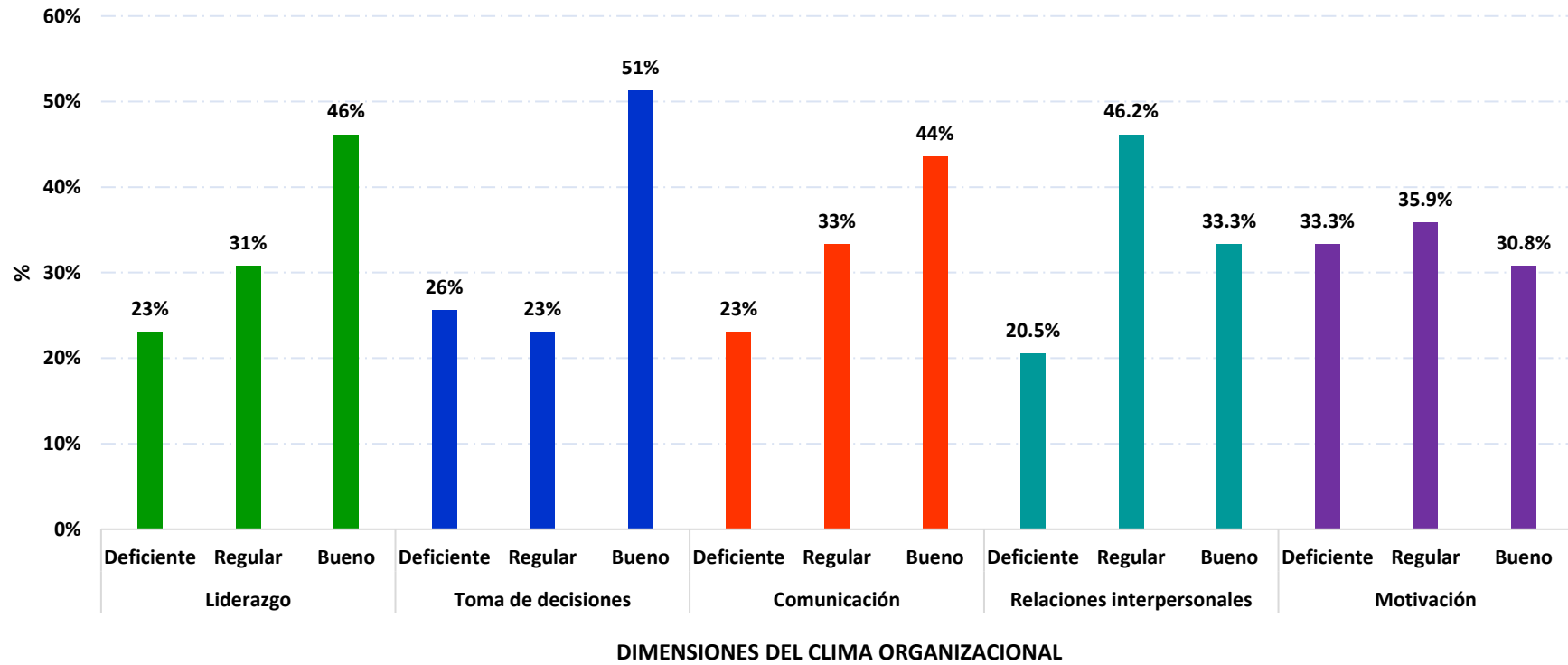
Tabla 3***Dimensiones del clima organizacional.***

Clima organizacional	Liderazgo		Toma de decisiones		Comunicación		Relaciones interpersonales		Motivación	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	9	23.1%	10	25.6%	9	23.1%	8	20.5%	13	33.3%
Regular	12	30.8%	9	23.1%	13	33.3%	18	46.2%	14	35.9%
Bueno	18	46.2%	20	51.3%	17	43.6%	13	33.3%	12	30.8%
Total	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%

Fuente: Base de datos,

En la tabla 3 muestra que el 46,2% de los docentes son buenos en liderazgo, el 51,3% son buenos en la toma de decisiones, el 43,6% son buenos en la toma de decisiones, 46.2% nivel regular en relaciones interpersonales 43.6% logro una buena comunicación y 35.9% un nivel regular en la motivación.

Figura 2. Dimensiones del Clima Organizacional



Fuente: Tabla 3.

Tabla 4

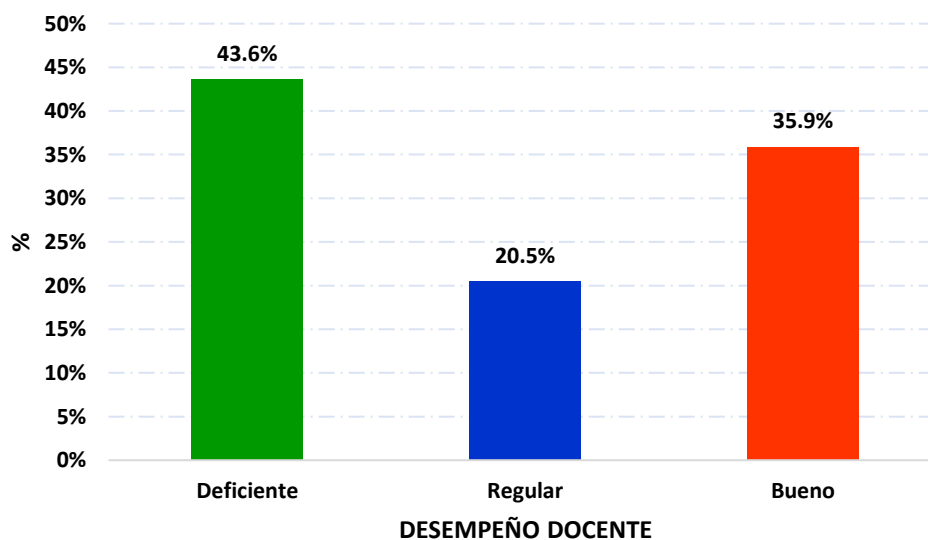
Nivel del desempeño docente.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño docente			
Deficiente	20 - 47	17	43.6%
Regular	48 - 74	8	20.5%
Bueno	75 - 100	14	35.9%
Total		39	100%

Fuente: Base de Datos.

La tabla 4 muestra que el 43,6% de los docentes se encuentran en un nivel deficiente, el 35,9% en un nivel bueno y el 20,5% en un nivel regular.

Figura 3. Nivel del Desempeño Docente



Fuente: Tabla 4.

Tabla 5

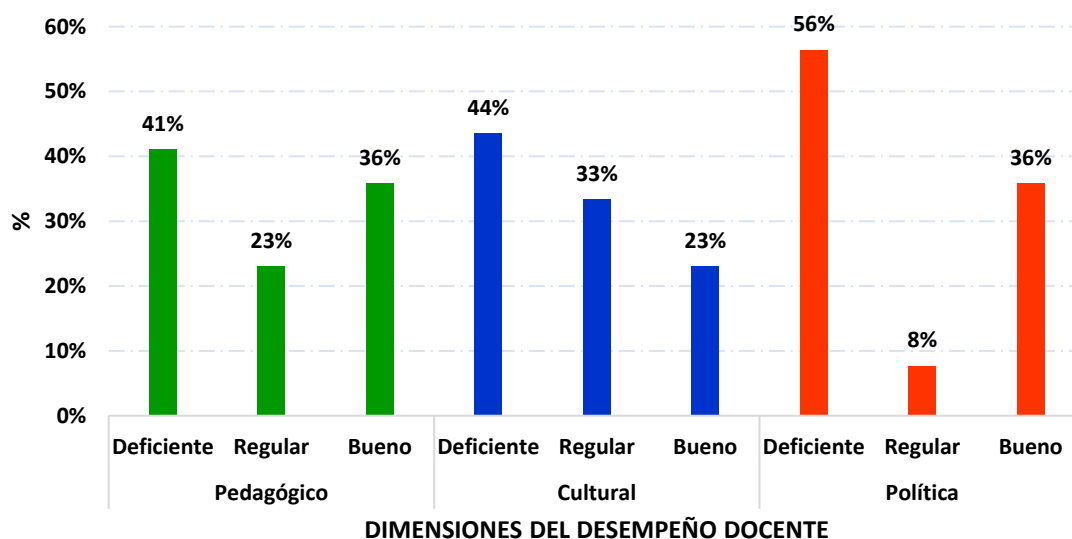
Dimensiones del Desempeño Docente.

Desempeño docente	Pedagógico		Cultural		Política	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	16	41.0%	17	43.6%	22	56.4%
Regular	9	23.1%	13	33.3%	3	7.7%
Bueno	14	35.9%	9	23.1%	14	35.9%
Total	39	100%	39	100%	39	100%

Fuente: Base de Datos.

La tabla 5 se observa que 41.0% de los docentes alcanzó el nivel deficiente en su desempeño pedagógico, el 43.6% logró el nivel deficiente en el desempeño cultural, el 56.4% logró el nivel deficiente en su desempeño cultural.

Figura 4. Dimensiones del desempeño docente



Fuente: Tabla 5.

Tabla 6***Prueba de Normalidad.***

Pruebas de normalidad			
Variables / Dimensiones	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.904	39	0.003
Liderazgo	0.872	39	0.000
Toma de decisiones	0.889	39	0.001
Comunicación	0.843	39	0.000
Relaciones interpersonales	0.887	39	0.001
Motivación	0.893	39	0.001
Desempeño docente	0.871	39	0.000
Pedagógico	0.860	39	0.000
Cultural	0.904	39	0.003
Política	0.839	39	0.000

Fuente: Base de Datos.

La Tabla 6 muestra que la prueba de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) confirma la normalidad de los datos de las variables de investigación, mostrando que el nivel de significancia para todas las variables es menor al 5% ($p < 0.05$), indicando que los datos no se distribuyen normalmente; Por esta razón, es necesario utilizar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman para determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente.

Tabla 7***Contrastación de Hipótesis Específicas.***

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño docente
DIMENSIONES		
Liderazgo	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,882**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	39
Toma de decisiones	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,887**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	39
Comunicación	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,894**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	39
Relaciones interpersonales	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,882**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	39
Motivación	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,903**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	39

Fuente: Base de Datos

La Tabla 7 muestra que el nivel de significancia del coeficiente de correlación de Spearman es menor al 1% ($p < 0.01$), lo que significa que la dimensión C.O. está directa y altamente significativamente relacionada con el desempeño docente.

Tabla 8

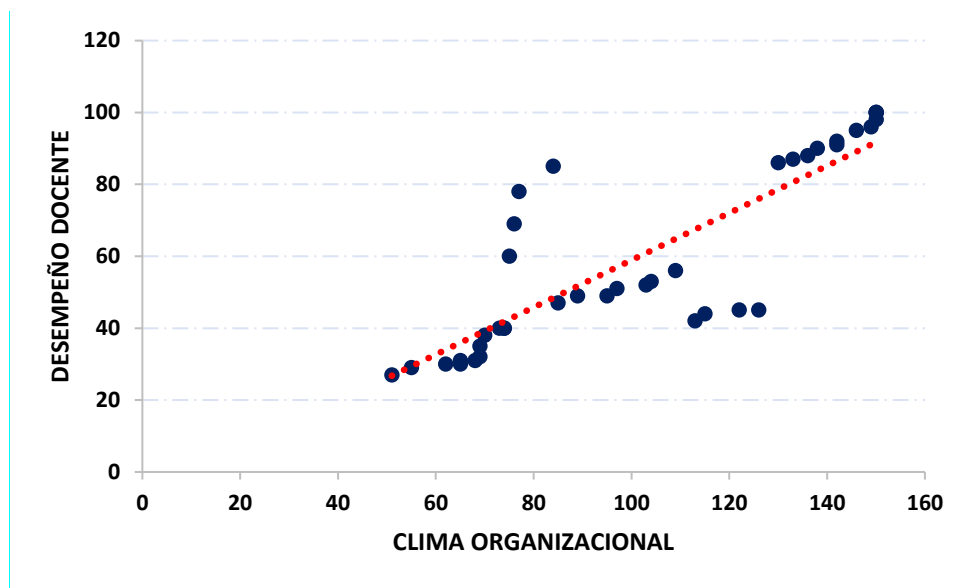
Prueba de Contrastación Hipótesis General

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño docente
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,901**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	39

Fuente: Base de Datos

La tabla 8 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,901$ (con una correlación positiva muy alta) y el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Figura 5. Contrastación de Hipótesis General.



V. DISCUSIÓN

Los docentes de las I.E. de Iquitos durante la pandemia fueron clasificados como buenos (41,0%) en cuanto al clima organizacional. La situación se aclara cuando la mayoría de los docentes se desempeñan bien en liderazgo, toma de decisiones y comunicación, así como en áreas interpersonales y motivacionales. Los datos son consistentes con los hallazgos de Hernández (2018) Con el fin de caracterizar el clima organizacional con especial énfasis en la relación entre las personas y el conflicto, concluyó que las características del clima organizacional permiten hacer referencia al impacto del conflicto en relación a los factores benéficos y nocivos. El diagnóstico permite identificar los factores institucionales que tienen un efecto benéfico sobre el clima, así como aquellos que tienen un efecto perjudicial y requieren estrategias de intervención organizacional. Según los hallazgos de Uribe (2015), el clima organizacional es un reflejo de las observaciones de los empleados sobre su entorno. Méndez (1985) concluyó que el C.O es el ambiente en el que se desenvuelve una empresa organizada, generado y observado por los propios empleados, dependiendo de las características de su relación con las estructuras organizacionales. En el proceso de interacción social, todos lo han hecho. Finalmente, Gestalt explicó que los individuos entienden el mundo que les rodea según criterios percibidos e inferidos, de modo que actúan según cómo perciben su mundo. Por lo tanto, el comportamiento de un empleado está influenciado por su propia percepción del ambiente de trabajo y el entorno.

La segunda variable desempeño docente, se encuentran en un nivel deficitario (43,6%). Los encuestados explicaron la situación situando los aspectos educativos, culturales y políticos en un nivel insuficiente. De manera similar a los hallazgos del estudio de Polanco (2014), los docentes estaban insatisfechos con el ambiente de trabajo, la administración de sueldos y salarios, los sistemas de reconocimiento y promoción y las interacciones interpersonales. Según los docentes, es claro que, en cuanto a la enseñanza, no se involucran en la actualización del currículo docente, y carecen de recursos o estrategias didácticas utilizando medios digitales. Culturalmente, hay poca participación en la importante experiencia de éxito de colegas que no participan en la generación de políticas educativas como parte del trabajo profesional. En política, no se comunican con sus pares debido a demasiadas reuniones virtuales de trabajo planificadas, al tiempo que descuidan aspectos como el intercambio de experiencias para organizar el trabajo docente, mejorar el proceso de aprendizaje y generar de manera sostenible un clima democrático en las instituciones, estimular proyectos de investigación. enseñar innovaciones para mejorar la calidad de la oferta educativa.

Existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional de las instituciones educativas y el desempeño educativo durante el brote de la epidemia en Iquitos. Esta relación es positiva y muy fuerte ($r = 0,901^{**}$). En otras palabras, cuanto mejor sea el entorno organizacional, mejores serán los resultados del aprendizaje. Similar a los resultados de Alva (2017), la Evaluación del Clima Organizacional tiene una calificación alta de 79,49% y la Efectividad Docente tiene una puntuación alta de 100%, se determina el C.O. y la efectividad del Docente es de 0,392. y que las señales positivas indican una relación significativamente positiva, es decir, puntajes altos en el clima organizacional conducen a puntajes altos en el rendimiento académico, por lo que, si el clima organizacional no es el apropiado, las instrucciones de trabajo de las personas tampoco lo serán. Pero Sotelo (2015) concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico, Rho de Spearman = 0.663^{**} , que es una relación media entre las variables. Los datos son consistentes con lo que dice Loaizeh (2017), con una fuerte correlación ($\rho = 0.683$) y significación ($p < 0.05$) entre las variables estudiadas, y se concluyó que existe una relación entre el ambiente institucional y el desempeño del maestro. Por lo tanto, existe un clima organizacional basado en creencias, valores y comparación de tareas entre los miembros.

La gestión de las instituciones educativas y el desempeño educativo durante la pandemia en Iquitos su relación es positiva y muy fuerte ($r = 0,882^{**}$). En otras palabras, cuanto mejor sea el ambiente de liderazgo, mejor será el desempeño del maestro. De manera similar a lo que Ferro (2016) concluyó en la prueba, las estadísticas muestran que el valor al cuadrado obtenido es mayor que el chi-cuadrado crítico o teórico, es decir, $\chi^2 = 19111 > \chi^2 = 9,49$ revisiones, lo que indica una relación entre cambio en rendimiento de la gestión y un vínculo importante con el entorno normativo. En un estudio realizado por Campos (2012) la aplicación del liderazgo a través de actitudes propias, comportamientos repetitivos y estilos de liderazgo marcaron la diferencia entre los empleados de la organización, y los resultados mostraron que los directores o directores educativos asignan tareas bastante justas y preparada, maneja el trabajo, los maestros se sienten cómodos con su estilo de liderazgo y, lo que es más importante, está bastante segura de quién es su jefe.

La toma de decisiones por parte de las instituciones educativas y el rendimiento académico durante la pandemia en Iquitos su relación es positiva y muy fuerte ($r = 0,887^{**}$). En otras palabras, cuantas más decisiones tome, mejor será su enseñanza. Similar a los resultados de Suárez (2019), al confirmar los resultados de la investigación se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño

docente a nivel general y de base. En los estudios donde los docentes toman decisiones informadas, participan en la toma de decisiones y reciben recomendaciones para mejorar el desempeño escolar, la opinión del docente es muy importante. Como lo enfatizan Korcega y Sobero (2009), es un proceso que involucra el comportamiento humano que ocurre en todas las áreas institucionales para resolver sus propios problemas.

La comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas durante la pandemia en Iquitos su relación es positiva y muy alta ($r=0.894^{**}$). En otras palabras, cuanto más comunicación, mejor será el efecto de la enseñanza. Guillermo (2019) llegó a conclusiones similares cuando investigó la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico en niveles y dimensiones agregadas: motivación, comunicación afectiva, manejo de conflictos y trabajo en equipo. Esto quiere decir que los docentes indican que la institución tiene una comunicación efectiva, promueve el intercambio de ideas, determina actividades y programas de acuerdo a sus deseos, además coopera y comparte el trabajo para lograr las metas de la institución. Apoyado por Korcega y Sobero (2009), es un proceso que permite el intercambio de ideas para desarrollar actividades en equipo con entendimiento mutuo entre todos los participantes.

Las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en las instituciones educativas en la época de la epidemia en Iquitos. Esta relación es positiva y muy fuerte ($r = 0,882^{**}$). En otras palabras, cuanto mejor sea la relación interpersonal, mejor será el efecto educativo. Al igual que Serrano, Noriega y Murillo (2018), confirmando sus hallazgos, determinaron que el desempeño laboral de los docentes depende de factores ambientales organizacionales para lograr resultados. Los resultados de aprendizaje significativos y los docentes en las escuelas siempre se verán afectados por factores del clima organizacional. Esto afecta los resultados de su trabajo. Las instituciones necesitan implementar diversos planes de acción y mejora continua para lograr la excelencia académica. En cuanto a las relaciones interpersonales, existe una relación amistosa entre los agentes educativos, se brinda apoyo entre pares, el director brinda apoyo personal y existe un ambiente sano donde los docentes se sienten satisfechos. Según Córcega y Sobero (2009), los directores realizan un acto profesional que toma en cuenta la opinión de los empleados, los escucha atentamente, tiene en cuenta su opinión, respeta sus sentimientos, los trata con confianza además de tratarlos con lealtad y amabilidad.

Se encontró una correlación altamente significativa entre la motivación de las instituciones educativas y el desempeño pedagógico durante la pandemia de Iquitos. La relación es positiva y muy alta ($r=0,903^{**}$). En otras palabras, cuanto mayor sea la motivación, mejor será el efecto de la enseñanza. De manera similar a las conclusiones de Castro (2018), al

examinar los resultados estadísticos, consideran que el clima institucional se encuentra en un nivel alto, lo que representa un 65,2 % y el desempeño docente es un 39,1 %, que alcanza un nivel alto. En conclusión, existe una correlación entre el clima institucional de las instituciones educativas y el rendimiento académico. Córcega y Sobero (2009) explican que la motivación es un componente interno importante que requiere atención para el éxito institucional, pues de ella depende el logro de resultados positivos a nivel institucional. Los docentes sintieron que eran reconocidos por sus logros, que tenían una identidad institucional por el trabajo que realizaban y que estaban satisfechos con el pago que les daban por su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Determinación del clima organizacional durante la pandemia en las instituciones educativas, que alcanzó un 41,0% como un nivel bueno y un 35,9% nivel regular.
- El clima organizacional de la institución educativa durante la pandemia se encontraba se encontró nivel bueno, la toma de decisiones, comunicación y en un nivel regular las relaciones interpersonales y motivación.
- Se determinó que el 43,6% del desempeño pedagógico de las instituciones educativas durante la pandemia fue catalogado como deficiente en cuanto a la enseñanza, la cultura y la política.
- Existe una correlación positiva muy alta ($r=.901^{**}$) entre el clima organizacional y el desempeño docente, a un nivel de significancia por debajo del 1% ($p < 0.01$), que a mayor valor mejor el desempeño docente
- En las instituciones educativas existe una correlación positiva muy alta ($r=.0.882^{**}$) entre la gestión y el desempeño docente durante la pandemia, a un nivel de significación por debajo del 1% ($p < 0.01$), lo que significa que cuanto más fuerte es la gestión, mayor es el rendimiento del maestro.
- Existe una correlación positiva muy alta ($r=.0.887^{**}$) entre la toma de decisiones y el desempeño docente, a un nivel de significación por debajo del 1% ($p < 0.01$), lo que significa que a mayor desempeño docente mayor será la toma de decisión.
- Existe una correlación positiva muy alta ($r=.0.894^{**}$) entre la comunicación y el desempeño pedagógico, a un nivel de significación por debajo del 1% ($p < 0.01$), lo que significa que a mayor comunicación mejor es el desempeño docente.
- Existe una correlación positiva muy alta ($r=.0.882^{**}$) entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, a un nivel de significación por debajo del 1% ($p < 0.01$), lo que significa que a mayores relaciones interpersonales mejor es el desempeño docente.
- Existe una correlación positiva muy alta ($r=.0.903^{**}$) entre la motivación y el desempeño pedagógico con un nivel de significación por debajo del 1% ($p < 0.01$), lo que significa que, a mayor motivación, mejor será el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

- La dirección de la institución recomendó implementar e implementar el programa de clima de la organización con el fin de mejorar el trabajo de los pedagogos.
- Planificar talleres de desempeño docente en el área del MBDD. que ayuden a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- Al director y docentes aplicar y evaluar el desarrollo de programas basados en competencias Comunicar para mejorar el clima organizacional a su nivel relaciones y motivación.

REFERENCIAS

Acero, L. (2017). Clima y formas de comportarse dentro de una organización. Caracas: Venezuela. Ed Los Andes.

Alva, J. (2018). Clima organizacional y el Desempeño Docente, según la percepción del personal docente de la I.E. N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo, 2017 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11749>

Brunet, Luc, (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas.

Calcina Y. (2014). el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=es.

Castro, E. y Paucar, P. (2018). Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública "Villa San Cristóbal" de Huamanga <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27648>

Chiavenato, E. (1994). Administración. Editorial San Marcos, Lima.

Chiavenato, I. (1990) Introducción a la Teoría General de la Administración. México, Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. 5ª. ed. México, Ed. Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2001). Administración: Proceso Administrativo. Ed. Mc Graw Hill. Tercera edición. México.

Cristobal, S. (2015). Clima organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva pública Huaral, 2014. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5567>

Ferro, A. (2016) Desempeño directivo y clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco 2015. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/511>

Gento, S. (2008). La nueva participación dentro de una buena gestión

Guillermo, R. (2019). clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4069>

Hernández, G. (2018). clima organizacional de la Institución Educativa Oficial La Balsa, ubicada en el municipio de Chía <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34515/Tesis%20Gloria%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). Metodología de la investigación, 5ta edición. México: editorial Mc Graw Hill.

Lafourcade P. (1974) "Planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza superior" Buenos Aires, Argentina. Edit. Kapeluz.

Linkert, R. (1946) "Teoría del clima organizacional de Rensis Likert" Recuperado de:

http://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_RENSIS_LIKERT

Litwin, S. & Stinger, G. (1998). Clima y comportamiento organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.

Loayza, Y. (2017). El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12851>

Medina, P., Mañas, R., & López, P. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. México: Anales de Psicología.

Méndez C. (2006) Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Ministerio de Educación (2007)- Guía de Evaluación del Aprendizaje. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2012). El marco del buen desempeño docente. Documento de trabajo. Lima: Minedu

Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.

Ministerio de Educación del Perú (2007). Foro Nacional de Educación para Todos. Recuperado el 26 de julio del 2012, <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Políticas.php>

Ministerio de Educación del Perú (2007). Ley 29062. Recuperado el 10 de julio del 2010, de http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

Ministerio de Educación del Perú (2008). Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062. Recuperado el 10 de agosto del 2010, de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf.

Ministerio de Educación del Perú. (2011). Directiva 053-2011-ME. Recuperado el 20 de enero del 2012, de <http://www.educacionenred.com/Noticia/?portada=14022>

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Resultados de la evaluación internacional PISA 2009. Recuperado el 15 de mayo del 2012, de <http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/?p=558>

Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Montenegro, I. A. (2003) Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos. Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Montenegro, I. A. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Nieves, F. E. (1996). El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. Recuperado el 10 de enero del 2010, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>

Moreira, T. E. (2009). Factores Endógenos y Exógenos Asociados al Reendimiento Académico en Matemáticas: Un Estudio Multinivel. Educación, Vol.33, 61-80. pedagógica. Madrid: Paidós.

Serrano, Noriega y Murillo (2018) Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 15-32. Recuperado en 23 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.

Serrano, Noriega y Murillo (2018). Impact of the Organizational Climate on the labor performance of Secondary Teachers .Universidad Técnica de Machala, El Oro – Ecuador. Disponible en <https://bolivia.vlex.com/vid/impacto-clima-organizacional-rendimiento-779171025>

Soberón, M (2007). Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Suarez,S.(2019). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3177>

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El manual moderno.

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Clima organizacional	Definen el clima organizacional como lo percibido respecto al efecto subjetivo del sistema formal, al estilo informal de los gerentes y a otros importantes factores por su influencia sobre actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización particular. (Litwin y Stringer, 1968)	Son se medirá a través de un cuestionario con las dimensiones sobre el propio conocimiento en sus dimensiones liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación.	LIDERAZGO Campos (2012) un liderazgo ejercido a través de actitudes y comportamientos recurrentes, con un estilo propio de liderazgo, genera disconformidad entre el personal de la Institución	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Poco (2) Regular (3) Mucho (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
				Asigna tareas de una manera justa y equilibrada			
				Influye para alcanzar las metas institucionales.			
				Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores.			
				Tiene seguridad de quien es su jefe.			
				Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores			
			TOMA DE DECISIONES Es un proceso relacionado exclusivamente con el comportamiento humano que se da en todos los ámbitos y situaciones inherentes a todas las personas, relacionadas con alternativas más o menos racionales para resolver un problema específico (Córcega y Sobero ,2009)	Realiza consulta para tomar decisiones.	7,8,9,10,11,12		
				Participan en las decisiones tomadas			
				La autoridad toma decisiones institucionales.			
				Se adapta a las nuevas decisiones.			
				Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento.			
			Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores				
COMUNICACIÓN Es un proceso que permite el intercambio de ideas e información. Es la base en la que	Existe comunicación entre los superiores y el personal.						
	Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.						

			<p>se sustentan las actividades y las relaciones personales sobre las que el ser humano construye la comprensión mutua con otros seres humanos. Proporcionar la información(Córcega y Sobero ,2009)</p>	<p>Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación.</p> <p>Asigna labores y procedimientos claros.</p> <p>La comunicación entre el personal es adecuada.</p> <p>Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipados.</p>	<p>13,14, 15,16, 17,18</p>		
			<p>RELACIONES INTERPERSONALES Conjunto de actividades profesionales realizadas por el director, para interactuar con su personal, escucharlos con atención, tomar en cuenta sus opiniones, respetar sus sentimientos (alegría, rabia, tristeza), y dirigirse a ellos con confianza, ofreciendo oportunidad para el acercamiento y la confianza, además de tratarlos con lealtad y justicia (Córcega y Sobero ,2009)</p>	<p>Hay relación amicales entre los superiores y el personal.</p> <p>Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados.</p> <p>Brinda apoyo a los compañeros de trabajo.</p> <p>El director brinda apoyo al personal.</p> <p>Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo.</p> <p>Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.</p>	<p>19,20, 21,22, 23,24</p>		
			<p>MOTIVACIÓN Es un componente interno importante que necesita atención para conseguir el éxito institucional, porque depende de ella las actitudes del grupo, influyendo en el logro de los</p>	<p>Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados.</p> <p>Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en su trabajos.</p> <p>Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.</p>	<p>25,26, 27,28, 29,30</p>		

			resultados de la institución (Córcega y Sobero ,2009)	Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. Conoce al personal por el trabajo desempeñado. Existen mayores reconocimientos más que crític.			
Desempeño docente	El desempeño laboral se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización". Por ello, podemos manifestar que en algunas ocasiones se puede hacer diferentes comparaciones en cuanto al desempeño de las diferentes instituciones así mismo se realizan comparaciones con el personal docente aplicando de esta manera medidas	El desenvolvimiento del docente dentro de sus tres contextos se manifestará en sus actividades tanto como profesional y como persona, la actitud y el criterio, fundamentados en valores. Basado en un cuestionario de 20 ítems enfocados en sus tres dimensiones	PEDAGÓGICO: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. (Minedu,2012)	1.Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña. 2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales. 3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes. 4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes. 5. Resuelve usted conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. 6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje,	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	

<p>supuestamente correctivas, seleccionando aspectos positivos y negativos entre los profesionales para ir mejorando a través de capacitaciones, talleres, charlas las prácticas del docente. (Corona. 2000),</p>				atendiendo a la diversidad.				
				7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
				8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				
				9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
				10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
				11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
							12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder.	
				<p>CULTURA: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y</p>			13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.	13,14, 15,16

			<p>culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes..(Minedu,2012)</p>	<p>14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>		
				<p>15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.</p>		
				<p>16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>		
			<p>POLÍTICA: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad</p>	<p>17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p>		

			social y sus desafíos. (Minedu,2012)	<p>18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.</p> <p>19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--

Litwin, G. y Stringer, R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School. 1968.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE IQUITOS, 2021						
AUTORA: Maria Jessica Vega Reategui						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cuál es la relación del clima organizacional en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación del liderazgo en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la toma de decisiones en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la comunicación en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021.</p> <p>Específicos Identificar el clima organizacional en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos 2021</p> <p>Identificar el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos 2021</p> <p>Determinar la relación del liderazgo en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021.</p> <p>Determinar la relación del toma de decisiones en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>Determinar la relación del Comunicación en el desempeño docente en</p>	<p>General: H₁: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>Específicas: H₁: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>H₀: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Ítems</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Niveles o rangos</p>
			<p>LIDERAZGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. - Asigna tareas de una manera justa y equilibrada - Influye para alcanzar las metas institucionales. - Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. - Tiene seguridad de quien es su jefe. - Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores 	<p>Dirige el Trabajo en equipo a cargo del director impartiendo sana competencia entre sus trabajadores.</p> <p>Asigna tareas de una manera justa y equilibrada Influye para alcanzar las metas institucionales.</p>	<p>Rango total Nunca (1)</p> <p>Poco (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Mucho (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
			<p>TOMA DE DECISIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza consulta para tomar decisiones. - Participan en las decisiones tomadas - La autoridad toma decisiones institucionales. - Se adapta a las nuevas decisiones. - Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. - Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores 	<p>Consulta para tomar decisiones.</p> <p>Participan en las decisiones tomadas</p> <p>Adapta a las nuevas decisiones.</p> <p>Recibe propuestas para mejorar el funcionamiento.</p> <p>Ejecuta preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores.</p>	
<p>COMUNICACIÓN</p>	<p>Existe comunicación entre los superiores y el personal.</p>	<p>Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.</p>				

<p>¿Cuál es la relación de la motivación en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021?</p>	<p>tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021.</p> <p>Determinar la relación de relaciones interpersonales en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021.</p> <p>Determinar la relación del motivación en el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p>	<p>H₂: Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>H₀: No Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p>		<p>Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral. Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación. Asigna labores y procedimientos claros. La comunicación entre el personal es adecuada. Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipiados.</p>	<p>Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación. Asigna labores y procedimientos claros. Comunica al personal de forma adecuada. Cumple con las obligaciones y funciones dadas por medio de comunicados tipiados.</p>	
		<p>H₃: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>H₀: No Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p>	RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Hay relación amicales entre los superiores y el personal. Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados. Brindas apoyo a los compañeros de trabajo. El director brinda apoyo al personal. Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo. Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.</p>	<p>Establece relaciones personales entre los empleados. Brindan apoyo a los compañeros de trabajo. Brinda apoyo al personal</p>	
		<p>H₄ Existe relación entre la relaciones interpersonales y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021</p> <p>H₀: No Existe relación entre la relaciones</p>	MOTIVACIÓN	<p>Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados. Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos. Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las</p>	<p>Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos. Percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. Mantiene interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. Conoce al personal por el trabajo desempeñado. Fomenta reconocimientos más que críticas.</p>	

		interpersonales y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021		necesidades de sus empleados. Conoce al personal por el trabajo desempeñado. Existen mayores reconocimientos más que critic.			
		H5: Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021 Ho:No Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	ítems	Indicadores	Niveles o rangos	
			PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña. - Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales. - Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes. - Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes. - Resuelve usted conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. - Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el 	<p>Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.</p> <p>Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.</p> <p>Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.</p> <p>Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.</p> <p>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Rango total</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	

				<p>aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. - Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje. - Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. - Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. 		
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. - Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder. - Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela. - Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada 	<p>Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.</p> <p>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	

				<p>sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.</p> <p>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>		
			Política	<p>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.</p> <p>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p>	<p>Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.</p> <p>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p>	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Esta investigación asumió la investigación aplicada, según Hernández, S. (2007) se caracteriza por el modo como analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en el progreso de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, también, consiente innovar y desarrollar la creatividad.</p> <p>DISEÑO: Esta investigación tiene como diseño no experimental, transeccional descriptiva-correlacional. Hernández, Fernández, y Baptista (2010; 154) expresan que, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un período establecido.</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó fue el cuantitativo. Para Naupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) “el enfoque cuantitativo se distingue por emplear una metodología, técnicas y sistemas cuantitativas y por consiguiente está vinculado a la evaluación, el empleo de dimensiones, el análisis y el cálculo de unidades de estudio, el muestreo, el procesamiento estadístico.” (p.140)</p>	<p>POBLACIÓN: La población es el universo total al cual estuvo sujeto el estudio, en este sentido la población estuvo compuesta por todas las docentes que laboran en la institución educativa siendo un total de 39 docentes.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Respecto a la muestra, el estudio consideró pertinente que por representatividad de la muestra todo el universo de estudio sea considerado sujeto a la evaluación siendo así una población muestral, es decir la población es igual a la muestra teniendo el total de las 39 docentes que laboran en el nivel inicial.</p> <p>El muestreo fue dado de manera no probabilística ya que toda la muestra fue determinada a priori por el investigador teniendo así la posibilidad de ser evaluados dentro del estudio.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Conformada por la totalidad de la población (población – muestral) los 39 docentes</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Adaptación: Maria Jessica Vega Reategui Año: 2021 Monitoreo: Revisión estadística Ámbito de Aplicación: Iquitos Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Adaptación: Maria Jessica Vega Reategui Año: 2020 Monitoreo: Revisión estadística Ámbito de Aplicación: Iquitos Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA - CORRELACIONAL: En la investigación se llevó a cabo el siguiente análisis descriptivo: Se validó y dio confiabilidad a los instrumentos de recolección de datos. Se aplicó instrumentos a la muestra seleccionada. Se construyó tablas y figuras estadística. Se interpretaron los resultados obtenidos.</p> <p>INFERENCIAL: El análisis inferencial se hizo con la prueba de bondad de kolmogorov-Smirnov para estipular si la información recaudada se adecua a una distribución normal. De los datos analizados se estableció que los datos, en la relación a la variables competencias emocionales y desempeño docente se ajustan a una distribución normal por ello se empleó el coeficiente de correlación de Pearson y en relación a las dimensiones de ambas variables, no se ajustan a una distribución normal, por ello se empleó la prueba no paramétrica “Rho de Spearman” para establecer si las variables se asocian de modo significativo, tomando en cuenta las subsiguientes proporciones: $p < 0.05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0.05$ (no existe correlación significativa).</p>

Matriz de validación experto 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Dirige el Trabajo en equipo a cargo del director impartiendo sana competencia entre sus trabajadores. Asigna tareas de una manera justa y equilibrada Influye para alcanzar las metas institucionales.	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.					X		X		X		X		
			Asigna tareas de una manera justa y equilibrada					X		X		X		X		
			Influye para alcanzar las metas institucionales.					X		X		X		X		
			Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores.					X		X		X		X		
			Tiene seguridad de quien es su jefe.					X		X		X		X		
			Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores													
	Toma de decisiones	Consulta para tomar decisiones.	Realiza consulta para tomar decisiones.					X		X		X		X		
			Participan en las decisiones tomadas					X		X		X		X		
		Participan en las decisiones tomadas.	La autoridad toma decisiones institucionales.					X		X		X		X		
			Se adapta a las nuevas decisiones.					X		X		X		X		
		Adapta a las nuevas decisiones. Recibe propuestas para mejorar el funcionamiento. Ejecuta preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores.	Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento.					X		X		X		X		
			Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores						X		X		X		X	
									X		X		X		X	
									X		X		X		X	

comunicación	Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral. Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación. Asigna labores y procedimientos claros. Comunica al personal de forma adecuada. Cumple con las obligaciones y funciones dadas por medio de comunicados tipiados.	Existe comunicación entre los superiores y el personal.					X		X		X		X		
		Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.					X		X		X		X		
		Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación.					X		X		X		X		
		Asigna labores y procedimientos claros.					X		X		X		X		
		La comunicación entre el personal es adecuada.					X		X		X		X		
		Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipiados					X		X		X				
Relaciones interpersonales	Establece relaciones personales entre los empleados. Brindan apoyo a los compañeros de trabajo. Brinda apoyo al personal	Hay relación amicales entre los superiores y el personal.					X		X		X		X		
		Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados.					X		X		X		X		
		Brindan apoyo a los compañeros de trabajo.					X		X		X		X		
		El director brinda apoyo al personal.					X		X		X		X		
		Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo.					X		X		X		X		
		Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.					X		X		X		X		
motivación	Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos. Percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.	Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados.					X		X		X		X		
		Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos.					X		X		X		X		
		Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.					X		X		X		X		
		Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados.					X		X		X		X		

	Mantiene interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. Conoce al personal por el trabajo desempeñado. Fomenta reconocimientos más que críticas	Conoce al personal por el trabajo desempeñado.					X		X		X		X		
		Existen mayores reconocimientos más que crítica					X		X		X		X		



Dra.Kony Luby Duran Llaro

DNI: 18227474

Orcid: <https://orcid.org/0003-4825-3683>

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar las Clima Organizacional

OBJETIVO: Recoger información medible sobre el clima organizacional, de modo general y específico, de los docentes de Iquitos.

DIRIGIDO A: Docentes de la ciudad de Iquitos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Duran Llaro Kony Luby

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Dra. Duran Llaro Kony Luby
DNI: 18227474

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. Liderazgo							
1	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.	X		X		X		
2	Asigna tareas de una manera justa y equilibrada	X		X		X		
3	Influye para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
4	Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando lasana competencia entre sus trabajadores.	X		X		X		
5	Tiene seguridad de quien es su jefe.	X		X		X		
6	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores	X		X		X		
	Dimensión 2. Toma de Decisiones							
7	Realiza consulta para tomar decisiones.	X		X		X		
8	Participan en las decisiones tomadas	X		X		X		
9	La autoridad toma decisiones institucionales.	X		X		X		
10	Se adapta a las nuevas decisiones.	X		X		X		
11	Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento.	X		X		X		
12	Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores	X		X		X	X	
	Dimensión 3. Comunicación							
13	Existe comunicación entre los superiores y el personal.	X		X		X		
14	Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.	X		X		X		

15	Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación.	X		X		X		
16	Asigna labores y procedimientos claros.	X		X		X		
17	La comunicación entre el personal es adecuada.	X		X		X		
18	Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipados.	X		X		X		
	Dimensión 4. Relaciones Interpersonales							
19	Hay relación amicales entre los superiores y el personal.	X		X		X		
20	Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados.	X		X		X		
21	Brindas apoyo a los compañeros de trabajo.	X		X		X		
22	El director brinda apoyo al personal.	X		X		X		
23	Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo.	X		X		X		
24	Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.	X		X		X		
	Dimensión 5. Motivación							
25	Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados.	X		X		X		
26	Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos.	X		X		X		
27	Es consciente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.	X		X		X		
28	Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados.	X		X		X		
29	Conoce al personal por el trabajo desempeñado.	X		X		X		
30	Existen mayores reconocimientos más que críticas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Kony Luby Duran Llaro ORCID: <https://orcid.org/0003-4825-3683>

Especialidad del validador: Educación e investigación

1 de setiembre del 2021

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):



Dra. Duran Llaro Kony Luby

DNI: 18227474

Orcid: <https://orcid.org/0003-4825-3683>

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógico	<p>Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.</p> <p>Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.</p> <p>Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.</p>	1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.					X		X		X		X			
			2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales.					X		X		X		X			
			3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.					X		X		X		X			
			4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.					X		X		X		X			
			5. Resuelve usted conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					X		X		X		X			
			6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					X		X		X		X			
			7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la					X		X		X		X			

		solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.												
		8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X		X		X		X		
		9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				X		X		X		X		
		10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				X		X		X		X		
		12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder.				X		X		X		X		
Cultura I	Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.	13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X		X		X		X		
		14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				X		X		X		X		
		15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				X		X		X		X		

	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					X		X		X		X	
Político	Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					X		X		X		X	
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.					X		X		X		X	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo	19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					X		X		X		X	
		20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.					X		X		X		X	



Dra. Kony Luby Duran Llaro

DNI: 18227474

Orcid: <https://orcid.org/0003-4825-3683>

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar Desempeño Docente

OBJETIVO: Recoger información medible sobre el Desempeño Docente, de modo general y específico, de los docentes de Iquitos.

DIRIGIDO A: Docentes de la ciudad de Iquitos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Duran Llaro Kony Luby

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Dra. Duran Llaro Kony Luby
DNI: 18227474

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1.Pedagógico							
1	1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.	X		X		X		
2	2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales.	X		X		X		
3	3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.	X		X		X		
4	4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
5	5. Resuelve usted conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
6	6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
7	7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		

8	8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
9	9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
11	11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
12	12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
	Dimensión 2. Cultural.							
13	13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.	X		X		X		
14	14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		
15	15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	X		X		X		

16	16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
	Dimensión 3. Político							
17	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
18	18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.	X		X		X		
19	19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
20	20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Kony Luby Duran Llaro ORCID: <https://orcid.org/0003-4825-3683>

Especialidad del validador: Educación e investigación

1 de setiembre del 2021

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):



Dra. Duran Llaro Kony Luby

DNI: 18227474

Orcid: <https://orcid.org/0003-4825-3683>

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente:

Estudio que busca interrelacionar el Clima organizacional con la labor Docente en los I.E. Esta encuesta idéntica un importante conocimiento de lo que pasa realmente, en se sentido, se da las respuestas anónimamente con el fin de que el encuestado no se sienta presionado a responder con total libertad acerca de sus apreciaciones a los indicadores. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente usando una "X". Responda las proposiciones en su totalidad. En este cuestionario no existen malas o buenas respuestas. Agradezco tu colaboración

NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
LIDERAZGO						
1.	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.					
2.	Asigna tareas de una manera justa y equilibrada					
3.	Influye para alcanzar las metas institucionales.					
4.	Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando lasana competencia entre sus trabajadores.					
5.	Tiene seguridad de quien es su jefe.					
6.	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sussuperiores					
TOMA DE DECISIONES						
7.	Realiza consulta para tomar decisiones.					
8.	Participan en las decisiones tomadas					
9.	La autoridad toma decisiones institucionales.					
10.	Se adapta a las nuevas decisiones.					
11.	Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento.					
12.	Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores					
COMUNICACIÓN						
13.	Existe comunicación entre los superiores y el personal.					
14.	Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.					
15.	Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación.					
16.	Asigna labores y procedimientos claros.					
17.	La comunicación entre el personal es adecuada.					
18.	Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipiados.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
19.	Hay relación amicales entre los superiores y el personal.					
20.	Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados.					
21.	Brindas apoyo a los compañeros de trabajo.					

22	El director brinda apoyo al personal.					
23	Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo.					
24	Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.					
MOTIVACION						
25	Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados.					
26	Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos.					
27	Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.					
28	Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados.					
29	Conoce al personal por el trabajo desempeñado.					
30	Existen mayores reconocimientos más que críticas.					

Ficha Técnica	
Nombre:	Cuestionario para medir las Clima Organizacional
Autor:	Córcega y Sobero (2009)
Adaptación	Maria Jessica Vega Reategui
Año de edición:	2021
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ↪ D1: Liderazgo ↪ D2: Toma de Decisiones ↪ D3: Comunicación ↪ D4: Relación Interpersonales ↪ D5: Motivación
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 60053 "Gral. Augusto Freyre García"-Iquitos
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable clima organizacional de forma general y específica.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por la autora por 2 expertos quienes otorgaron conformidad a la redacción de los ítems.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.928$
Campo de Aplicación:	Iquitos
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos 4 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> ↪ D1: Liderazgo(6 ítems) ↪ D2: Toma de Decisiones (6 ítems) ↪ D3: Comunicación (6 ítems) ↪ D4: Relación Interpersonales (6 ítems) ↪ D5: Motivación(6 ítems)
Calificación:	Nivel deficiente. Nivel regular. Nivel bueno.

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Adaptado de y contextualizado: Rojas M.P. (2014)

Estimado encuestado: este instrumento contiene ítems relacionados con el desempeño docente. Es importante que lea atentamente y marque la alternativa observando el comportamiento y las características pedagógicas, culturales y políticas del desempeño docente.

Responde marcando con una "X" en el espacio correspondiente.

1	2	3	4	5				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO				1	2	3	4	5
1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.								
2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales.								
3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.								
4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.								
5. Resuelve usted conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.								
6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.								
7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.								
8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.								
9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.								
10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.								
11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.								
12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder.								
DIMENSIÓN 2: CULTURAL								
13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.								
14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.								
15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.								
16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.								
DIMENSIÓN 3: POLÍTICA								

17. 17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.					
19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.					

Ficha Técnica	
Nombre:	Cuestionario para medir Desempeño Docente
Autor:	Minedu (2012)
Adaptación	Maria Jessica Vega Reategui
Año de edición:	2021
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▫ D1: Pedagógico ▫ D2: Cultural ▫ D3: Político
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 60053 "Gral. Augusto Freyre García"-Iquitos
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable Desempeño Docente de forma general y específica.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por la autora por 2 expertos quienes otorgaron conformidad a la redacción de los ítems.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.843$
Campo de Aplicación:	Iquitos
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos 4 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> ▫ D1: Pedagógico (12 ítems) ▫ D2: Cultural (4 ítems) ▫ D3: Político (4 ítems)
Calificación:	Nivel deficiente. Nivel regular. Nivel bueno.

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del instrumento sobre clima organizacional

N°	Liderazgo						Toma de decisiones						Comunicación						Relaciones interpersonales						Motivación					
	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	26	27	28	29	30
1	2	2	3	1	1	1	5	1	3	1	2	3	4	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	1	1	2	1	5	1	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2
3	1	1	3	5	3	1	3	4	4	3	4	1	2	3	5	3	1	3	4	4	3	4	1	1	1	1	3	5	3	3
4	2	3	1	3	3	4	4	1	3	5	1	1	2	1	3	3	4	1	1	3	5	1	1	3	2	3	1	3	3	5
5	3	4	1	2	1	3	1	3	4	2	5	3	4	1	2	1	3	5	3	4	2	5	3	4	3	4	1	2	1	2
6	4	2	3	4	4	4	3	1	4	4	2	2	2	3	4	4	4	5	1	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4
7	4	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	4	1	2	2	4	2	1	1	1	2
8	2	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	1	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5
9	5	4	5	2	5	5	2	4	5	3	4	2	1	5	2	5	5	4	4	5	3	4	2	4	5	4	5	2	5	4
10	4	3	4	5	3	3	5	5	2	4	4	4	2	4	5	3	3	1	5	2	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5
11	3	4	4	5	3	5	4	2	4	5	4	2	4	4	5	3	5	4	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	3	3
12	2	4	3	4	1	2	3	2	2	3	1	2	1	3	4	1	2	5	2	2	3	1	2	4	2	4	3	4	1	3
13	4	2	4	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	2	4	2	4	5	5	2
14	3	3	3	2	4	2	5	4	2	3	5	4	5	3	2	4	2	5	4	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	4
15	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4

Fuente: Muestra piloto.

**1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el clima organizacional
“α” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 30 \qquad \sum S_i^2 = 56.019 \qquad S_t^2 = 546.000$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \times \left(1 - \frac{56.019}{546.000}\right) = 0.928 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	30

Fuente: Muestra piloto

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	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
Ítem1	89,0000	514,571	,500	,926
Ítem2	88,9333	517,638	,483	,927
Ítem3	89,0667	496,638	,767	,923
Ítem4	88,8000	500,457	,614	,925
Ítem5	89,2000	500,029	,718	,924
Ítem6	89,1333	497,410	,715	,923
Ítem7	88,6667	548,810	-,075	,933
Ítem8	89,2000	501,171	,647	,924
Ítem9	88,7333	519,638	,502	,926
Ítem10	88,6000	519,971	,456	,927
Ítem11	88,7333	511,352	,501	,926
Ítem12	89,1333	508,981	,552	,926
Ítem13	89,1333	546,981	-,046	,934
Ítem14	89,0667	496,638	,767	,923
Ítem15	88,8000	500,457	,614	,925
Ítem16	89,2000	500,029	,718	,924
Ítem17	89,1333	497,410	,715	,923
Ítem18	88,4000	543,686	,003	,933
Ítem19	89,2000	501,171	,647	,924
Ítem20	88,7333	519,638	,502	,926
Ítem21	88,6000	519,971	,456	,927
Ítem22	88,7333	511,352	,501	,926
Ítem23	89,1333	508,981	,552	,926
Ítem24	88,9333	517,638	,483	,927
Ítem25	89,0000	514,571	,500	,926
Ítem26	88,9333	517,638	,483	,927
Ítem27	89,0667	496,638	,767	,923
Ítem28	88,8000	500,457	,614	,925
Ítem29	89,2000	500,029	,718	,924
Ítem30	88,7333	514,067	,522	,926

Fuente: Muestra piloto

Confiabilidad del instrumento sobre desempeño docente

N°	Pedagógico												Cultural				Política			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1
2	4	2	2	3	5	5	5	1	1	3	5	3	5	4	4	4	1	5	5	5
3	2	3	5	2	1	2	1	5	5	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1
4	5	1	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	2	3	5	3	3	2
5	5	1	4	2	3	2	1	1	5	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1
6	2	4	2	5	5	5	4	3	2	1	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5
7	2	4	5	3	1	2	2	3	2	5	2	3	1	1	2	2	5	1	2	1
8	4	1	3	5	1	5	1	3	4	4	2	5	1	5	4	2	1	1	5	3
9	2	2	5	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3
10	4	3	3	4	5	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	5	1	5	4	5
11	5	2	3	2	2	3	2	2	5	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3
12	3	2	3	5	2	2	3	4	1	5	1	5	2	4	3	2	3	2	2	1
13	3	3	5	2	1	2	1	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
14	1	4	1	5	4	3	4	1	4	1	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5
15	4	1	1	1	3	1	1	5	4	5	2	1	3	3	2	2	2	3	1	1

Fuente: Muestra piloto.

**2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente
“α” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 20 \qquad \sum S_i^2 = 42.162 \qquad S_t^2 = 212.210$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{42.162}{212.210} \right) = 0.843 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	20

Fuente: Muestra piloto

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	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
Ítem1	52,1333	208,124	,052	,852
Ítem2	52,8000	210,314	,014	,851
Ítem3	52,2000	234,171	-,546	,875
Ítem4	52,2667	181,924	,713	,823
Ítem5	52,7333	175,781	,800	,818
Ítem6	52,4000	184,114	,747	,824
Ítem7	52,9333	181,067	,776	,821
Ítem8	52,3333	225,667	-,359	,868
Ítem9	52,1333	212,410	-,058	,858
Ítem10	52,2000	213,886	-,089	,858
Ítem11	52,8000	183,314	,771	,823
Ítem12	52,2667	181,924	,713	,823
Ítem13	52,7333	175,781	,800	,818
Ítem14	52,3333	169,667	,822	,814
Ítem15	52,6000	188,543	,734	,826
Ítem16	52,4000	186,971	,779	,825
Ítem17	53,0000	213,857	-,090	,860
Ítem18	52,7333	175,781	,800	,818
Ítem19	52,4000	184,114	,747	,824
Ítem20	52,6667	174,524	,784	,818

Fuente: Muestra piloto

ANEXO 5
BASE DE DATOS DE LOS RESULTADOS
DATA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																														Total					
	LIDERAZGO						TOMA DE DECISIONES						COMUNICACIÓN						RELACIONES INTERPERSONALES						MOTIVACIÓN							CLIMA ORGANIZACIONAL				
	1	2	3	4	5	6	Ptje	7	8	9	10	11	12	Ptje	13	14	15	16	17	18	Ptje	19	20	21	22	23	24	Ptje	25	26		27	28	29	30	Ptje
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
2	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	1	16	3	1	3	3	3	3	16	84
3	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	2	2	2	15	77
4	1	5	5	5	5	5	26	2	5	5	5	5	5	27	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	5	5	1	25	5	2	5	3	5	4	24	130
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
6	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	146
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
8	2	5	5	5	5	5	27	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	1	26	5	4	4	4	5	5	27	136
9	1	5	5	5	5	5	26	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	1	26	5	3	3	5	5	5	26	133
10	3	5	4	5	5	5	27	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	4	5	4	28	138
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	149
13	2	4	4	4	4	3	21	3	3	5	4	4	4	23	3	3	3	2	4	4	19	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	3	17	97
14	2	5	5	5	5	5	27	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	3	5	5	28	142
15	2	5	5	5	5	5	27	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	142
16	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	15	76
17	3	4	4	4	5	3	23	4	3	4	4	5	4	24	4	3	3	4	3	4	21	3	3	5	3	3	1	18	5	2	5	1	4	1	18	104
18	1	2	2	3	2	2	12	1	1	2	1	1	2	8	2	2	3	2	2	2	13	1	1	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	3	8	51
19	1	2	3	2	3	3	14	2	3	2	2	2	3	14	2	3	2	2	3	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	69
20	1	2	2	3	3	3	14	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	2	1	1	3	1	10	65
21	1	2	3	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	14	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	3	14	4	1	2	1	2	2	12	68
22	1	3	2	3	3	3	15	2	2	3	2	3	2	14	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	1	2	2	3	3	3	14	73
23	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	3	2	2	14	2	1	3	3	2	2	13	69
24	1	5	5	5	4	4	24	5	5	1	5	5	5	26	4	4	5	4	4	4	25	3	4	4	5	5	1	22	3	3	3	3	3	3	18	115
25	1	2	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	10	2	3	2	2	2	2	13	1	1	3	1	2	2	10	1	3	1	3	1	1	10	55
26	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	1	3	1	10	62

27	1	2	3	2	3	3	14	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	70
28	2	5	4	3	5	5	24	5	5	1	5	5	5	26	5	4	5	5	4	1	24	4	4	4	4	4	1	21	5	1	1	5	5	1	18	113
29	1	5	5	5	5	5	26	2	5	5	5	5	5	27	4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	5	4	1	22	5	2	3	3	4	3	20	122
30	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	3	2	1	14	2	2	1	1	3	1	10	65
31	2	2	3	2	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	3	2	2	14	74
32	3	3	4	4	4	4	22	2	4	4	5	4	5	24	3	3	3	3	5	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	103
33	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	1	17	3	1	3	3	3	3	16	85
34	2	4	2	2	4	3	17	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	2	1	17	3	2	3	3	2	3	16	89
35	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	1	15	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	3	2	2	14	74
36	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	4	4	5	22	3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	95
37	1	5	5	5	5	5	26	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	3	1	24	4	3	2	4	4	4	21	126
38	2	5	4	4	4	4	23	2	5	5	5	5	3	25	5	2	1	5	5	5	23	3	3	5	5	3	1	20	5	2	2	3	3	3	18	109
39	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	2	3	2	14	75

DATA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																							
	PEDAGÓGICO													CULTURAL					POLÍTICA					DESEMPEÑO DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ptje	13	14	15	16	Ptje	17	18	19	20	Ptje	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	53	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	85
3	5	5	5	4	1	3	3	4	4	4	4	5	47	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	78
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53	4	3	4	4	15	5	4	4	5	18	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58	5	3	5	5	18	4	5	5	5	19	95
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	98
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	55	3	2	5	5	15	4	4	5	5	18	88
9	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	54	3	4	4	4	15	5	3	5	5	18	87
10	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55	4	3	5	5	17	5	3	5	5	18	90
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	96
13	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	31	3	3	2	3	11	2	2	2	3	9	51
14	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	55	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	91
15	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	55	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	92
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43	4	2	4	4	14	3	3	3	3	12	69
17	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	33	3	3	2	3	11	2	2	2	3	9	53
18	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	17	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	27
19	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	21	2	2	2	1	7	1	2	1	3	7	35
20	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	19	1	1	2	2	6	1	2	1	2	6	31
21	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	19	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	31
22	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	25	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	40
23	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	19	2	2	2	1	7	1	2	2	1	6	32
24	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	27	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	44
25	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	18	1	2	2	1	6	1	1	2	1	5	29
26	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	18	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	30
27	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	23	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	38
28	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	26	3	2	2	2	9	1	2	2	2	7	42
29	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	28	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	45
30	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	18	1	1	2	2	6	1	2	2	1	6	30


31	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	40
32	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	32	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	52
33	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	29	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	47
34	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	30	2	3	3	2	10	3	2	2	2	9	49
35	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	25	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	40
36	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	30	2	3	3	2	10	1	2	3	3	9	49
37	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	28	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	45
38	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	12	4	2	3	2	11	56
39	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	60

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Kony Luby Duran Llaro ; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado “Clima organizacional y desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021”, del estudiante Maria Jessica Vega Reategui, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 %, verificable en el reportede originalidad del programa Turnitin , el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Asesor: Duran Llaro Kony Luby	
DNI: 18227474	Firma 
ORCID: 0000-0003-4825-3683	