



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional para mejorar el desempeño docente en
las Instituciones Educativas de la Región la Libertad – 2021

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

AUTORA:

Alosilla Atoche, Shirley Duanny (orcid.org/0000-0003-1932-6353)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, dedico la presente investigación a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para desarrollar este trabajo.

A mi madre Rosa Felicita Atoche Aguirre, por su constante apoyo para seguir adelante académicamente como laboralmente y enseñarme a perseverar para alcanzar mis objetivos y a toda mi familia que, de una u otra manera, contribuyen con el esfuerzo de buscar mejores condiciones para nuestra sociedad. A mis angelitos en el cielo, Rosa Atoche, Julio Atoche, Roger Aguirre, Yolanda Guevara, Alejandro Alosilla y en especial a un artista que acaba de partir al encuentro del señor, mi primo Diego Zeta Ascoy que han sido mi soporte para poder seguir siempre de la ayuda de Dios.

La autora

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por permitirme participar de esta Maestría en Administración Educativa con la cual han contribuido en mi aprendizaje como docente. Agradecer también a mis docentes de cada curso impartido que contribuyeron en mi aprendizaje; asimismo agradecer al Mg. Henry Villacorta Valencia por su orientación y enseñanza como asesor de esta investigación científica guiándome hasta la culminación de la presente. Agradecer a todos los profesionales que participaron en las entrevistas con lo cual contribuyeron con sus conocimientos en nutrir esta investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstrac... ..	vii
I. INTRODUCCIÓN... ..	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	20
3.3. Escenario de estudio	21
3.4. Participantes	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.6. Procedimiento	22
3.7. Rigor científico	22
3.8. Método de análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos... ..	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla N°1 Resultados Subcategoría: motivación.....	ANEXO 4
Tabla N°2.Resultados Subcategoría: comunicación... ..	ANEXO 4
Tabla N°3.Resultados Subcategoría: toma de decisiones.....	ANEXO 4
Tabla N°4. Resultados Subcategoría: diálogo.....	ANEXO 4
Tabla N°5. Resultados Subcategoría: trabajo colegiado	ANEXO 4
Tabla N°6. Resultados Subcategoría: evaluación docente.....	ANEXO 4

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo de estudio analizar el Clima organizacional para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Región la Libertad – 2021. Para eso se utilizó el enfoque cualitativo confeccionándose guías de entrevistas semiestructuradas para tres participantes que tienen como característica principal ser docentes de educación inicial. La información se trianguló en base al diseño fenomenológico y dentro de los resultados se tuvo que los docentes buscan tener un buen clima organizacional, para que así puedan tener una mejoría en el desempeño docente se encontró que todo depende al ambiente donde trabajemos que los trabajadores se sientan a gusto de poder desenvolverse en sus aulas que tengan una buena comunicación, para que de esa forma obtengan resultados positivos en cuanto al desempeño de cada maestra. Asimismo, permite recomendar implementar nuevas estrategias para mejorar como institución, darle alcances motivadores a la Directora quien es la que tomar en cuenta todo esto para tener resultados óptimos. Como conclusión general tenemos que el clima organizacional ayuda a la mejora en el desempeño docente en las instituciones educativas.

Palabras clave: Clima, desempeño, docentes, educación.

ABSTRACT

The present investigation aims to analyze the organizational climate to improve teaching performance in Educational Institutions of "La Libertad" Region - 2021. For that, the qualitative approach was used, preparing semi-structured interview guides for three participants which principal characteristic it's to be teachers of Early Education. The information was triangulated based on the phenomenological design and within the results have that teachers look for having a good organizational climate, so that they can have an improvement in the teaching performance, it was found that everything depends on the environment where we work, that the workers can feel comfortable to develop in their classrooms, that have good communication, for that in this way they could obtain positive results in terms of the performance of each teacher. As a general conclusion we can said that the organizational climate helps to improve teaching performance in educational institutions.

Keywords: climate,perfortmance,teachers,education.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la educación en el Perú se ve afectada a causa del covid-19 en todo el mundo, afectando en muchos aspectos, en este caso en la educación, causando así pérdidas de clases, esto ha conllevado a que todas las instituciones educativas hagan uso de las diferentes y variadas herramientas tecnológicas. Estoy segura que este tema debe ser de suma importancia para todos como sociedad, que todos pertenecemos a la misma forma de aprendizaje educativo, por ello que los maestros debemos enfocarnos en poder formar parte de una Institución Educativa, donde se perciba un buen clima institucional, donde se permita que se realice una buena gestión pedagógica durante el año escolar. Así también pueda existir el buen desempeño docente. La educación no debe parar al contrario debemos buscar la forma como llegar a los alumnos desde sus hogares, es por ello que debemos emplear, proponer algunas técnicas que sean útiles para los alumnos, pero sobre todo para los docentes quienes son los que guían el día a día de ellos, los directivos tienen la responsabilidad de guiar a los trabajadores de las instituciones para que en equipo puedan crecer.

Según Chiavenato (2000) define que el clima organizacional son las diferencias que se vive y se emplea, eso se refleja en el ambiente de trabajo que son empleadas por los integrantes de la organización y que además tienen influencia de forma directa en los comportamientos optados por los empleados y los representantes de las entidades educativas, se relaciona con el ambiente que existe entre los miembros de la organización, y entre ellos se involucran fomentando la práctica de la motivación entre los empleados e indica específicamente las características motivacionales del entorno de la organización. Como bien se menciona todas estas cualidades que debe poseer cada centro educativo es partir desde el ambiente laboral, es nuestra carta de presentación donde nosotros juntos a los representantes educativos somos quienes fomentamos comportamientos positivos para llevar armonía, trabajo en equipo, esta además decir que eso se ve reflejado en el trabajo que se viene desempeñando.

Cabe señalar que el desempeño docente, como bien lo demanda el ministerio de educación **Minedu** (2012), menciona los dominios, las competencias y los desempeños que resaltan del buen desempeño del docente al defenderse dentro de las aulas y que son obligatorias para los trabajadores de educación básica del país. Se debe tomar un acuerdo entre el estado, los profesores y la sociedad, en cuanto a las competencias que se trabajan en el ámbito de la educación, para que así logren aprendizajes significativos en la vida de los estudiantes, para que así logren ser grande en la vida, no solo teniendo un base primordial que es el hogar si no también dentro de las escuelas. Se trata de emplear una herramienta estratégica, que servirá de gran ayuda para llevar a cabo una política integral que sea de gran ayuda para el desarrollo y desenvolvimiento de todos los entes de las distintas instituciones educativas. El docente es quien hace la elaboración, la realización y evaluación de los planes de aprendizaje, y son quienes contribuyen al mantener un clima favorable, los maestros tienen la responsabilidad no solo de emplear, proyectar o realizar su clase, sino también de realizar un seguimiento a sus estudiantes, para recoger cualquier tipo de necesitada que puedan poseer y puedan ellos repercutir en proceso de enseñanza.

En Chile se hace mención y señala que el liderazgo directivo se trabaja conjuntamente con los docentes ya que de esa manera se reflejara un trabajo optimo entre los agentes educativos promoviendo aprendizajes educativos para los estudiantes; caso contrario a desarrollar un buen desempeño docente no se reflejaría un dialogo participativo, no se intercambiaran ideas entre ellos, y eso es algo negativo para las entidades educativas. Haciendo una ardua indagación de los estudios que hace Leith Wood en el (2006), tomando la averiguación que se va analizando en un enfoque cualitativo, el impacto principal es el impacto del liderazgo de estos resultados en la parte académica es por ello que se confirma que en esta variable llegaría a un 5% y 7% en la varianza de estas instituciones, probablemente un cuarto de la diferencia de interpretar por variables escolares. Esto se refiere que el liderazgo vendría ser la segunda variable al interior de la escuela con mayor capacidad de movilizar los resultados, luego de la gran labor que realizan todos los docentes dentro de las aulas de clases, no sólo la enseñanza en las clases afecta, lo importante es tener en cuenta y ser conscientes del aprendizaje que se brinda, junto al liderazgo educativo (Leith Wood, Harris, y Hopkins, 2008). Todo centro educativo debe mantener un estilo de liderazgo directivo como aquella persona que adopta de rol de informar. De lo cual todos los empleados deben conocer lo que deben hacer día a día, se refiere que debe existir un líder que tome la iniciativa con los trabajadores a través de la autoridad.

La importancia sobre el liderazgo sería aún más alta al contexto de vulnerabilidad. Lo que señala Bolívar (2009), menciona que el liderazgo es mucho más visible, lo cual lo hace más importante de poder tener a alguien quien guíe al grupo, a diferencia de Weinstein (2009), donde él hace mención que si no hay un buen liderazgo podría ocasionar algunos efectos, provocarían que las escuelas se retrasen en cuanto a su calidad y sucesivamente bajen los resultados académicos de los alumnos. Si nos ponemos a pensar y preguntarnos, si estamos recibiendo ayuda, orientación por parte el ente principal de la institución a la cual nosotros representamos, si hay un buen liderazgo por parte del Director, si hace un seguimiento a todos los docentes , solo en las jornadas pedagógicas si no también, si hace una reunión para poder evaluar nuestras falencias, debilidades como también mejoras, de cada avance podríamos ver que si cumple un buen rol como cabeza de grupo, caso contrario no fueras así no se tendrá buenos resultados ni un buen clima , ocasionando desacuerdos de los profesores y falta de interés en la enseñanza por parte de los docentes que de alguna u otra forma sienten desmotivación por no ser escuchados.

En el Perú se realizó diferentes investigaciones en distintos campos, referente a las variables del clima organizacional y desempeño docente, con un enfoque descriptivo, donde se habla de las nuevas formas de resaltar en el aprendizaje de los estudiantes y docentes, para ayudar de manera significativa. El resultado es favorable por que se logró demostrar la relación entre estas dos variables de estudio y se consiguió información para la mejora de los aprendizajes, mostrando una excelente educación de calidad que brinde formar directivos de calidad a través de estrategias planificadas para mejorar el clima laboral. En nuestro contexto del cual vivimos vemos que la educación ha bajado en muchos aspectos, debido a que los niños están cansados de estar en frente de una laptop, computadora o celular para poder escuchar su clase, y más los docentes quienes la no sabenque más poder utilizar, que estrategias empelar para mantener concentrados a los niños peor si son en el nivel inicial, pero si analizamos y vemos de donde parte todo, y llegamos a la conclusión si

los maestros si están aptos preparados y sobre todo se sienten bien en su espacio laboral, podemos desde ahí partir con la pregunta: ¿realmente los docentes se sienten bien? ¿Hay algo en que se les pueda ayudar? es ahí donde los directivos deben actuar programarse en poder tener una comunicación directa con los trabajadores y analizar junto al líder que está pasando, que falta mejorar, realmente hay un seguimiento en cuanto al desempeño de los docentes, todo depende como se encuentre el clima organizacional del cual uno pertenece, pienso que desde ahí podemos deducir ciertos problemas para así llegar a acuerdos y mejorar todos los aspectos que ocasionan estas falencias.

Las instituciones educativas de la ciudad de Trujillo presentan esa realidad expresada en el ámbito internacional y nacional en relación al Clima organizacional y desempeño docente; como bien sabemos estamos pasando momentos difíciles por el Covid-19 , el cambio para todos ha sido tan radical, que los docentes están en la obligación de poder tomar otras estrategias de enseñanza para los alumnos sintiéndose muchos frustrados por la incapacidad que no saber usar la herramientas tecnológicas de forma correcta, el contacto se ha perdido, las reuniones, el diálogo entre los directivos y entidades de las instituciones educativas ya no se dan causando así frustración ,carga de los docentes, por un mal clima organizacional, lo cual da como resultado un desnivel en el desempeño de los docentes.

En estos tiempos nosotros como maestros debemos enfocarnos en poder formar parte de una institución educativa, donde se perciba un buen clima organizacional, lo cual permita que se realice una buena gestión pedagógica. Así también pueda existir el buen desempeño docente en cada uno de ellos, sin embargo, muchas veces por falta de estas dos razones se ve afectado, desorganizado por la mala relación, la falta de comunicación que existe dentro de una institución ya sea por los docentes, directivos, alumnos y los padres apoderados que son pieza fundamental para que se realice un buen trabajo colegiado, cabe mencionar que se observa y se conoce la falta de compromiso, falta de vocación de los

docentes, quienes muchas veces piensan que con dictar clases se acaba su labor, cuando sabemos que no solo estamos capacitados para dictar clases, si no velar por el bienestar de la institución y de los alumnos, y cubrir sus necesidades. Por eso es indispensables el tener a alguien que sea un líder que lleve el mando que camine con los demás sin apartar ni excluir a nadie si esto pasará y no habría un líder la gente se desmotivay no sabría qué hacer, y toda la administración se ira abajo.

Es por eso que se debe tener un buen clima organizacional y un buen desempeño docente, así el clima donde uno trabaja se sienta en armonía, y se sienta más motivación, y todo esto ira de la mano si escogemos o se designa un buen líder quien sepa ayudar, escuchar, y dar aportes necesarios para el crecimiento directivo, y se obtenga una buena gestión pedagógica y se cumplan todos los objetivos propuestos, podemos decir que el clima organizacional se convierte en un elemento principal el cual va a acceder obtener resultados positivos en lo que respecta a la interacción del personal y el planteamiento organizacional como es el caso de la planificación y todos los componentes que la conforman como: la comunicación, la participación, el respeto, el trabajo cooperativo, entre otros.

Caso contrario si no existiera un buen clima laboral y un buen desempeño docente o se trabajaría de manera coordinada, existiría falta de comunicación y organización de los agentes participativos, no existiría buenas relaciones entre docentes, abría carencia del trabajo colaborativo entre el personal administrativo de las institucional educativos. Por ello creo conveniente este trabajo de investigación que es muy interesante para poder emplearlo dentro de las distintas instituciones educativas, con el fin de poder entrar en razón de las posibles falencias que hemos observado, y poderlas analizar en conjunto ya que todos son importantes para poder tomar las mejores decisiones, no olvidando que cada integrante tiene su voz y voto para poder explicar sus ideas, y poder emplearlas.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación se propone responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo el clima organizacional mejora en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región La Libertad- 2021?

Respecto a los objetivos de estudio, se tiene como objetivo general: Analizar el clima organizacional como mejora en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región la libertad-2021. Así mismo como objetivos específicos se propone: 01 conocer la importancia de la motivación de los docentes de la Institución Educativa de la región La Libertad – 2021, 02 Explicar la importancia de la comunicación de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021, 03 Conocer las estrategias de la toma de decisiones de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021, 04 Conocer si existe diálogo de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021, 05 analizar el trabajo colegiado de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021,06 Identificar la importancia de la evaluación docente de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021.

El siguiente trabajo tiene como justificación conocer la importancia del clima organizacional para mejorar el desempeño docente, en las diferentes instituciones educativas ya que de esta manera veremos el trabajo colaborativo, la motivación que se debe empear, el trabajo colegiado, la comunicación, el dialogo propiciando un ambiente armonioso para trabajar en equipo y realizar las actividades de la institución con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación cree conveniente la citación y referencias de trabajos de investigación que demuestren el estudio de la problemática, es así como:

En Bogotá, Bermúdez, Pedraza y Rincón (2015) en su estudio dominado “El clima organizacional en universidades de Bogotá desde el punto de vista de los estudiantes” enfoque cualitativo, es por eso que Schneider (1975), hace como reflexión que el poder establecer una relación de maestros y alumnos, se podrá mantener un buen clima organizacional en cuento a la educación, tomando en cuenta las ideas en los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención y cuidado. Está investigación llega a la conclusión que es de suma importancia avanzar en el estudio del clima organizacional en instituciones universitarias ya que esto influencia en el ambiente tanto de la dimensión del clima organizacional ya que afecta directamente e indirectamente en los procesos de enseñanza aprendizaje, este análisis nos va a permitir analizar la relación que puede existir entre el rendimiento académico y el clima organizacional. Es por ello que con este estudio podemos corroborar que el clima organizacional si interviene en la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes. Se basa también en que los docentes puedan escuchar las posibles necesidades que puedan tener sus alumnos, y como esto se puede dar a través de intercambios de palabras, de propuestas de cual están practicado un buen clima organizacional.

En México, Guzmán, J. (2016) en su estudio titulado “¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente?” utilizando la metodología de la observación, es por ello que da una propuesta basada en los factores que contribuyen en el aprendizaje. Esta investigación llega a la conclusión que la mejor manera de poder evaluar estos aspectos es observando el desempeño del docente dentro de las aulas y no mediante un cuestionario, ya que ambos aspectos evalúan distintas cosas: el primero mide el desempeño y, el segundo, las opiniones de los receptores del acto docente. No hay nada mejor que los directores se paseen por las aulas para ver el empeño que le pone cada docente en su trabajo, sin embargo ahora por la virtualidad, casi todo ha cambiado, pero algo que no debería cambiar es la supervisión mediante la observación como menciona este investigador que es importante, para que así puedan compartir ideas de mejoras en el ámbito educacional, ya que los niños necesitan adquirir material concreto para poder aprender a través de vivencias cotidianas, y poder ver el desempeño del docente junto a sus aprendices. La tarea que debe emplear cada directivo es observar como los docentes se están desempeñando dentro de sus clases virtuales, para luego darles algunos alcances para buscar la mejoría educativa.

En Ecuador, Quiñonez y Peralta (2016) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016” con un enfoque cualitativo, por lo que se concluye que el clima organizacional, en profesores de los diferentes colegios, cambian de estrategias en cuanto al método de enseñanza, esta investigación resalta que un clima real, bueno mejora la motivación por tanto desarrolla un mejor desempeño por parte de los integrantes de la organización, a esto se agrega que el clima organizacional adecuado garantiza un aumento del trabajo en la institución, en conclusión se demostró que el clima organizacional está enlazado significativamente con la planificación del trabajo pedagógico así el clima organizacional en la actividad educativa contribuye al mejoramiento de la calidad de la planificación académica y los procesos educativos. Todo depende que

todos mantengan el respeto, la comunicación, la disponibilidad, el esfuerzo, el positivismo para que el clima laboral sea activo, armonioso y que sirva de motivación para ser leales a la institución a la cual trabajamos.

En México, Ramírez, García y Martínez (2019) en su investigación titulada “La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia entre docentes en las instituciones de educación media superior” con un método cualitativo, por lo que se concluye que es de suma importancia que los encargados de las instituciones educativas involucren el trabajo colaborativo, la comunicación y la dinámica abierta en las instituciones de educación media superior para superar los problemas contextuales más apremiantes, llegando siempre en acuerdos con los integrantes de las instituciones educativas quienes forma parte del trabajo en equipo. En esta investigación queda comprobado que la convivencia va de la mano con el clima organizacional en cuanto al trabajo de los docentes, ya que los directivos tienen como función de impulsar tomar en práctica un trabajo grupal, el intercambio de ideas, y saber cómo solucionar problemas que no afecten en el desarrollo y ambiente laboral. Como bien indica esta investigación es importante tener siempre en cuenta el trabajo colaborativo, a su vez la convivencia es parte que todo marche bien en la institución educativa a la cual uno pertenece, todo depende mucho de los directivos quienes son los que deben impulsar estas estrategias para que todos trabajen de los más a gusto, en equipo intercambiado ideas, proyectos. La convivencia es parte de unos de los procesos importantes que se debe mantener en cada institución educativa, para convivir en armonía.

En Perú, Eric Gálvez y R. Milla (2018) en su investigación acerca de la Evaluación del desempeño docente: se empleó poder desarrollar una aprendizaje en los estudiantes en el marco desempeño docente, llegando a la conclusión siguiente, estos resultados marcan que hay un bajo nivel de aprendizajes en el propósito de la evaluación, para ello se elaborara un modelo de evaluación, para ver el nivel en el que se encuentran los docentes, para así ver sus falencias y ver cómo se va mejorando en el ámbito laboral. En mi opinión considero que en nuestro país conforme a la coyuntura que estamos viviendo se debe emplear alguna técnica en la cual los directivos evalúen al docente no solo fijándose en la parte pedagógica de cada docente sino también en la parte anímica de los maestros, aún la mayoría no sabe cómo usar bien la herramientas de trabajo, como dar apoyo a los pares de familia quienes ahora se han convertido en los maestros dentro de casa, eso también debe evaluarse, y tomar en cuenta para mejorar. Sin embargo, en estos tiempos estamos descuidando a los docentes, no hay apoyo emocional es importante para que todos los integrantes de las escuelas puedan tener ánimos de poder seguir apoyando a los alumnos.

En Lima (Perú), Ccora y Matas (2015) en su estudio titulado Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas del nivel primario y secundario, con un enfoque descriptivo donde se llega a la conclusión que, si existe una coincidencia positiva, es decir la relación entre las escuelas y el docente. Si hay una relación entre estos dos factores de clima y las competencias de desempeño laboral en docentes, por consiguiente el clima organizacional, hace mención que el ambiente y los estados de ánimo forma parte de la cultura de cada empresa, por qué parte de la personalidad propia de la organización. Las empresas institucionales deben promover un ambiente cálido, tranquilo donde el trabajador se sienta seguro de cómo se defiende en sus responsabilidades, creando programas que faciliten la salud física, emocional, social, intelectual y espiritual de los trabajadores esto permitirá mejorar su rendimiento laboral, para que estas instituciones reflejen un mejor proceso de enseñanza aprendizaje.

En Puno (Perú), Cahuapaza y Mamani (2020) en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno” con su estudio descriptivo, llega a la conclusión que este estudio si hay una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir la conducta de las actitudes influyen por cómo nos relacionamos con el entorno, el ambiente laboral juega un papel importante en el desempeño docente. Como bien menciona esta investigación la actitud muestra un rol importante en el clima laboral de los maestros quienes son el modelo a seguir de sus estudiantes y de los colegas quienes conforman parte del equipo educativo, por lo tanto, debe tener en cuenta estos puntos importantes para ponerlo en práctica. Solo docentes no solo deben ser quienes se encarguen de dictar clases sino también de velar por el bienestar de los estudiantes y que ambos sean partícipes de que el ambiente de clases se mantenga en un buen equilibrio, y puedan ambos sentirse en la libertad de expresarse.

En Piura (Perú), Juárez y Esteves (2020) en su estudio titulado “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Públicas” con su estudio con enfoque cualitativo se concluye que si hay relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, esto nos hace reflexionar y analizar a lo que estamos viviendo en estos momentos, por tal motivo es que las escuelas no están brindando sus espacios para dictar las clases de manera presencial los entes educativos se muestran con otro enfoque, siendo para todos una nueva forma de trabajo, estando en la obligación de adaptarse debido a esta pandemia del Covid- 19 ,llevándonos a suspender clases, el MINEDU aceptó la resolución ministerial N° 160-2020, donde decreta el inicio de clases virtuales con la estrategia del Aprendo en casa, esta idea consiste en que los estudiantes obtengan facilidad a la educación y sin costo, usando diversas herramientas tecnológicas: como la web, en la televisión y en la radio. Por ello, los docentes se han visto en la obligación de adaptarse a una nueva dinámica, ya que algunos docentes no manejaban las herramientas y los sistemas tecnológicos para llevar a

cabo sus labores. Es por este motivo que se debe facilitar la información educativa, de igual manera, los padres están apoyando a que los alumnos sean objetivos en el cumplimiento con sus deberes escolares. Así mismo, se ve la participación y el apoyo de los directivos en cuanto a la planeación y toma de decisiones pertinente del marco educativo.

Los estudios realizados referentes al clima organización y desempeño docente poseen diversas teorías. Se señalará algunas:

Según La teoría de clima Organizacional de Likert (1961) menciona que el comportamiento depende directamente a los agentes administrativos y también a las acciones que ellos perciben, donde se afirma que la reacción se establece por la percepción. Likert determina que las características pertenecen a una organización, estos influyen en la percepción del clima. Dentro de ellas se encuentran las decisiones, competencias y actitudes, mide el estado de la empresa, y tienes ciertos aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y la toma de decisiones. Es importante que la motivación junto al desempeño de los trabajadores tiene que ver con el ambiente laboral que existe dentro de la organización y que los factores extrínsecos e intrínsecos no influyen directamente sobre la misma sino sobre cómo perciben estos factores los trabajadores de una organización. Como menciona Likert la organización del equipo educativo es el reflejo del trabajo que se viene haciendo dentro de cada institución educativa, tomando en cuenta la opinión de todos para así llegar a un consenso que lleve al éxito a la empresa.

Por otra parte, Brunet (2007) comenta que el concepto de clima organizacional se ve afectado por el medio en donde uno se desarrolla por sí solo, produce un actuar en las personas, las percepciones en su área de trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes; también la institución educativa a la que pertenecen. A diferencia de Brunet que se

va directamente al comportamiento que cada empleador en este caso maestros demuestren sus actitudes, en el área laboral, y la forma como este se lleva con el director y sus compañeras de trabajos, sin son capaces de llevar un ambiente sano, que son los que respetan todo tipo de crítica constructiva para el mejoramiento de la organización. Todas aquellas personas que pertenezcan a una institución educativa están en la tarea de poder estar con buena actitud, desde que ingresa a trabajar para que se refleje un trabajo tranquilo, armonioso, todas las empresas deben apoyar las opciones más positivas para que crezcan juntos como participantes de un colegio.

Según la ley No. 0547-2012-ED aprobado con resolución Ministerial, menciona que el marco del desempeño docente, planificar una visión hacia la docencia para mejorar la educación en el país. Donde la docencia tiene elemento que componen en el marco de desempeño docente y tiene su orden jerárquico y sub dividen en tres categorías: cuatro dominios, nueve competencias, y cuarenta desempeños. Si nos basamos en leyes está más que seguro que el desempeño docente depende del progreso del avance del país, y no solo eso sino el crecimiento de los estudiantes para darles una buena calidad d enseñanza y aprendizajes significativos que puedan ejercer en su vida a futuro.

Según (Kolpakova, 2019) El clima son aquellos que van en dirección de proyectar, trazar, utilizar y organizar los aspectos palpables e impalpables en el lugar de trabajo, con el objetivo de aportar a los empleados a administrar su labor cotidiana de manera efectiva, utilizando adecuadamente el sitio y los recursos con los que cuentan. La clave para que un buen equipo de trabajo funcione es que toda institución partiendo del ente principal (El Director) y los trabajadores es plantearse metas, objetivos que no solo se tomen acuerdos en una reunión si también se cumplan para poder ver cómo van creciendo con

grupo de trabajo y poder tomar en cuenta las falencias y mejorarlas, ya que todos representan a una sola institución. Si tomamos en cuenta todos esos puntos, esas falencias que posiblemente podríamos estar pasando en las instituciones educativas podrías ver en que debemos estar alertas para mejorar como equipo de trabajo, y así tener un mejor desempeño no solo en un ambiente bonito sino también en el desempeño de cada trabajador.

En lo que corresponde (Bhau, 2015) El clima organizacional de las instituciones educativas, se ha detectado que un ambiente adecuado colabora a que los docentes mejoren su vínculo laboral, lo que da cabida a un desempeño más favorable y así tener un compromiso para trabajar fuertemente para alcanzar las metas de la institución. Antes de que suceda todo esto de la pandemia recuerdo mucho que la institución donde trabajo solíamos ambientar por meses nuestro ambiente de trabajo, todos teníamos nuestros meses divididos, y trabajamos en equipo, si como dice este autor Bhau que el ambiente tiene mucho que ver, pues afirmo que si tiene mucho que ver el ambiente de trabajo ya que sirve como motivación en todos los trabajadores.

Según Méndez (2006) El clima organizacional ocupa un lugar principal en la gestión de las personas y en estos últimos años se ha tomado una responsabilidad en cuanto en la organización de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificar para y utilizarlo como su medición de las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional. Cada sector institucional debe buscar sus técnicas, buscar opciones de poder tener un buen clima organizacional, ya que en tiempos de pandemia solo estamos preocupados por dictar las clases, por cumplir pero dejamos de lado la comunicación, las reuniones que sirven de mucho para poder observar cómo se sienten los maestros que necesidades tienen, si se sienten bien o hay algo que no está marchando bien, todo eso se debe

tener en cuenta, ya que es de suma importancia para un trabajo colaborativo.

Según Víctor Vroom (1964), define que la motivación como un producto que es de valor para las personas, y vemos sus resultados en sus acciones y sus metas que se proponga. Su importancia en esta teoría es la individualidad y la motivación que se brinda. La motivación que los directivos brinden a sus maestros es algo valioso, porque hace que una persona eleve su capacidad para emplear, proyectar e inventar estrategias para el desarrollo de las metas propuestas. Escuchar siempre una palabra de motivación o algún mensaje hace que a los trabajadores pueda

trabajar muchísimo mejor en su desempeño como maestros dentro y fuera de sus aulas.

Según Idalberto Chiavenato (2006), define que la comunicación es el intercambio de información importante entre personas. Significa volver común un mensaje o una información que se quiere decir, son actividades que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de mensajes que se originan a través de los diversos medios de comunicación, para que todos estén de acuerdo en las decisiones que se tomen ya sea en reuniones, y así cada uno de ellos brindar su punto de vista de cada empleado con el propósito de mantener comunicación, unión y motivación para así alcanzar las metas trazadas por la organización. El conversar con los directivos y los profesores hace que puedan intercambiar una idea de lo que se quiere trabajar.

Según Likert (1961), define que la toma de decisiones se toman por consenso y se promueve en conjunto, es un trabajo donde se realiza la elección de diferentes opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, la toma de decisiones consiste, básicamente, en escoger la mejor idea para así poder emplearla y resolver algunos

problemas actuales. Cada persona es libre de pensar sus decisiones, sin embargo, desde que pertenecemos a una institución debemos tener en claro que debemos valorar, escuchar cada propuesta, la idea que se dé y saber respetarla y tomarla como referencia de una mejora grupal. Las decisiones se deben tomar con mucha tranquilidad, no solo pensar si no analizarlas para ver si son las mejores opciones de mejorar y progreso para alguna decisión ya sea personal o empresarial.

Según Masadeh, Shannak, Maqableh, y Tarhini (2017) se analiza que para elevar el desempeño laboral en el rubro de la educación, es necesario que los profesionales compartan su conocimiento y sabiduría con los demás miembros de las universidades. Esto se hace con la única intención contribuir y crear conocimientos nuevos, aumentando la productividad e incrementando el desempeño de los educandos en sus formaciones. Cada profesional tiene la capacidad de poder elevar sus aprendizajes y poder defenderse, para difundir sus conocimientos para ponerlos en práctica y así pueda aumentar el desempeño que reciben nuestros estudiantes. El crecimiento empresarial va de la mano con los proyectos, las decisiones que se puedan coordinar en conjunto.

La UNESCO (2007) menciona que todos los docentes debemos enfocarnos en brindar una educación de calidad, lo cual es un derecho fundamental para los estudiantes. Con características principales como el respeto, la equidad, la relevancia y la pertinencia, también ha dos componentes operativos: la eficacia y la eficiencia. Por lo que la educación se debe considerar con un mayor potencial para el desarrollo humano. Indicando a los alumnos elevar la productividad en tiempo para estudiar y emplear la democracia. Si bien es cierto la educación es la pieza fundamental de toda persona, por ende, se debe recibir una enseñanza de calidad para los futuros ciudadanos, que sean personas que luchen por sus derechos que sepan que cada derecho tiene un porque y para qué, y sean ellos quienes obtengan una buena calidad de

vida. Si algo es cierto todo profesional debe estar preparado para el gran reto de poder guiar en este caso a los más pequeños que desde su primera infancia son quienes captan todo aprendizaje que aprender de sus maestros, para ser el futuro del mundo y el cambio de la sociedad.

Casanova (2012) menciona que una calidad de enseñanza es un proceso de optimización que debe continuar con la actividad del docente que apoya y desarrolla el aprendizaje formativo. Pero a la enseñanza se le da el valor de acuerdo a los efectos que produce el alumno, es decir se le otorga la relevancia pertinente conforme a lo que el alumno logró construir o aprender durante este proceso de etapa escolar. Todo lo que un docente enseña a sus alumnos, ellos son quienes reflejan las enseñanzas, los valores, las virtudes que han sido de apoyo fundamental para cada uno de ellos. La buena calidad de enseñanza en los docentes es la carta clave para poder presentarte como docente, esto ayudará que tú mismo puedas demostrar tu enseñanza.

Según Paulo Freire (2005) define que el diálogo es el único modo de conocer, es la única forma en que las personas sean libres, que tenga confianza en sí mismo, que no tenga temor de expresar sus ideas, construyendo palabras que expresen su pensamiento y que a través de ese diálogo pueda manifestarla. Siempre debe haber un dialogo continuo para que el director este informado de que van a realizar ya sea en las actividades o proyecto escolares que competen a las instituciones educativas, el docente debe informar para que todos compartan sus opciones y lleguen a un consenso y todo sea trabajado por mutuo acuerdo. Con el diálogo podemos tomar una buena decisión, pero en equipo y que somos varios quienes representamos a una solo entienda por el debemos practicar y escuchar todos los puntos de vista de todos, analizarlo y emplearlos.

Según Espinosa (2008) define el trabajo colegiado como una vía a través de la cual se pueden tratar problemas comunes y corregirlos mediante el diálogo formando así un equipo capaz de concertar soluciones. Siempre en entre docentes tendremos distintos tipos de pensamiento, o diferentes opiniones, de las cuales debemos saber escuchar y también respetar como equipo que formamos, si bien sabemos el trabajo no solo debe ser de uno, si no el trabajo y los acuerdos son de todos, y si en caso se presente algún inconveniente, buscar el modo de solucionarlo sin discrepancias, entre colegas, de eso se trata el trabajo colegiado respetar las opiniones y acuerdos de todos. Todos siempre tenemos distintos pensamientos, ideas, decisiones y proyectos de los cuales podemos ver que o cual nos sirva para un trabajo colegiado.

Según el MINEDU (2008), define que la evaluación del docente evalúa distintos aspectos que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. El instrumento que se debe emplear y que es más factible es la observación de lo que el docente realiza en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, como se dirige ante cada necesita del estudiante, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas. Puedo llegar a la conclusión que es importante que nuestros directivos, tengan en cuenta estas evaluaciones para dar alcances positivos o negativos a los docentes en sus clases para así buscar fortalecer todo aquello que esta por mejorar. La observación que hacen los directivos es muy importante, muchos colegios o jardines cuentan con la parte pedagógica que también es parte importante para que todo profesor pueda desempeñarse de forma correcta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica, para Hernández y Col (2006) este método busca especificar desde el punto de vista para describir y medir este método. En éste, se selecciona algunas cuestiones para así describir lo que se investiga, por lo que en la investigación se buscará obtener un conocimiento mayor sobre la relación entre Clima organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa de la Región la Libertad – 2021.

Para este trabajo según Risquez y Col (2002), esta investigación descriptiva tiene más profundidad, debido a que va más allá de la exploración. Para esta investigación se consideró la experiencia de los participantes con respecto al Clima organizacional y la relación que ellos pueden haber observado con el desempeño docente.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciónapriorística.

Categoría 1: Clima organizacional

Definición Conceptual: Según Chiavenato (2000) define que el clima organizacional son las diferencias que se vive y se emplea, eso se refleja en el ambiente de trabajo que son empleadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia de forma directa en los comportamientos optados por los empleados y los representantes de las entidades educativas, se relaciona con el ambiente que existe entre los miembros de la organización, y entre ellos se involucran fomentando la práctica de la motivación entre los empleados e indica específicamente las características motivacionales del entorno de la organización.

Definición Operacional: Se recogió la información de los participantes a través de una entrevista semiestructurada, conformada por 6 preguntas relacionadas a la categoría clima organizacional.

Subcategorías: Motivación, comunicación y toma de decisiones.

Categoría 2: Desempeño docente.

Definición Conceptual: Cabe señalar que el desempeño docente, como bien lo demanda el ministerio de educación **Minedu** (2012),

menciona los dominios, las competencias y los desempeños que resaltan del buen desempeño del docente al defenderse dentro de las aulas y que son obligatorias para los trabajadores de educación básica del país. Se debe tomar un acuerdo entre el estado, los profesores y la sociedad, en cuanto a las competencias que se trabajan en el ámbito de la educación, para que así logren aprendizajes significativos en la vida de los estudiantes, para que así logren ser grande en la vida, no solo teniendo un base primordial que es el hogar si no también dentro de las escuelas.

Definición Operacional: Se recogió la información de los participantes a través de una entrevista semiestructurada, conformada por 6 preguntas relacionadas a la categoría desempeño docente.

Subcategorías: Diálogo, trabajo colegiado y evaluación docente.

3.3. Escenario de estudio:

El trabajo de investigación se realizó dentro de las coyunturas presentadas a nivel mundial que es la pandemia de la COVID 19, por ello las entrevistas de este trabajo se realizaron por la plataforma online como es el Zoom.

3.4. Participantes:

En esta investigación se tomó como participantes un director y dos docentes del nivel inicial en la cual me va a permitir obtener la información sobre Clima organizacional de los cuales se podrá ver la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas:

La entrevista me ayudara para este estudio que es con un enfoque cualitativo para recaudar datos, o que me permite tener un dialogo con un propósito determinado. Es una herramienta técnica que apoya a obtener un dialogo apropiado, para guardar información, y de las cuales se toman decisiones, a través de preguntas y respuestas, para recolectar datos; entre un investigador y un

entrevistado; para esta investigación se utilizó este instrumento como mecanismo de recolección de información, realizando la entrevista entre el investigador y los docentes. (Arias Galicia ,1976).

3.5.2 Instrumento.

La guía de entrevista es una herramienta empleada para realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas que posiblemente se aborden en la entrevista con preguntas organizadas, con secuencia lógica y elaborada con anticipación. Para esta investigación las preguntas se elaboraron de acuerdo con el marco teórico, marco conceptual, marco normativo de esta investigación, estas interrogantes fueron abiertas para obtener mayor información que contribuya sustancialmente en la investigación las cuales fueron aplicadas a los especialistas en una entrevista grabada que permitirá la claridad de la misma(León,2006).

Se realizó una guía de entrevista la cual está constituida por 12 preguntas, donde me permite recaudar información para mi investigación.

3.6. Procedimiento

Para la investigación se utilizó una entrevista que fue validada por juicio de expertos, la cual se realizó con la autorización del entrevistado y se realizó vía internet por la plataforma Zoom dada la coyuntura de la pandemia de la COVID 19; las entrevistas ejecutadas fueron grabadas y transcritas para su comparación de datos e información.

3.7. Rigor científico

Este estudio de investigación cumple con los criterios del rigor científico, respecto a la credibilidad se cumplió con recolectar información verdadera con la triangulación de la información que se obtuvo de los participantes.

Con respecto a la transferibilidad la presente investigación servirá de fuente teórica para otra investigación, además, respecto a la dependencia se describió a los participantes, siendo la base cualitativa,

se describió y trabajó con la técnica de la entrevista e instrumento una guía de entrevista semiestructurada. Finalmente, la confiabilidad se demostró mediante la triangulación de la información obtenida de las entrevistas por cada participante, concluyendo con una interpretación que sirvió para los resultados.

3.8. Método de análisis de datos

Para este trabajo se estableció un proceso en la cual se generó un estudio profundo donde se complementó la información sabiendo la codificación y categorización donde se estuvo en comparación constante para evitar la acumulación de información para no llegar a la saturación.

3.9. Aspectos éticos

La investigación es nueva por lo cual se puede afirmar que no hay coincidencias.

A los especialistas se les hizo firmar un documento de consentimiento informado de participante, en el cual se les hizo conocer que la información brindada será netamente académica y para uso de esta investigación manteniéndose sus respuestas en absoluta reserva.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de la desgravación de las entrevistas, se procedió a elaborar las matrices de triangulación por subcategorías, comprendiendo en ellas datos principales, ideas o conceptos expuestos por los entrevistados en cada una de sus respuestas a las preguntas relacionadas con cada subcategoría.

Con respecto al objetivo 1 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de motivación se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en las metas institucionales? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que está contenta con el trabajo que vienen haciendo las docentes en las clases virtuales como están captando la atención y la motivación de los estudiantes en las clases virtuales. El E2 opina que es importante que se mantenga la motivación durante las clases sobre todo que esté presente de principio a fin para mayores resultados. El E3 coincide que la motivación es fundamental para que los alumnos y también las docentes puedan obtener resultados óptimos en el aprendizaje. Conclusión 1: El docente para brindar una adecuada motivación debe partir en conocer la realidad de sus estudiantes, gustos y necesidades, para luego poder ofrecerles las herramientas adecuadas para lograr su aprendizaje y una buena calidad de enseñanza.

Del mismo modo se realizó la siguiente pregunta: ¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que la importancia de mantener la motivación, es parte fundamental del desarrollo pedagógico en cuanto la atención. El E2 opina que debemos mantener la motivación siempre ya que nosotras somos quienes mostramos lo mejor a los estudiantes, sí que nosotras como docentes siempre nos motivemos para un mejor trabajo. El E3 opina que debemos enfocarnos en nuestras metas, propósitos y que eso sea nuestra motivación para seguir a delante. Conclusión 2: El docente para brindar una adecuada motivación debe partir en conocer la realidad de sus estudiantes, gustos y necesidades, para luego poder ofrecerles las herramientas adecuadas para lograr su aprendizaje y una buena calidad de enseñanza.

Vroom plantea que la motivación como un producto que es de valor para las personas, y vemos sus resultados en sus acciones y sus metas que se proponga. Su importancia en esta teoría es la individualidad y la motivación que se brinda. La motivación que los directivos brinden a sus maestros es algo valioso, porque hace que una persona eleve su capacidad para emplear, proyectar e inventar estrategias para el desarrollo de las metas propuestas. Escuchar siempre una palabra de motivación o algún mensaje hace que a los trabajadores puedan trabajar muchísimo mejor en su desempeño como maestros dentro y fuera de sus aulas.

En Ecuador, Quiñonez y Peralta (2016) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016” con un enfoque cualitativo, por lo que se concluye que el clima organizacional, en profesores de los diferentes colegios, cambian de estrategias en cuanto al método de enseñanza, esta investigación resalta que un clima real, bueno mejora

la motivación por tanto desarrolla un mejor trabajo por parte de los integrantes de la organización, a esto se agrega que el clima organizacional adecuado garantiza un aumento del compromiso en la institución, en conclusión se concluyó que el clima organizacional está relacionado significativamente con la planificación del trabajo pedagógico así el clima organizacional en la actividad educativa contribuye al mejoramiento de la calidad de la planificación académica y los procesos educativos. Todo depende que todos mantengan el respeto, la comunicación, la disponibilidad, el esfuerzo, el positivismo para que el clima laboral sea activo, armonioso y que sirva de motivación para ser leales a la institución a la cual trabajamos.

Concuerdo en que los docentes deben sentirse motivados dentro de sus aulas, sobre todo teniendo el apoyo de líder en este caso la Directora quien debe siempre mantener la confianza en sus trabajadores. De lo anterior se concluye que la motivación debe darse de inicio a fin, sobre todo en estos tiempos de pandemia de cómo poder captar la atención de los niños, ya que el año pasado no fue nada sencillo afrontar esta situación.

En relación al objetivo 2 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de comunicación se realizó la siguiente pregunta: Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? (Docentes y directivo) Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que está contenta con el trabajo que viene haciendo las docentes en las clases virtuales, ya que están trabajando muy bien con ayuda de la coordinadora y mantienen una buena comunicación. El E2 opina que es importante que se mantenga la comunicación siempre, y a su vez con la ayuda de la plataforma que nos permite estar siempre al tanto de todo, es parte de la comunicación de la institución. El E3 coincide que la comunicación es fundamental para que las docentes puedan estar al tanto de todo lo

que compete a la institución educativa. Conclusión 3: Los docentes deben mantener siempre una buena comunicación para tener siempre todo organizado, estar siempre en ese contacto de comunicar todo lo necesario.

Del mismo modo se realizó la siguiente pregunta: ¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que la importancia de la comunicación ayuda a tener un mejor orden no solo de maestras si no con los padres de familia, y una herramienta de una mejor comunicación es la plataforma que estamos usando. El E2 opina que es importante mantener una comunicación de forma positiva ya que todas damos nuestro punto de vista sea de largo o corto plazo para poder todas llegar a un fin con beneficio a la institución educativa. El E3 opina que la comunicación es el todo para expresar ideas, propósitos que ayuda en el crecimiento de la institución educativa, si en caso no tenemos tiempo tratamos de buscar los medios de la tecnología para estar en comunicación de todo. Conclusión 4: El docente para brindar una adecuada motivación debe partir en conocer la realidad de sus estudiantes, gustos y necesidades, para luego poder ofrecerles las herramientas adecuadas para lograr su aprendizaje y una buena calidad de enseñanza.

Chiavenato define que la comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información que se quiere decir, son trabajos que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de mensajes que se originan a través de los diversos medios de comunicación.

En Ecuador, Quiñonez y Peralta (2016) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016” con un enfoque cualitativo, por lo que se concluye que el clima organizacional, en profesores de los diferentes colegios, cambian de estrategias en cuanto al método de enseñanza, esta investigación resalta que un clima real, bueno mejora la motivación por tanto desarrolla un mejor desempeño por parte de los integrantes de la organización, a esto se agrega que el clima organizacional adecuado garantiza un aumento del compromiso en la institución, en conclusión se demostró que el clima organizacional está relacionado significativamente con la planificación del trabajo pedagógico así el clima organizacional en la actividad educativa contribuye al mejoramiento de la calidad de la planificación académica y los procesos educativos. Todo depende que todos mantengan el respeto, la comunicación, la disponibilidad, el esfuerzo, el positivismo para que el clima laboral sea activo, armonioso y que sirva de motivación para ser leales a la institución a la cual trabajamos.

Igualmente sostengo que la comunicación es fundamental para que en este caso los docentes puedan mantener una mejor información entre ellos. Comunicar ya sea por la directora o la coordinadora algo importante para ayuda de la institución. Se puede afirmar que las respuestas son similares a esta categoría que es la comunicación que es importante que las docentes tengan una comunicación continua para poder estar al tanto de cualquier situación o acontecimiento que se dé.

En relación al objetivo 3 de esta investigación que corresponde a la subcategoría toma de decisiones se realizó la siguiente pregunta:

¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que la toma de decisiones se emplea desde que se trabaja en equipo el plan anual de trabajo, ya que son puntos importantes que se deben manejar para trabajar un año escolar satisfactorio. El E2 opina que antes escogíamos las decisiones o acuerdos con la seora directora sin embargo ahora lo hacemos mediante la coordinadora, quien es la que nos guía para los eventos que trataremos. El E3 coincide que debemos siempre tomar las decisiones de forma grupal, para llegar a una sola idea en grupo. Conclusión 5: los docentes deben siempre tratar de tomar las decisiones en grupo, para que así se vea una buena organización institucional.

Del mismo modo se realizó la siguiente pregunta: En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que en su rol de Directora siempre ha brindado confianza sus maestras, para que ellas puedan decir sus opciones y opiniones acerca de si les parece o no, siempre manteniendo el respeto de cada una. El E2 opina que el tomar una decisión lo primero es comunicarlo, decir lo que una `piensa y poder llegar todas en un mismo acuerdo para luego proyectar, sin ningún problema alguno, sabiendo cada una dio su punto de vista. El E3 opina que la confianza también es parte de poder hacer grandes cosas, no siempre se cuenta con la directora, pero en grupo se tomar decisión empleando una buena comunicación para el progreso del jardín. Conclusión 4: La Directora trata de que los docentes siempre traten de opinar libremente, dar sus ideas para que todas lleguen a una sola conclusión y puedan siempre tener esa comunicación sin temor a expresarse.

Likert la toma de decisiones se toman por consenso y se promueve en conjunto, es una sucesión donde se realiza la elección de diferentes opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, la toma de decisiones consiste, básicamente, en escoger la mejor idea para así poder emplearla y resolver algunos problemas actuales. Likert me menciona una acción fundamental que se debe emplear en las instituciones educativas para que de esa forma se puedan tomar ideas que se de crecimiento para todo proyecto educativo y sea la diferencia de los demás.

En México, Ramírez, García y Martínez (2019) en su investigación titulada “La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia entre docentes en las instituciones de educación media superior” con un método cualitativo, por lo que se concluye que es de suma importancia que los encargados de las instituciones educativas involucren el trabajo colaborativo, la comunicación y la dinámica abierta en las instituciones de educación media superior para superar los problemas contextuales más apremiantes, llegando siempre en acuerdos con los integrantes de las instituciones educativas quienes forma parte del trabajo en equipo. En esta investigación queda comprobado que la convivencia va de la mano con el clima organizacional en cuanto al trabajo de los docentes, ya que los directivos tienen como función de impulsar tomar en práctica un trabajo grupal, el intercambio de ideas, y saber cómo solucionar problemas que no afecten en el desarrollo y ambiente laboral. Como bien indica esta investigación es importante tener siempre en cuenta el trabajo colaborativo, a su vez la convivencia es parte que todo marche bien en la institución educativa a la cual uno pertenece, todo depende mucho de los directivos quienes son los que deben impulsar estas estrategias para que todos trabajen de los más a gusto, en equipo intercambiado ideas, proyectos. La convivencia es parte de unos de los procesos importantes que se debe mantener en cada institución educativa, para convivir en armonía.

Afirmo que la toma de decisiones siempre se debe emplear en las instituciones educativas para que los docentes sean libres de expresar sus ideas de forma positiva, siempre respetando las opiniones del resto, la toma de decisiones es esencial para que los docentes puedan ser escuchadas y así también sus ideas sean respetadas ya que todas tienen diferentes ideas.

En relación al objetivo 4 de esta investigación que corresponde a la subcategoría el diálogo se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen dialogo con los docentes? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina, bueno en realidad contamos con apoyo psicológico lo cual ayuda mucho a las mises en donde ahí compartimos un diálogo ameno para poder mantenernos unidas en constante conversación. El E2 opina que El E3 Conclusión 6: Los docentes tratan de que todos los acuerdos que tomen sea de una forma positiva sobre todo manteniendo un dialogo respetuoso, y siempre optando por todas las ideas de todos los integrantes de la institución educativa.

Del mismo modo se realizó la siguiente pregunta: ¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que la rutina de sobre las reuniones a variado mucho, ya que la falta de tiempo a veces no alcanza, pero siempre trata de estar en comunicación con la coordinadora. El E2 opina que ahora todo se maneja con la coordinadora quien está a cargo de darnos los alcances necesarios para poder trabajar en equipo. El E3 bueno quizás en estos meses no hemos tenido muchas reuniones por motivos de quizás algunos que están trabajando o estudiando, pero tratamos de cumplir con todo. Conclusión 4: podemos concluir que es

importante poder estar siempre al tanto de todo, en aportas ideas distintas y consolidar en una que fortalezca a la institución.

Paulo Freire menciona que el diálogo es una forma de conocer, es la idea en que las personas sean libres, que tenga confianza en sí mismo, que no tenga temor de expresar lo que piensa, construyendo palabras que expresen su pensamiento y que a través de esediálogo pueda manifestarla. El diálogo debe ser siempre fluido con respeto, de manera frecuente y consecuente, es la forma más accesible de poder saber de alguna información que se desee tratar.

En Puno (Perú), Cahuapaza y Mamani (2020) en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno” con su estudio descriptivo, llega a la conclusión que este estudio si hay una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir la conducta de las actitudes influyen por cómo nos relacionamos con el entorno, el ambiente laboral juega un papel importante en el desempeño docente. Como bien menciona está investigación la actitud muestra un rol importante en el clima laboral de los maestros quienes son el modelo a seguir de sus estudiantes y de los colegas quienes conforman parte del equipo educativo, por lo tanto, debe tener en cuenta estos puntos importantes para ponerlo en práctica. Solo docentes no solo deben ser quienes se encarguen de dictar clases sino también de velar por el bienestar de los estudiantes y que ambos sean partícipes de que el ambiente de clases se mantenga e un buen equilibrio, y puedan ambos sentirse en la libertad de expresarse.

Lo que podemos decir referente al dialogo es que mediante esa acción podemos conocer a las personas, saber qué es lo que piensan, opinan de algo y puedan dar sus fundamentos. Se determina que el dialogo forma parte importante para que los docentes puedan manifestar sus

dudas e inquietudes en este caso a la directora así todos mantengan un dialogo pasivo entre todos los trabajadores.

En relación al objetivo 5 de esta investigación que corresponde a la subcategoría trabajo colegiado se realizó la siguiente pregunta: ¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que si influye debido a que junto a las mises podemos tomar las mejores decisiones y acuerdos .que El E2 piensa que las maestra deben sentirse cómodas en el trabajo, el que compartan ideas eso ayuda en el trabajo colegiado entre maestras. El E3 que vienen trabajando muy bien entre colegas, se llevan bien y sobre todo se mantiene el respeto siempre, aunque a veces tienen indiferencias pero siempre hay solución. Conclusión 6: Que en el trabajo colegiado siempre se debe mantener la unión, el respeto entre docentes para trabajar en equipo y estar siempre a disposición de todo.

Del mismo modo se realizó la siguiente pregunta: Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E. Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 justo en estos meses se están trabajando algunas actividades para los niños, como el grupo de ciencia, en el cual nos permite estar más al contacto de los niños y ellos sean quienes indaguen, investiguen todas las dudas necesarias. El E2 antes cada quien veía por su aula pero la idea no es esa, se quería que se logre trabajar en conjunto, y eso se hizo. El E3 menciona que la base de todo es la comunicación que se mantenga entre los trabajadores de la institución, ya que si hay eso se ve buenos resultados. Conclusión 4: que si han estado avanzando poco a poco logrando cosas positivamente como grupo, como entidad educativa.

Espinosa menciona que el trabajo colegiado como una vía a través de la cual se pueden tratar problemas comunes y resolverlos mediante el diálogo formando así un equipo capaz de concertar soluciones. Si bien es cierta una de las opciones más comunes es tener un coordinador donde este pueda aportar y de alguno u otra forma mantener el orden entre los maestros e integrantes de las instituciones puedan siempre aportar sus ideas con la libertad de decir e indicar lo que piensan y sienten.

En Lima (Perú), Ccora y Matas (2015) en su estudio titulado Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario, con un enfoque descriptivo donde se llega a la conclusión que, si existe una coincidencia positiva, es decir la relación entre las escuelas y el docente. si hay una relación entre estos dos factores de clima y las competencias de desempeño laboral en docentes, asimismo, el clima organizacional, menciona que el ambiente y los estados de ánimo forma parte de la cultura de cada empresa, por qué parte de la personalidad propia de la organización. Las empresas institucionales deben promover un ambiente cálido, tranquilo donde el trabajador se sienta seguro de cómo se defiende en sus responsabilidades, implementando programas que atiendan la salud física, emocional, social, intelectual y espiritual de los trabajadores esto permitirá mejorar su rendimiento laboral, para que estas instituciones reflejen un mejor proceso de enseñanza aprendizaje.

Puedo concluir que el trabajo colegiado es para poder tratarlo en conjunto, en equipo y así podamos todos llegar en un consenso y también seamos capaces de poder solucionar problemas. En conclusión podemos decir que el trabajo colegiado se trata problemas comunes entre sí.

En relación al objetivo 6 de esta investigación que corresponde a la subcategoría evaluación docente se realizó la siguiente pregunta: ¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 La directora pina que estuvo evaluando a las docentes con una ficha pedagógica de la cual le permitía poder recaudar algunas falencias que puedan obtener para de alguna u otra forma mejorarlas. El E2 opina que ha visto en algunas oportunidades observar ingresar a las aulas a la directora para evaluarlas en sus clases. El E3 hasta donde tiene entendido la directora evalúa con la ficha pedagógica y también con la ayuda de la psicóloga del jardín quienes ellas ven las falencias y debilidades de las maestras para poder mejorarlas. Conclusión 6: los docentes deben ser evaluados de una forma oportuna para que ellos puedan ver sus falencias en su trabajo y puedan mejorarlas, todo a beneficio de los niños.

Del mismo modo se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta. Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1 opina que trabaja con la ficha de monitoreo, sin embargo hace mención que esa ficha se maneja de forma interna. El E2 opina que solo se sabe que son evaluadas pero que le gustaría que después d esas evaluaciones se convoquen a las docentes para poder brindarle información de dicha evolución. El E3 opina para contar con ambas opiniones que fueron solo 2 veces en las cuales ella vio que se entró a evaluar y que sería bueno contar con la parte psicológica que Conclusión 4: Las docentes piden que se empleen evaluaciones más seguidas para que puedan darse cuenta de algunas dificultades de mejora, que se cree algunas sesiones con la psicóloga o taller para ayudar a las maestras.

El MINEDU resalta que la evaluación del docente evalúa distintos aspectos que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. El instrumento que se debe emplear y que es más factible es la observación de lo que el docente realiza en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, como se dirige ante cada necesidad de los estudiante, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas.

En Perú, Eric Gálvez y R. Milla (2018) en su investigación acerca de la Evaluación del desempeño docente: se empleó poder desarrollar una aprendizaje en los estudiantes en el marco desempeño docente, llegando a la conclusión siguiente, estos resultados marcan que hay un bajo nivel de aprendizajes en el propósito de la evaluación, para ello se elaborara un modelo de evaluación, para ver el nivel en el que se encuentran los docentes, para así ver sus falencias y ver cómo se va mejorando en el ámbito laboral. En mi opinión considero que en nuestro país conforme a la coyuntura que estamos viviendo se debe emplear alguna técnica en el cual los directivos evalúen al docente no solo fijándose en la parte pedagógica de cada docente sino también en la parte anímica de los maestros, aún la mayoría no sabe cómo usar bien la herramientas de trabajo, como dar apoyo a los pares de familia quienes ahora se han convertido en los maestros dentro de casa, eso también debe evaluarse, y tomar en cuenta para mejorar. Sin embargo, en estos tiempos estamos descuidando a los docentes, no hay apoyo emocional es importante para que todos los integrantes de las escuelas puedan tener ánimos de poder seguir apoyando a los alumnos.

Siempre es de importancia que la evaluación docente debe ser un punto a favor a los docentes para que puedan ver sus aspectos positivos y negativos y puedan así mejorar en su trabajo. La evaluación docente es un punto importante que toda institución debe tener en cuenta para evaluar a los docentes.

V. CONCLUSIONES

Como conclusión general tenemos que el clima organizacional ayuda a la mejora en el desempeño docente en las instituciones educativas.

Conclusión 1. Se determinó que la motivación es parte fundamental para que los docentes puedan desenvolverse de forma estratégica dentro de sus aulas.

Conclusión 2. Se determinó que la comunicación se debe constante para así mantenerse informado de los trabajadores de las entidades educativas, de forma positiva y asertiva.

Conclusión 3. Se determinó que la toma de decisiones es importante que se tomen acuerdos o ideas en grupo, manteniendo siempre el respeto de todos los aportes que sean de beneficio para la institución.

Conclusión 4. Se determinó que el diálogo es fundamental en la relación entre los docentes ya que conlleva a una óptima comunicación y entendimiento, aprobar ideas, opiniones y escuchar las razones de la otra persona.

Conclusión 5. Se determinó que el clima organizacional ayudo en la mejorar del docente en cuanto a su desempeño laboral en las aulas virtuales.

Conclusión 6. Se determinó que debe existir buena toma de decisiones entre los docentes para que en equipo se tome las mejores estrategias de trabajo en cuento a su desempeño pedagógico.

VI. RECOMENDACIONES

- Las instituciones deben fomentar más la motivación en sus trabajadores con el objetivo de que ellos se sientan contentos admirados de su trabajo.
- Los docentes y padres de familia deben promover un clima de armonía que facilite la realización de actividades planificadas.
- Los directivos y docentes deben hacer uso de la toma de decisiones para así por llegar a acuerdos positivos en conjunto, sin discrepancias, siempre respetando las ideas de todos.
- Directivos, deben capacitar a los docentes en la planificación curricular a fin de fortalecer el trabajo técnico pedagógico.
- Los docentes deben implementar nuevas estrategias para el trabajo colegiado considerando sus beneficios reflexionando y expresando sus ideas con mayor facilidad.
- Los docentes deben ser evaluados para que puedan ver que mejorar, sobre todo tener más apoyo de parte directiva, ya que en estostiempos de pandemia es complicado sobre llevar el manejo de la atención en los pequeños.

REFERENCIAS

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología del deporte*, 9(12), 123 -133. Recuperado de <http://www.rpd-online.com/article/view/63>

Baño Ayala, D. J., Villacres Cevallos, E. P., Arboleda Álvarez, L. F., & García Zapata, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la Provincia de Chimborazo - Ecuador. *Industrial Data*, 19(2), 59–68. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12816>

Bermudez, y Pedraza, A. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Bogotá http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001

Bernal, I. y Pedraza, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.- España. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003> Obtenga derechos y contenido.

Brunnet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

Caligiore, I., & Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644 - 658. Recuperado, de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29002408>

Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* [en línea], 14(1), 1 - 22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=44729876006>

Ccora, R. y Castañeda, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apunt. cienc. soc.* 2015; 05(02) doi: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015048>

Chairez, Guadalupe, Araiza, Valles y Manuela. (2016) El desempeño docente y la calidad educativa, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México.

Chiang, M., Slazar, M., Martín, M., & Nuñez, A. (enero - junio de 2010). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación. *Salud de*

los Trabajadores, 19(1), 05 - 16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

Espinoza, J. (2017). Relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico de los alumnos de escuelas profesionales acreditadas. *Tzhocoen*, 9(4), 29 - 40. doi:<https://doi.org/10.26495/rtzh179.423933>

Espinoza, J.(2018). Clima organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. DOI: <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García, A., Orteaga, P., & Reyes, I. (April de 2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370 - 1384. doi:[https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)

García, Monica. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle Cali, Colombia. pp. 43-61.

Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Horn, A., Marfan, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 82-104. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral e el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024 (Agosto, 2018). Vol. 3, No.8.1pp.300-312
Disponibleen:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>.

Lupano y Castro. (2004). Estudios sobre el liderazgo, teorías y evaluación-Argentina.

Milicic, N., Rosas, R., Scharager, J., García, M. R., & Godoy, C. (2008). Diseño, Construcción y Evaluación de una Pauta de Observación de Videos para Evaluar Calidad del Desempeño Docente. *Psykhé*, 17(2), 79 - 90. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282008000200007>

MINEDU (2012) RECUPERADO DE
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (25 de marzo de 2014). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Pedraza, Álvarez y Cruz. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior 2020- México.

Pedraza, Norma. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev. Lasallista Investig.* [online]. 2018, vol.15, n.1, pp.90-101. ISSN 1794-4449. Doi:<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.

Quiñonez y Peralta. (2016). "Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016"- Ecuador. *Revista de Investigación Universitaria*. Doi:<https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>

Ramírez, García y Martínez. (2019). "La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia entre docentes en las instituciones de educación media superior". – México. Doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

León. (2006) Método: *Guía de entrevista*. <https://xdocs.cz/doc/cuaderno-de-campo-14-283gdxj994n6>

Serrano y Portalanza. (2014). Liderazgo clima organizacional y desempeño laboral. *Universitaria Konrad Lorenz*. Production and hosting by Elsevier España.

Santa Cruz, F. (26 de octubre de 2015). Tipos y diseños de investigación [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/10/tipos-y-diseno-de-investigacion.html>

Taly, T. y Barba, O. (2020). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Públicas. Piura- Perú Doi: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla 1 de Matriz de categorización apriorística

Campo temático	Problema de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría de Estudio Apriorística	Subcategorías emergentes	Instrumento	Constructo
El clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Región la Libertad – 2021.	¿Cómo el clima organizacional mejora en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región La Libertad-2021?	Analizar el clima organizacional como mejora en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región la libertad-2021.	O1 conocer la importancia de la motivación de los docentes de la Institución Educativa de la región La Libertad – 2021.	Categoría 1: Clima Organizacional	Motivación	Entrevista	1. ¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en este tiempo de pandemia? 2. ¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?
			O2 Explicar la importancia de la		Comunicación	Entrevista	3. Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la

			comunicación de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021				temática de la comunidad educativa? (Docentes y directivos). 4. ¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas? ¿Porque?
			03 Conocer las estrategias de la toma de decisiones de los docentes de la institución Educativa de la Región La		Toma de decisiones	Entrevista	5. ¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones? 6. En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?

			Libertad – 2021				
			04 Conocer si existe diálogo de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021	Categoría 2: Desempeño Docente.	Diálogo.	Entrevista	7. ¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen dialogo con los docentes? 8. ¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?

			05 analizar el trabajo colegiado de los docentes de la institución Educativa de la Región La Libertad – 2021.		Trabajo Colegiado	Entrevista	<p>9. ¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?</p> <p>10. Señale aspectos positivos del trabajo colegiado del cual ha salido beneficiada su I.E.</p>
			06 Identificar la importancia de la evaluación docente de la institución		Evaluación Docente.	Entrevista	11. ¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?

			Educativa de la Región La Libertad – 2021.				12. ¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.
--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO ENTREVISTA

1. Presentación del entrevistador

Tenga usted muy buenos días/tardes (fecha/hora), mi nombre es Alosilla Atoche, Shirley Duanny, estoy realizando la Maestría en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región La Libertad- 2021.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y/o docentes de estudiante del nivel inicial. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted a grabar la conversación?, agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales y perfil del entrevistado

- a. ¿Cuál es su nombre?
- b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?
- c. ¿Qué experiencia tiene en el área de Comunicación?
- d. ¿En qué Institución labora?
- e. ¿Cuál es su cargo actualmente?
- f. ¿Qué funciones cumple?

3. Aproximación a las categorías de estudio

- a. Al escuchar la frase Clima organizacional ¿Qué es lo primero que se viene a su mente?
- b. Si le menciono la frase Desempeño docente ¿Qué concepto se viene a su mente?

4. Guía de preguntas

Categoría	Preguntas
CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>La motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan.</p> <p>¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en este tiempo de pandemia?</p> <p>¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?</p>
	<p>La comunicación es el intercambio de información entre personas.</p> <p>Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? (Docentes y directivo)</p> <p>¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué?</p>

	<p>La toma de decisiones se toman por consenso y se promueve la toma de decisiones en conjunto, es también el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida.</p> <p>¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones?</p> <p>En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?</p>
	<p>El diálogo es el único modo de conocer, es la única forma en que las personas sean libres, que tenga confianza en sí mismo, que no tenga temor de expresar lo que piensa, construyendo palabras que expresen su pensamiento y que a través de ese diálogo pueda manifestarla.</p> <p>¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen dialogo con los docentes?</p> <p>¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?</p>

<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>El trabajo colegiado como una vía a través de la cual se pueden tratar problemas comunes y resolverlos mediante el diálogo formando así un equipo capaz de concertar soluciones.</p> <p>¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?</p> <p>Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E.</p>
	<p>La Evaluación del Desempeño Docente evaluar aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. El instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente hace en el aula.</p> <p>¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?</p> <p>¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.</p>

- 4. Cierre:** Para finalizar, ¿Qué sugerencias tiene como especialista para la mejora del clima organizacional en el desempeño docente? Agradezco su tiempo y participación en la presente investigación.

Anexo 3. Cuadro de Triple Entrada para Construir Instrumentos de Objetos de Aprendizaje Abiertos.

Fuente	Realidad-Especialista	Relación	
Instrumento	Entrevista	Base-teórica-normativa	
Constructo		Contenido	Marco
La motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan.	x	Según Víctor Vroom (1964), define que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras. La motivación es el resultado de multiplicar la fuerza de la motivación por el valor de la meta más la probabilidad del logro.	Marco conceptual
<p>¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en este tiempo de pandemia?</p> <p>¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?</p>			

<p>La comunicación es el intercambio de información entre personas.</p> <p>Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? (Docentes y directivo)</p> <p>¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué?</p>	<p>x</p>	<p>Según Idalberto Chiavenato (2006), define que la comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información, son actividades que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de mensajes que se originan a través de los diversos medios de comunicación empleados por ella, con el objetivo de proveer comunicación, unión y motivación para así alcanzar las metas</p>	<p>Marco conceptual</p>
---	----------	--	-------------------------

		establecidas por la organización.	
La toma de decisiones se toman por consenso y se promueve la toma de decisiones en conjunto.	x	Según Likert (1961), define que la toma de decisiones se toman por consenso y se promueve la toma de decisiones en conjunto , es también el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida, la toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.	Marco conceptual
¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones? En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?			

<p>El diálogo es el único modo de conocer, es la única forma en que las personas sean libres, que tenga confianza en sí mismo, que no tenga temor de expresar lo que piensa.</p>	<p>X</p>	<p>Según Paulo Freire (2005) define que el diálogo es el único modo de conocer, es la única forma en que las personas sean libres, que tenga confianza en sí mismo, que no tenga temor de expresar lo que piensa, construyendo palabras que expresen su pensamiento y que a través de ese diálogo pueda manifestarla.</p>	<p>Marco conceptual</p>
<p>¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen diálogo con los docentes?</p> <p>¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?</p>			
<p>El trabajo colegiado como una vía a través de la cual se pueden tratar problemas comunes y resolverlos mediante el diálogo formando así un equipo capaz de concertar soluciones.</p>	<p>X</p>	<p>Según Espinosa (2008) define el trabajo colegiado como una vía a través de la cual se pueden tratar problemas comunes y resolverlos mediante el diálogo formando así un</p>	<p>Marco conceptual</p>

<p>¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?</p> <p>Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E</p>		<p>equipo capaz de concertar soluciones.</p>	
<p>La Evaluación del Desempeño Docente evaluar aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente.</p> <p>¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?</p> <p>¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.</p>	<p>x</p>	<p>Según el MINEDU (2008), define la Evaluación del Desempeño Docente evaluar aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. El instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente hace en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de</p>	<p>Marco conceptual</p>

		aprendizaje, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas.	
--	--	--	--

Fuente: Información de las bases teóricas - elaboración propia.

ANEXO 4: Desgravación de entrevistas

RESULTADO CATEGORÍA: MOTIVACIÓN

Tabla 1. Resultados Subcategoría: Motivación

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
1. ¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en las metas institucionales?	“Considero que las maestras están haciendo un trabajo muy arduo , en primer lugar ya que no se está trabajando de manera presencial , no se compara como se trabajó de forma virtual, entonces ver el trabajo de las docentes acerca de la motivación yo observo que utilizan diferentes recursos no, y mucho de ellos observo que utilizan bastante los títeres, material visual de una forma más visible, canciones videos de ayuda y las maestras están haciendo un mejor trabajo para captar la atención de los niños, ya que no es nada fácil”.	“Considero que es importante porque forma parte del trabajo pedagógico, creo yo, y es el cual nos permite ver en qué nivel están los niños en cuanto a su atención, enfatizando también algo importante como la motivación de principio a fin”.	“Bueno miss en este caso siento que la complejidad que lleva trabajar desde casa, llevar este ritmo de clases virtuales creo que es fundamental es tener motivación en todo momento para que uno pueda realizar desempeñarse de manera correcta, siempre con función que los niños aprendan todos los objetivos como docente uno se plantea pueda llegar a la meta por lo cual va de la mano con la motivación”.

El E1 opina que está contenta con el trabajo que vienen haciendo las docentes en las clases virtuales como están captando la atención y la motivación de los estudiantes en las clases virtuales. El E2 opina que es importante que se mantenga la motivación durante las clases sobre todo que esté presente de principio a fin para mayores resultados. El E3 coincide que la motivación es fundamental para que los alumnos y también las docentes puedan obtener resultados óptimos en el aprendizaje.

Conclusión 1: El docente para brindar una adecuada motivación debe partir en conocer la realidad de sus estudiantes, gustos y necesidades, para luego poder ofrecerles las herramientas adecuadas para lograr su aprendizaje y una buena calidad de enseñanza.

<p>2. ¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?</p>	<p>“Considero que es importante porque forma parte del trabajo pedagógico, creo yo, y es el cual nos permite en qué nivel están los niños en cuanto si atención”.</p>	<p>“Bueno yo creo que si una docente , una profesora que ahorita es el pilar porque si bien es cierto la cabeza principal es la directora pero bueno las que estamos dentro de las clases somos las docentes, si no estuviéramos felices contentas de lo que hacemos o a gustos no brindaríamos una buena educación a los niños entonces de ahí parte todo, como usted decía miss el hecho que la directora nos felicite ciertos tiempo del trabajo que venimos haciendo, porque estamos brindando una parte de nuestra casa y el que nos felicite es algo gratificante”.</p>	<p>“Bueno miss en su totalidad viéndolo en la parte profesional yo creo que como personas tenemos una serie de metas de las cuales debemos cumplir y desempeñar en la institución lo cual debe estar siempre presente la motivación ese ánimo ese espíritu, de nosotras como docentes ponerlo día a día para a través de ello se adquiera beneficios durante el año escolar, y en el caso laboral igual miss creo que en este caso mantener entre los trabajadores una motivación continua ya que el poyo grupal es súper importante, y recaudar las ideas de cada una de nosotras el apoyo de motivarnos en dar los mejor para mostrar resultados positivos”.</p>
---	---	---	--

El E1 opina que la importancia de mantener la motivación, es parte fundamental del desarrollo pedagógico en cuanto la atención. El E2 opina que debemos mantener la motivación siempre ya que nosotras somos quienes mostramos lo mejor a los estudiantes, sí que nosotras como docentes siempre nos motivemos para un mejor trabajo. El E3 opina que debemos enfocarnos en nuestras metas, propósitos y que eso sea nuestra motivación para seguir a delante.

Conclusión 2: El docente para brindar una adecuada motivación debe partir en conocer la realidad de sus estudiantes, gustos y necesidades, para luego poder ofrecerles las herramientas adecuadas para lograr su aprendizaje y una buena calidad de enseñanza.

Tabla 2. Resultados Subcategoría: Comunicación

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
<p>3. Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunidad educativa? (Docentes y directivos).</p>	<p>“Bueno entre los miembros de las entidades educativas encontramos, maestros, padres de familia y la directora, bueno en este caso, la comunicación creo yo es continuo y a través de una coordinadora en este tiempo , del cual nos permite facilitar la comunicación con las maestras , y directamente yo realizo esa comunicación también con los padres de familia de una forma directa y también mediante la plataforma se hace un comunicado general, no las diferentes formas de comunicación que se puede apoyar como institución ya sea a través del wasapp, teléfono y plataforma , si no habría comunicación no se lograrían las metas logrando el día de hoy”.</p>	<p>“Si, ayuda al con la plataforma hemos encontrado que nos ayuda a tener una mejor organización, y a cumplir metas como mantener una buena comunicación con los padres, dar de forma oportuna brindar en apoyo de la retro alimentación de los niños, dar sus informe de cómo van los niños en la parte académica, yo creo que todas esas metas se van logrando y si estamos más organizadas, creo que este año se está cumpliendo mejor ese tema, y en estos dos años de pandemia creo que uno, bueno particularmente yo eh ido aprendiendo a cumplir más metas a establecerlas y cumplirlas también , y eso este año con la plataforma nos ayudado mucho a poder desarrollar un mejor trabajo en la parte educativa , o psicopedagógico en el ámbito institucional”.</p>	<p>“Bueno miss en este caso con frecuencia sí, siempre ando en comunicación unas veces por semana, avisando alas docentes lo que se va a realizar, debido a que soy la coordinadora del jardín y pues es mi labor comunicar todo lo que se conversa con la directora, presentarle el plan de trabajo de las actividades, tanto con la parte directiva y las docentes si hay comunicación”.</p>

El E1 opina que está contenta con el trabajo que viene haciendo las docentes en las clases virtuales, ya que están trabajando muy bien con ayuda de la coordinadora y mantienen una buena comunicación. El E2 opina que es importante que se mantenga la comunicación siempre, y a su vez con la ayuda de la plataforma que nos permite estar siempre al tanto de todo, es parte de la comunicación de la institución. El E3 coincide que la comunicación es fundamental para que las docentes puedan estar al tanto de todo lo que compete a la institución educativa. Conclusión 3: Los docentes deben mantener siempre una buena comunicación para tener siempre todo organizado, estar siempre en ese contacto de comunicar todo lo necesario.

<p>4. ¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué?</p>	<p>“Si, ayuda al con la plataforma hemos encontrado que nos ayuda a tener una mejor organización, y a cumplir metas como mantener una buena comunicación con los padres, dar de forma oportuna brindar en apoyo de la retro alimentación de los niños, dar sus informe de cómo van los niños en la parte académica, yo creo que todas esas metas se van logrando y se estamos más organizadas, creo que este año se está cumpliendo mejor ese tema, y en estos dos años de pandemia creo que uno, bueno particularmente yo eh ido aprendiendo a cumplir las metas a establecerlas y cumplirlas también , y eso este año con la plataforma nos</p>	<p>“Bueno si definitivamente si porque si cada una no expresara lo que piensa ya que cada una piensa distinto o damos nuestra opinión una meta de largo o corto plazo puede que si todas pensamos en conjunto tendríamos un mismo propósito ya la directora diría que tendremos mejores ideas no y ayudar a que esto avance más por eso si es importante”.</p>	<p>“Si mis, siento que la comunicación es todo, si nosotras expresamos nuestras ideas obtendremos beneficios no solo individuales si no grupal, para beneficio de la institución educativa, por lo cual se ve el rendimiento bueno en nuestro trabajo, aunque a veces por temas también personales a veces no tenemos más tiempo de lo que se quiere, pero tratamos de mantener comunicación ya sea por el celular, correos, etc.”.</p>
--	---	--	---

	<p>ayudado mucho a poder desarrollar un mejor trabajo en la parte educativa , o psicopedagógica en el ámbito institucional”.</p>		
<p>El E1 opina que la importancia de la comunicación ayuda a tener un mejor orden no solo de maestras si no con los padres de familia, y una herramienta de una mejor comunicación es la plataforma que estamos usando. El E2 opina que es importante mantener una comunicación de forma positiva ya que todas damos nuestro punto de vista sea de largo o corto plazo para poder todas llegar a un fin con beneficio a la institución educativa. El E3 opina que la comunicación es el todo para expresar ideas, propósitos que ayuda en el crecimiento de la institución educativa, si en caso no tenemos tiempo tratamos de buscar los medios de la tecnología para estar en comunicación de todo. Conclusión 4: El docente para brindar una adecuada motivación debe partir en conocer la realidad de sus estudiantes, gustos y necesidades, para luego poder ofrecerles las herramientas adecuadas para lograr su aprendizaje y una buena calidad de enseñanza.</p>			

Tabla 3. Resultados Subcategoría: Toma de decisiones.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
<p>5. ¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones?</p>	<p>“Yo creo que la toma de decisiones se hace desde el primer momento a través del plan anual, se va viendo que se puede desarrollar, yo en este caso como la institución es pequeña lo eh estado trabajando con las mises, e inclusive brindar o pedir el apoyo de os padres de familia, para ver su opinión de los padres de familia y de acuerdo a esa toma de decisiones se hace como un reajuste a fin de año se ve que fortalezas que debilidades se ha podido encontrar en la institución para así mejorar el próximo año , y eso se hace a través de los procesos de gestión educativa y de acuerdo a lo que se tiene el PCI, PAT, ya sea al inicio y el final y en el mes de diciembre a ser una retroalimentación y ver las dificultades para</p>	<p>“Bueno yo creo que en las reuniones que se dan por wasapp, en realidad cuando nosotras coordinábamos al inicio con miss luisa ella coge tus ideas y ella como es la cabeza principal ve y escoge que idea le parece más y pues ahora lo estamos haciendo con la coordinadora académica que se está haciendo cargo de todo, y ella igual no recoge nuestras ideas y ya lo consulta ella con la directora no, ahí se ve y se arma lo que vamos hacer”.</p>	<p>“Bueno en este caso, creo que es algo constante que debemos hacer, mira estos es el trabajo que vamos a desempeñar, pero más implícito esta cuando son actividades generales que amerite la toma de decisiones de manera grupal brindando sus ideas para luego tomar un consenso y luego presentarlas, para ver si todo está conforme”.</p>

	<p>poder así proponer nuevas metas, objetivos como institución, cosa que tampoco lo hice cosa que eso reconozco, pero si pienso hacerlo este año”.</p>		
<p>El E1 opina que la toma de decisiones se emplea desde que se trabaja en equipo el plan anual de trabajo, ya que son puntos importantes que se deben manejar para trabajar un año escolar satisfactorio. El E2 opina que antes escogíamos las decisiones o acuerdos con la seora directora sin embargo ahora lo hacemos mediante la coordinadora, quien es la que nos guía para los eventos que trataremos. El E3 coincide que debemos siempre tomar las decisiones de forma grupal, para llegar a una sola idea en grupo. Conclusión 5: los docentes deben siempre tratar de tomar las decisiones en grupo, para que así se vea una buena organización institucional.</p>			

<p>6. En su institución educativa ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?</p>	<p>“Siempre se ha dado de manera fluida, es mi perspectiva como directora, siempre pienso que la comunicación siempre ha estado ahí ,siempre hemos tratado de escuchar a las maestras siempre eh tratado de no ser imparcial no si no puna persona que sea parcial en lo que es la toma de decisiones, en poder escuchar al maestro y consensuar entre todos porque creo que eso tiene que ver con el clima organizacional , con el clima del trabajo porque si uno es un líder que va a estar</p>	<p>“Bueno yo creo que es siempre, para nosotras poder tomar la decisión, expresamos nos comunicamos, conversamos, dialogamos tratamos de llegar a un consenso, es cierto que por ejemplo no un grupo de 4 o 5 personas la cantidad que fuese siempre no todos vamos a estar de acuerdo, pero ahí está el hecho de conversarlo lo que nos parece o no de esa forma se trabaje la comunicación para que luego no se den malos entendidos y todo lo demás”.</p>	<p>“Bueno en importante mencionar que la directora ,pues ahora no la vemos con frecuencia debido a que se encuentra también desempeñando otras actividades de trabajos de lo cual estoy encargada de poder tomar los acuerdos juntos alas docentes pero cuando ya son quizás decisiones que debemos acordar con ella con la directora pues si estamos todas presentes no, siempre la señora directora nos da la confianza cree en el trabajo bueno que hacemos nosotras en grupo así que siempre tratamos de tomar decisiones de crecimiento en la institución”.</p>
--	--	--	--

	<p>imponiendo yo creo que las cosas no funcionan ,uno va aprendiendo cada día eso siempre esa mente ese pensamiento de estar aprendiendo día a día y mejorar en el servicio que quiere brindar tato en docentes, como en padres de familia y por consiguiente a los niños”.</p>		
--	---	--	--

El E1 opina que en su rol de Directora siempre ha brindado confianza sus maestras, para que ellas puedan decir sus opciones y opiniones acerca de si les parece o no, siempre manteniendo el respeto de cada una. El E2 opina que el tomar una decisión lo primero es comunicarlo, decir lo que una `piensa y poder llegar todas en un mismo acuerdo para luego proyectar, sin ningún problema alguno, sabiendo cada una dio su punto de vista. El E3 opina que la confianza también es parte de poder hacer grandes cosas, no siempre se cuenta con la directora, pero en grupo se tomar decisión empleando una buena comunicación para el progreso del jardín. Conclusión 4: La Directora trata de que los docentes siempre traten de opinar libremente, dar sus ideas para que todas lleguen a una sola conclusión y puedan siempre tener esa comunicación sin temor a expresarse.

Tabla 4. Resultados Subcategoría: Diálogo.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
7. ¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen diálogo con los docentes?	<p>“El diálogo es básico, el respeto, el saber escuchar el poder proponer, pero también respetar lo que las docentes puedan manifestar creo también tengo la parte de la asesoría psicológica, que siempre estamos trabajando y es parte fundamental para la institucional es una fortaleza para la institución que es pequeña, pero estamos rumbo a alcanzar metas macro, pero estamos avanzando poco a poco”.</p>	<p>“Bueno yo creo que ahora el tema del dialogo exactamente no es que se dé mucho porque bueno ahora la directora no es que converse mucho con nosotras, que eso lo hacía antes quizás que te llamaba después de tu clase y te decía como te va preguntar, y creo que hace poco hemos tenido un contacto más directo no y hemos hablado un poco más que como conversar por wasapp, y no es eso si no mismo no yo creo que es más difícil el trabajar de esa forma a que estar de forma presencial donde se intercambian ideas”.</p>	<p>“Siempre trato yo como coordinadora de anotar siempre todas las ideas, puntos que las maestras me indican para luego todas podamos quedar bien, y sobre todo que el diálogo sea positivo tranquilo, cómodo para todas, siempre respeto las opciones de cada trabajar y ya luego procedo a indicarle lo acordado con la señora directora”.</p>
<p>El E1 opina, bueno en realidad contamos con apoyo psicológico lo cual ayuda mucho a las mises en donde ahí compartimos un diálogo ameno para poder mantenernos unidas en constante conversación. El E2 opina que El E3 Conclusión 6: Los docentes tratan de que todos los acuerdos que tomen sea de una forma positiva sobre todo manteniendo un dialogo respetuoso, y siempre optando por todas las ideas de todos los integrantes de la institución educativa.</p>			

<p>8. ¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?</p>	<p>“Esto lo estaba haciendo cada 15 días , el delegado esta función a una coordinadora ahora por temas muy personales que lo está haciendo y estoy en plena comunicación con ella, ella me informa que hacen y si esa comunicación está siendo fluida, creo también una de mis fortalezas en este tiempo poder de tener una coordinación en la cual me apoye y de así es manera las maestras también se sientan apoyadas, siempre dejo las puertas abiertas para que las maestras puedan acercarse a mi o no tener algún impedimento para poder conversar conmigo sea cualquier dificultad que puedan tener siempre se eh dado la libertad en eso a las maestras”.</p>	<p>“Bueno yo creo que ahora estamos más en contacto con la coordinadora, y ya he hecho del trabajo ya se basa con el más que con dirección que son cosas muy claves puntuales o ya sea alguna actividad grande quizás ahí si conversar más, pero ahora será una a dos veces o tres meses por mes no es muy fluido como antes era”.</p>	<p>“Bueno antes cada 15 días se tenía una reunión para presentar ideas, o quizás algunas inquietudes, pero ya estas últimos meses la verdad no hemos tenido ese momento por estar quizás ocupados cada quien en su trabajo en actividades personales, pero como coordinadora eh tratado siempre de reunirme con ustedes e informar todo lo que se nos solicita y pues escucharlas también a ustedes quizás no está pendiente la directora pero yo si estoy cumpliendo el rol de estar en comunicación en todo momento”.</p>
--	--	--	---

El E1 opina que la rutina de sobre las reuniones a variado mucho, ya que la falta de tiempo a veces no alcanza, pero siempre trata de estar en comunicación con la coordinadora. El E2 opina que ahora todo se maneja con la coordinadora quien está a cargo de darnos los alcances necesarios para poder trabajar en equipo. El E3 bueno quizás en estos meses no hemos tenido muchas reuniones por motivos de quizás algunos que están trabajando o estudiando, pero tratamos de cumplir con todo. Conclusión 4: podemos concluir que es importante poder estar siempre al tanto de todo, en aportas ideas distintas y consolidar en una que fortalezca a la institución.

Tabla 5. Resultados Subcategoría: Trabajo colegiado.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
9. ¿De qué manera influye en el trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?	<p>“El trabajo colegiado es muy importante, como le manifestaba en la anterior pregunta el hecho de que se puedan reunir las misas y poder concretar ideas, compartir experiencias es netamente eso el trabajo colegiado, poder reunirse con las maestras y poder ver que se debe mejorar y que realizar de acuerdo a las fechas cívicas es todo un conjunto de actividades que os va a permitir organizarnos mejor a través de estas reuniones colegiadas”.</p>	<p>“Bueno creo que con el simple hecho de que las maestras se sientan bien de trabajar cómodas, el hecho de que haya como resolver las cosas, siempre voy a recalcar el contacto físico a lo virtual pero bueno nos tocó trabajar nuevamente este año así y tratamos de hacerlo de una forma buena para los papas, los alumnos que estén cómodos con el hecho de sentarse ahí en una computadora y que estén trabajando con nosotros todo es compartido”.</p>	<p>“En este caso siento que si tenemos una buenas relación lo que hace que el trabajo que venimos haciendo marche bien, aunque cabe resaltar que a veces pues tenemos siempre ideas diferente y no quedamos en un consenso pero eso no implica a que no tengamos buena relación, al contrario enriquece a que nosotras tomemos conciencia el pensar que es lo mejor, así que por esa parte tratamos de trabajar mucho mejor, la directora siempre trata que el clima laboral se mantenga en unión, que todas nos apoyemos juntas el expresar mis ideas, sin dejar de lado la organización ya que todas nosotras tenemos nuestra función y estamos más organizadas”.</p>

El E1 opina que si influye debido a que junto a las misas podemos tomar las mejores decisiones y acuerdos .que El E2 piensa que las maestra deben sentirse cómodas en el trabajo, el que compartan ideas eso ayuda en el trabajo colegiado entre maestras. El E3 que vienen trabajando muy bien entre colegas, se llevan bien y sobre todo se mantiene el respeto siempre, aunque a veces tienen indiferencias pero siempre hay solución. Conclusión 6: Que en el trabajo colegiado

siempre se debe mantener la unión, el respeto entre docentes para trabajar en equipo y estar siempre a disposición de todo.

<p>10. Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E.</p>	<p>“Justo ahora se está empleando una actividad con respecto a un grupo de ciencia que eso lo veo como aspecto positivo, logrando como institución eso me da gusto, y otro aspecto la plataforma que nos permite ser más organizados y eso se ve reflejado en los comentarios de los padres”.</p>	<p>“Claro miss, la toma de decisiones, por ejemplo, si más no recuerdo el año pasado hemos hecho pocas cosas grandes, primero era cada una por su lado incluso yo que estaba en estimulación no conversaba con las maestras de 3,4 y 5, hasta a veces se olvidaban de indicarme las cosas y andaba sola, a por ejemplo eso en el simple hecho de las tomas de decisión, el compañerismo el coordinar algo bonito igual en equipo, eso ve positivo, de trabajar virtual, pero lo intentamos no”.</p>	<p>“Bueno en este caso la comunicación nos permite que el desempeño sea de éxito para nosotras y así se refleje el trabajo en grupo, de esa forma lo veo que todas estamos en la capacidad de asumir responsabilidades y en mi rol tratado de trabajarlo bien, el compartir ideas también es fundamental para que este caso sea diferente, la organización también que hemos mejorado el orden que ahora mantenemos todas por que el año pasado pues no teníamos todos esos registros que se necesitaba, y si analizamos el año pasado con este año pues se nota el cambio grande que hemos obtenido”.</p>
--	---	---	--

El E1 justo en estos meses se están trabajando algunas actividades para los niños, como el grupo de ciencia, en el cual nos permite estar más al contacto de los niños y ellos sean quienes indaguen, investiguen todas las dudas necesarias. El E2 antes cada quien veía por su aula pero la idea no es esa, se quería que se logre trabajar en conjunto, y eso se hizo. El E3 menciona que la base de todo es la comunicación que se mantenga entre los trabajadores de la institución, ya que si hay eso se

ve buenos resultados. Conclusión 4: que si han estado avanzando poco a poco logrando cosas positivamente como grupo, como entidad educativa.

Tabla 6. Resultados Subcategoría: Evaluación docente.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
11. ¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?	<p>“Se desarrolla a través de una ficha pedagógica que yo la lo aplique en el mes de mayo sin que las maestras se den cuenta, por que hice mi evolución de ficha de monitoreo donde van diferentes aspectos de acuerdo a la motivación, al desenvolvimiento de acuerdo a los tiempos a como se desarrolla las actividades de aprendizaje, en el aula junto con los niños principalmente esta evaluación que se hace a las maestras, normalmente nos pide la UGEL 3 durante el año, yo realice 2 evaluaciones y también se mencionó que ingresarán a las aulas a evaluar”.</p>	<p>“Bueno considero cuando dirección ingresa a las aulas a evaluar, ingresan observan tu clase y ven cómo te desenvuelves y el hecho que los papas comentan o llaman a la directora decirle esto lo otro por ellos son libres de opinar y ellos eso los que evalúan no la clase, también la psicóloga nos observa y quiera o no hay nerviosismos por que querer equivocarse”.</p>	<p>“En este caso tengo entendido por la directora me comento que ella llena una ficha donde ella ingresa a las clases y mediante la observación va llenando todo lo que ve, pero de manera personal tanto como positivo como negativo veo que en lo positivo está ahí más al contacto con nosotras más comprometida y se le suma a esto el apoyo de la psicóloga no que es de apoyo pero en lo negativo siento que en estos meses no sabemos el resultado el diagnostico de lo que ella observo quizás para que nos diga que mejorar, ya que eso nos serviría de mucho para ver que debemos cambiar, porque nosotras estamos tan concentradas en dictar las clases que a veces no sabemos si quizás tengamos falencias para mejorar, y también la</p>

			reunión creo que se debe dar para coordinar por esa parte y ya son varios meses que estamos a la espera de eso”.
--	--	--	--

El E1 La directora pina que estuvo evaluando a las docentes con una ficha pedagógica de la cual le permitía poder recaudar algunas falencias que puedan obtener para de alguna u otra forma mejorarlas. El E2 opina que ha visto en algunas oportunidades observar ingresar a las aulas a la directora para evaluarlas en sus clases. El E3 hasta donde tiene entendido la directora evalúa con la ficha pedagógica y también con la ayuda de la psicóloga del jardín quienes ellas ven las falencias y debilidades de las maestras para poder mejorarlas. Conclusión 6: los docentes deben ser evaluados de una forma oportuna para que ellos puedan ver sus falencias en su trabajo y puedan mejorarlas, todo a beneficio de los niños.

12. ¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.	“La ficha de monitoreo, es la que se utiliza más, a partir de este año, claro que por la virtualidad se desarrolla diferente, esa ficha de monitoreo se maneja internamente, si en caso veo que falta mejorar ahí me junto con la docente, pero yo sé cómo están trabajando mis docentes y hasta el momento están bien así que hasta el momento estoy contenta”.	“Bueno creo que solo es la observación y pues evalúa las sesiones, la programación solo eso, pero más solo es eso nada más ingresa a evaluar con la observación. Pero sería bueno que se nos pregunte no que nos falta mejorar dialogar respecto a eso, y felicitar si en caso logramos las expectativas y caso sea lo contrario también decirlo. Eso mis porque lo padres son quienes ven cada	“Uy mis si en este caso pues no se no si solo será observación u otra herramienta de evaluación, tan solo sé que la directora está ingresando a veces por las aulas, pero ya no se da no, pero sería bueno igual que se emplee alguna otra forma, solo sé que en 2 oportunidades se empleó la ficha de evaluación por parte de la directora, pero si miss creo que sería súper bueno que se nos haga más seguimiento por esa parte. Pero esperemos mis nos solo tener apoyo de la parte directiva sino también por la parte
--	--	---	---

		detalle y nosotras pues estamos siempre ala expectativas que ellos tienen de nosotras”.	psicológica ya que contamos con este servicio y sería de apoyo contar con la opinión de ambas partes”.
<p>El E1 opina que trabaja con la ficha de monitoreo, sin embargo hace mención que esa ficha se maneja de forma interna. El E2 opina que solo se sabe que son evaluadas pero que le gustaría que después de esas evaluaciones se convoquen a las docentes para poder brindarle información de dicha evolución. El E3 opina para contar con ambas opiniones que fueron solo 2 veces en las cuales ella vio que se entró a evaluar y que sería bueno contar con la parte psicológica que</p> <p>Conclusión 4: Las docentes piden que se empleen evaluaciones más seguidas para que puedan darse cuenta de algunas dificultades de mejora, que se cree algunas sesiones con la psicóloga o taller para ayudar a las maestras.</p>			

Fuente: Resultado de entrevista mv2021 a expertos - Elaborado por el investigador.

ANEXO 5: Transcripción de entrevistas

Entrevista 1: Lic. Luisa García Tuhanama- Directora de la I.E.P “LOS PEQUE’S DE JESÚS”.

INSTRUMENTO ENTREVISTA

1. Presentación del entrevistador

Tenga usted muy buenas noches siendo el día 20 de Junio a las 6:15 p.m. mi nombre es Alosilla Atoche, Shirley Duanny, estoy realizando la Maestría en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región La Libertad- 2021.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y/o docentes del nivel inicial. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista. Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó. ¿Autoriza usted a grabar la conversación?

Si

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales y perfil del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Luisa Thuanama García.

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de primaria. Grado Licenciada.

c. ¿Qué experiencia tiene como docente?

10 años de servicio.

d. ¿En qué Institución labora?

En la I.E.P Los Peque’s de Jesús.

e. ¿Cuál es su cargo actualmente?

Directora.

f. ¿Qué funciones cumple?

Ofrecer el mejor servicio educativo para los niños.

3. Aproximación a las categorías de estudio

a. Al escuchar la frase Clima organizacional ¿Qué es lo primero que se viene a su mente?

Bienestar.

b. Si le menciono la frase Desempeño docente ¿Qué concepto se viene a su mente?

Que el desempeño docente, es la imagen que los maestros deben mostrar para ver en qué capacidad se encuentran en poderse desempeñar dentro y fuera de las aulas, en poder demostrar todo de sí mismo, con el único fin de mostrar su vocación como docentes.

4. Guía de preguntas de la Categoría 1: Clima organizacional.

1. ¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en este tiempo de pandemia?

Considero que las maestras están haciendo un trabajo muy arduo , en primer lugar ya que no se está trabajando de manera presencial , no se compara como se trabajó de forma virtual, entonces ver el trabajo de las docentes acerca de la motivación yo observo que utilizan diferentes recursos no, y mucho de ellos observo que utilizan bastante los títeres, material visual de una forma más visible, canciones videos de ayuda y las maestras están haciendo un mejor trabajo para captar la atención de los niños, ya que no es nada fácil.

2. ¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?

Considero que es importante porque forma parte del trabajo pedagógico, creo yo, y es el cual nos permite en qué nivel están los niños en cuanto si atención.

3. Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? (Docentes y directivo).

Bueno entre los miembros de las entidades educativas encontramos, maestros, padres de familia y la directora, bueno en este caso, la comunicación creo yo es continuo y a través de una coordinadora en este tiempo , del cual nos permite

facilitar la comunicación con las maestras , y directamente yo realizo esa comunicación también con los padres de familia de una forma directa y también mediante la plataforma se hace un comunicado general, no las diferentes formas de comunicación que se puede apoyar como institución ya sea a través del wasapp, teléfono y plataforma , si no habría comunicación no se lograrían las metas logrando el día de hoy.

4. ¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué?

Si, ayuda al con la plataforma hemos encontrado que nos ayuda a tener una mejor organización, y a cumplir metas como mantener una buena comunicación con los padres, dar de forma oportuna brindar en apoyo de la retro alimentación de los niños, dar sus informe de cómo van los niños en la parte académica, yo creo que todas esas metas se van logrando y se estamos más organizadas, creo que este año se está cumpliendo mejor ese tema, y en estos dos años de pandemia creo que uno, bueno particularmente yo eh ido aprendiendo a cumplir las metas a establecerlas y cumplirlas también , y eso este año con la plataforma nos ayudado mucho a poder desarrollar un mejor trabajo en la parte educativa , o psicopedagógica en el ámbito institucional.

5. ¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones?

Yo creo que la toma de decisiones se hace desde el primer momento a través del plan anual, se va viendo que se puede desarrollar, yo en este caso como la institución es pequeña lo eh estado trabajando con las mises, e inclusive brindar o pedir el apoyo de os padres de familia, para ver su opinión de los padres de familia y de acuerdo a esa toma de decisiones se hace como un reajuste a fin de año se ve que fortalezas que debilidades se ha podido encontrar en la institución para así mejorar el próximo año , y eso se hace a través de los procesos de gestión educativa y de acuerdo a lo que se tiene el PCI, PAT, ya sea al inicio y el final y en el mes de diciembre a ser una retroalimentación y ver las dificultades para poder así proponer nuevas metas, objetivos como institución, cosa que tampoco lo hice cosa que eso reconozco, pero si pienso hacerlo este año.

6. En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?

Siempre se ha dado de manera fluida, es mi perspectiva como directora, siempre pienso que la comunicación siempre ha estado ahí siempre hemos tratado de escuchar a las maestras siempre eh tratado de no ser imparcial no si no una persona que sea parcial en lo que es la toma de decisiones, en poder escuchar al maestro y consensuar entre todos porque creo que eso tiene que ver con el clima organizacional , con el clima del trabajo porque si uno es un líder que va a estar imponiendo yo creo que las cosas no funcionan ,uno va aprendiendo cada día eso siempre esa mente ese pensamiento de estar aprendiendo día a día y mejorar en el servicio que quiere brindar tanto en docentes, como en padres de familia y por consiguiente a los niños.

5. Guía de preguntas de la Categoría 2: Desempeño docente.

7. ¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen dialogo con los docentes?

El diálogo es básico, el respeto, el saber escuchar el poder proponer, pero también respetar lo que las docentes puedan manifestar creo también tengo la parte de la asesoría psicológica, que siempre estamos trabajando y es parte fundamental para la institucional es una fortaleza para la institución que es pequeña, pero estamos rumbo a alcanzar metas macro, pero estamos avanzando poco a poco.

8. ¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?

Esto lo estaba haciendo cada 15 días , el delegado esta función a una coordinadora ahora por temas muy personales que lo está haciendo y estoy en plena comunicación con ella, ella me informa que hacen y si esa comunicación está siendo fluida, creo también una de mis fortalezas en este tiempo poder de tener una coordinación en la cual me apoye y de así es manera las maestras también se sientan apoyadas, siempre dejo las puertas abiertas para que las maestras puedan acercarse a mi o no tener algún impedimento para poder conversar conmigo sea cualquier dificultad que puedan tener siempre se eh dado la libertad en eso a las maestra.

9. ¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?

El trabajo colegiado es muy importante, como le manifestaba en la anterior pregunta el hecho de que se puedan reunir las mises y poder concretar ideas, compartir experiencias es netamente eso el trabajo colegiado, poder reunirse con las maestras y poder ver que se debe mejorar y que realizar de acuerdo a las fechas cívicas es todo un conjunto de actividades que os va a permitir organizarnos mejor a través de estas reuniones colegiadas.

10. Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E.

Justo ahora se está empleando una actividad con respecto a un grupo de ciencia que eso lo veo como aspecto positivo, logrando como institución eso me da gusto, y otro aspecto la plataforma que nos permite ser más organizados y eso se ve reflejado en los comentarios de los padres.

11. ¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?

Se desarrolla a través de una ficha pedagógica que yo la lo aplique en el mes de mayo sin que las maestras se den cuenta, por que hice mi evolución de ficha de monitoreo donde van diferentes aspectos de acuerdo a la motivación, al desenvolvimiento de acuerdo a los tiempos a como se desarrolla las actividades de aprendizaje, en el aula junto con los niños principalmente esta evaluación que se hace a las maestras, normalmente nos pide la UGEL 3 durante el año, yo realice 2 evaluaciones y también se mencionó que ingresaran a las aulas a evaluar.

12. ¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.

La ficha de monitoreo, es la que se utiliza más, a partir de este año, claro que por la virtualidad se desarrolla diferente, esa ficha de monitoreo se maneja internamente, si en caso veo que falta mejorar ahí me junto con la docente, pero yo sé cómo están trabajando mis docentes y hasta el momento están bien así que hasta el momento estoy contenta.

Agradezco su tiempo y participación en la presente investigación.

Entrevista 2: Lic. Annie Paredes Caman - Docente de Inicial.

1. Presentación del entrevistador

Tenga usted muy buenas noches siendo el día 21 de Junio a las 6:15 p.m., mi nombre es Alosilla Atoche, Shirley Duanny, estoy realizando la Maestría en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región La Libertad- 2021.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y/o docentes del nivel inicial. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista. Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó. ¿Autoriza usted a grabar la conversación?

Si

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales y perfil del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Annie Paredes Caman

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de inicial. Grado Licenciada.

c. ¿Qué experiencia tiene como docente?

6 años de servicio.

d. ¿En qué Institución labora?

En la I.E.P Los Peque's de Jesús.

e. ¿Cuál es su cargo actualmente?

Docente del aula de 3 años.

f. ¿Qué funciones cumple?

Ofrecer el mejor servicio educativo para los niños.

3. Aproximación a las categorías de estudio

a. Al escuchar la frase Clima organizacional ¿Qué es lo primero que se viene a su mente?

Ambiente.

b. Si le menciono la frase Desempeño docente ¿Qué concepto se viene a su mente?

Que el desempeño docente, abarca de los docentes, sociedad y entidades educativas entorno a competencias que se espera que dominen las profesoras en el país, con el propósito de lograr aprendizajes de todos los estudiantes.

4. Guía de preguntas de la Categoría 1: Clima organizacional.

1. ¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en este tiempo de pandemia?

Considero que es importante porque forma parte del trabajo pedagógico, creo yo, y es el cual nos permite ver en qué nivel están los niños en cuanto a su atención, enfatizando también algo importante como la motivación de principio a fin.

2. ¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?

Bueno yo creo que si una docente , una profesora que ahorita es el pilar porque si bien es cierto la cabeza principal es la directora pero bueno las que estamos dentro de las clases somos las docentes, si no estuviéramos felices contentas de lo que hacemos o a gustos no brindaríamos una buena educación a los niños entonces de ahí parte todo, como usted decía miss el hecho que la directora nos felicite ciertos tiempo del trabajo que venimos haciendo, porque estamos brindando una parte de nuestra casa y el que nos felicite es algo gratificante.

3. Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? (Docentes y directivo).

Si, ayuda al con la plataforma hemos encontrado que nos ayuda a tener una mejor organización, y a cumplir metas como mantener una buena comunicación con los padres, dar de forma oportuna brindar en apoyo de la retro alimentación de los niños, dar sus informe de cómo van los niños en la parte académica, yo creo que todas esas metas se van logrando y si estamos más organizadas, creo que este año se está cumpliendo mejor ese tema, y en estos dos años de

pandemia creo que uno, bueno particularmente yo eh ido aprendiendo a cumplir más metas a establecerlas y cumplirlas también , y eso este año con la plataforma nos ayudado mucho a poder desarrollar un mejor trabajo en la parte educativa , o psicopedagógico en el ámbito institucional.

4. ¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué?

Bueno si definitivamente si porque si cada una no expresara lo que piensa ya que cada una piensa distinto o damos nuestra opinión una meta de largo o corto plazo puede que si todas pensamos en conjunto tendríamos un mismo propósito ya la directora diría que tendremos mejores ideas no y ayudar a que esto avance más por eso si es importante.

5. ¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones?

Bueno yo creo que en las reuniones que se dan por wasapp, en realidad cuando nosotras coordinábamos al inicio con miss luisa ella coge tus ideas y ella como es la cabeza principal ve y escoge que idea le parece más y pues ahora lo estamos haciendo con la coordinadora académica que se está haciendo cargo de todo, y ella igual no recoge nuestras ideas y ya lo consulta ella con la directora no, ahí se ve y se arma lo que vamos hacer.

6. En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?

Bueno yo creo que es siempre, para nosotros poder tomar la decisión expresamos nos comunicamos, conversamos, dialogamos tratamos de llegar a un consenso, es cierto que por ejemplo no un grupo de 4 o 5 personas la cantidad que fuese siempre no todos vamos a estar de acuerdo, pero ahí está el hecho de conversarlo lo que nos parece o no de esa forma se trabaje la comunicación para que luego no se den malos entendidos y todo lo demás.

5. Guía de preguntas de la Categoría 2: Desempeño docente.

7. ¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen dialogo con los docentes?

Bueno yo creo que ahora el tema del dialogo exactamente no es que se dé mucho porque bueno ahora la directora no es que converse mucho con nosotras,

que eso lo hacía antes quizás que te llamaba después de tu clase y te decía como te va preguntar, y creo que hace poco hemos tenido un contacto más directo no y hemos hablado un poco más que como conversar por wasapp, y no es eso si no mismo no yo creo que es más difícil el trabajar de esa forma a que estar de forma presencial donde se intercambian ideas.

8. ¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?

Bueno yo creo que ahora estamos más en contacto con la coordinadora, y ya he hecho del trabajo ya se basa con el más que con dirección que son cosas muy claves puntuales o ya sea alguna actividad grande quizás ahí si conversar más, pero ahora será una a dos veces o tres meses por mes no es muy fluido como antes era.

9. ¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?

Bueno creo que con el simple hecho de que las maestras se sientan bien de trabajar cómodas, el hecho de que haya como resolver las cosas, siempre voy a recalcar el contacto físico a lo virtual pero bueno nos tocó trabajar nuevamente este año así y tratamos de hacerlo de una forma buena para los papas, los alumnos que estén cómodos con el hecho de sentarse ahí en una computadora y que estén trabajando con nosotros todo es compartido.

10. Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E.

Claro miss, la toma de decisiones, por ejemplo, si más no recuerdo el año pasado hemos hecho pocas casi nada de cosas grandes, primero era cada una por su lado incluso yo que estaba en estimulación no conversaba con las maestras de 3,4 y 5, hasta a veces se olvidaban de indicarme las cosas y andaba sola, a por ejemplo eso en el simple hecho de las tomas de decisión, el compañerismo el coordinar algo bonito igual en equipo, eso ve positivo, de trabajar virtual, pero lo intentamos no.

11. ¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?

Bueno considero cuando dirección ingresa a las aulas a evaluar, ingresan observan tu clase y ven cómo te desenvuelves y el hecho que los papas

comentan o llaman a la directora decirle esto lo otro por ellos son libres de opinar y ellos eso los que evalúan no la clase, también la psicóloga nos observa y quiera o no hay nerviosismos por que querer equivocarse,

12. ¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.

Bueno creo que solo es la observación y pues evalúa las sesiones, la programación solo eso, pero más solo es eso nada más ingresa a evaluar con la observación. Pero sería bueno que se nos pregunte no que nos falta mejorar dialogar respecto a eso, y felicitar si en caso logramos las expectativas y caso sea lo contrario también decirlo. Eso mis porque lo padres son quienes ven cada detalle y nosotras pues estamos siempre ala expectativas que ellos tienen de nosotras.

Agradezco su tiempo y participación en la presente investigación.

Entrevista 3: Lic. Angélica María Sánchez Molina- Docente de Inicial.

1. Presentación del entrevistador

Tenga usted muy buenas noches siendo el día 22 de Junio a las 6:15 p.m., mi nombre es Alosilla Atoche, Shirley Duanny, estoy realizando la Maestría en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la región La Libertad- 2021.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialista y/o docentes del nivel inicial. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista. Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó. ¿Autoriza usted a grabar la conversación?

Si

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales y perfil del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Angélica María Sánchez Molina.

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de inicial. Grado Licenciada.

c. ¿Qué experiencia tiene como docente?

3 años de servicio.

d. ¿En qué Institución labora?

En la I.E.P Los Peque's de Jesús.

e. ¿Cuál es su cargo actualmente?

Docente del aula de 4 años.

f. ¿Qué funciones cumple?

Ofrecer el mejor servicio educativo para los niños.

3. Aproximación a las categorías de estudio

a. Al escuchar la frase Clima organizacional ¿Qué es lo primero que se viene a su mente?

Motivación.

b. Si le menciono la frase Desempeño docente ¿Qué concepto se viene a su mente?

Pienso que todo parte de la forma como el docente se desenvuelve en las aulas, la forma en como guía a sus niños, el esmero que le pone a todo para que el trabajo bien hecho se vea reflejado en ellos.

4. Guía de preguntas de la Categoría 1: Clima organizacional.

1. ¿Qué considera valioso en su trabajo docente, en este tiempo de pandemia?

Bueno miss en este caso siento que la complejidad que lleva trabajar desde casa, llevar este ritmo de clases virtuales creo que es fundamental es tener motivación en todo momento para que uno pueda realizar desempeñarse de manera correcta, siempre con función que los niños aprendan todos los objetivos como docente uno se plantea pueda llegar a la meta por lo cual va de la mano con la motivación.

2. ¿Por qué considera importante a la motivación en las metas institucionales?

Bueno miss en su totalidad viéndolo en la parte profesional yo creo que como personas tenemos una serie de metas de las cuales debemos cumplir y desempeñar en la institución lo cual debe estar siempre presente la motivación ese ánimo ese espíritu, de nosotras como docentes ponerlo día a día para a través de ello se adquiera beneficios durante el año escolar, y en el caso laboral igual miss creo que en este caso mantener entre los trabajadores una motivación continua ya que el apoyo grupal es súper importante, y recaudar las ideas de cada una de nosotras el apoyo de motivarnos en dar lo mejor para mostrar resultados positivos.

3. Explique por favor: ¿De qué manera, con qué frecuencia y cuál es la temática de la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? (Docentes y directivo).

Bueno miss en este caso con frecuencia sí, siempre ando en comunicación unas veces por semana, avisando alas docentes lo que se va a realizar, debido a que

soy la coordinadora del jardín y pues es mi labor comunicar todo lo que se conversa con la directora, presentarle el plan de trabajo de las actividades, tanto con la parte directiva y las docentes si hay comunicación.

4. ¿Considera que la comunicación existente en su I.E coadyuva al logro de las metas institucionales? ¿Por qué?

Si mis, siento que la comunicación es todo, si nosotras expresamos nuestras ideas obtendremos beneficios no solo individuales si no grupal, para beneficio de la institución educativa, por lo cual se ve el rendimiento bueno en nuestro trabajo, aunque a veces por temas también personales a veces no tenemos mástiempo de lo que se quiere, pero tratamos de mantener comunicación ya sea porel celular, correos, etc.

5. ¿En qué situaciones se ejecuta la toma de decisiones?

Bueno en este caso, creo que es algo constante que debemos hacer, mira estos es el trabajo que vamos a desempeñar, pero más implícito esta cuando son actividades generales que amerite la toma de decisiones de manera grupal brindando sus ideas para luego tomar un consenso y luego presentarlas, para ver si todo está conforme.

6. En su I.E ¿De qué manera la toma de decisiones se ha visto influenciada por la comunicación?

Bueno en importante mencionar que la directora ,pues ahora no la vemos con frecuencia debido a que se encuentra también desempeñando otras actividades de trabajos de lo cual estoy encargada de poder tomar los acuerdos juntos alas docentes pero cuando ya son quizás decisiones que debemos acordar con ella con la directora pues si estamos todas presentes no, siempre la seora directora nos da la confianza cree en el trabajo bueno que hacemos nosotras en grupo así que siempre tratamos de tomar decisiones de crecimiento en la institución.

5. Guía de preguntas de la Categoría 2: Desempeño docente.

7. ¿Qué estrategias emplean en tu institución educativa para mantener un buen dialogo con los docentes?

Siempre trato yo como coordinadora de anotar siempre todas las ideas, puntos que las maestras me indican para luego todas podamos quedar bien, y sobre todo que el diálogo sea positivo tranquilo, cómodo para todas, siempre respeto las opciones de cada trabajar y ya luego procedo a indicarle lo acordado con la señora directora.

8. ¿Cada que tiempo brinda atención a los docentes?

Bueno antes cada 15 días se tenía una reunión para presentar ideas, o quizás algunas inquietudes, pero ya estos últimos meses la verdad no hemos tenido ese momento por estar quizás ocupados cada quien, en su trabajo en actividades personales, pero como coordinadora eh tratado siempre de reunirme con ustedes e informar todo lo que se nos solicita y pues escucharlas también a ustedes quizás no está pendiente la directora, pero yo si estoy cumpliendo el rol de estar en comunicación en todo momento.

9. ¿De qué manera influye en trabajo colegiado en el desempeño docente de tu institución educativa?

En este caso siento que si tenemos una buenas relación lo que hace que el trabajo que venimos haciendo marche bien, aunque cabe resaltar que a veces pues tenemos siempre ideas diferente y no quedamos en un consenso pero eso no implica a que no tengamos buena relación, al contrario enriquece a que nosotras tomemos conciencia el pensar que es lo mejor, así que por esa parte tratamos de trabajar mucho mejor, la directora siempre trata que el clima laboral se mantenga en unión, que todas nos apoyemos juntas el expresar mis ideas, sin dejar de lado la organización ya que todas nosotras tenemos nuestra función y estamos más organizadas.

10. Señale aspectos positivos del trabajo colegiado, del actual ha salido beneficiada su I.E.

Bueno en este caso la comunicación nos permite que el desempeño sea de éxito para nosotras y así se refleje el trabajo en grupo, de esa forma lo veo que todas estamos en la capacidad de asumir responsabilidades y en mi rol tratado de

trabajarlo bien, el compartir ideas también es fundamental para que este caso sea diferente, la organización también que hemos mejorado el orden que ahora mantenemos todas por que el año pasado pues no teníamos todos esos registros que se necesitaba, y si analizamos el año pasado con este año pues se nota el cambio grande que hemos obtenido.

11. ¿De qué manera evalúan el desempeño laboral en tu institución educativa?

En este caso tengo entendido por la directora me comento que ella llena una ficha donde ella ingresa a las clases y mediante la observación va llenando todo lo que ve, pero de manera personal tanto como positivo como negativo veo que en lo positivo está ahí más al contacto con nosotras más comprometida y se le suma a esto el apoyo de la psicóloga no que es de apoyo pero en lo negativo siento que en estos meses no sabemos el resultado el diagnostico de lo que ella observo quizás para que nos diga que mejorar, ya que eso nos serviría de mucho para ver que debemos cambiar, porque nosotras estamos tan concentradas en dictar las clases que a veces no sabemos si quizás tengamos falencias para mejorar, y también la reunión creo que se debe dar para coordinar por esa parte y ya son varios meses que estamos a la espera de eso.

12. ¿Qué herramientas se utiliza en tu institución educativa para evaluar el desempeño de los docentes? Fundamenta tu respuesta.

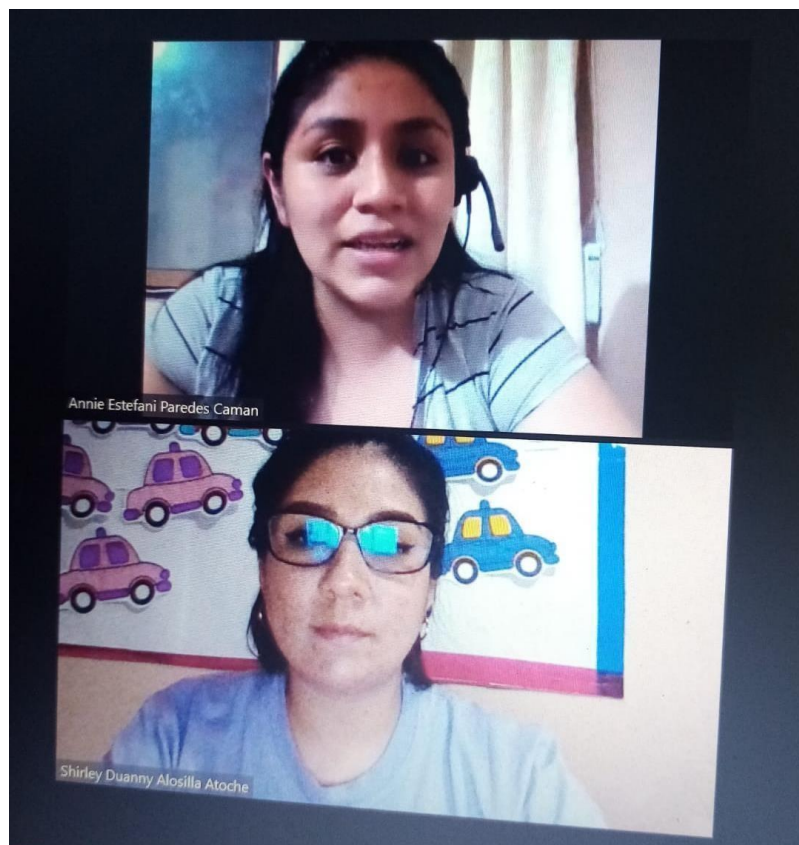
Uy mis si en este caso pues no se no si solo será observación u otra herramienta de evaluación, tan solo sé que la directora está ingresando a veces por las aulas, pero ya no se da no, pero sería bueno igual que se emplee alguna otra forma, solo sé que en 2 oportunidades se empleó la ficha de evaluación por parte de la directora, pero si miss creo que sería súper bueno que se nos haga más seguimiento por esa parte. Pero esperemos mis nos solo tener apoyo de la parte directiva sino también por la parte psicológica ya que contamos con este servicio y seria de apoyo contar con la opinión de amabas parte.

Agradezco su tiempo y participación en la presente investigación.

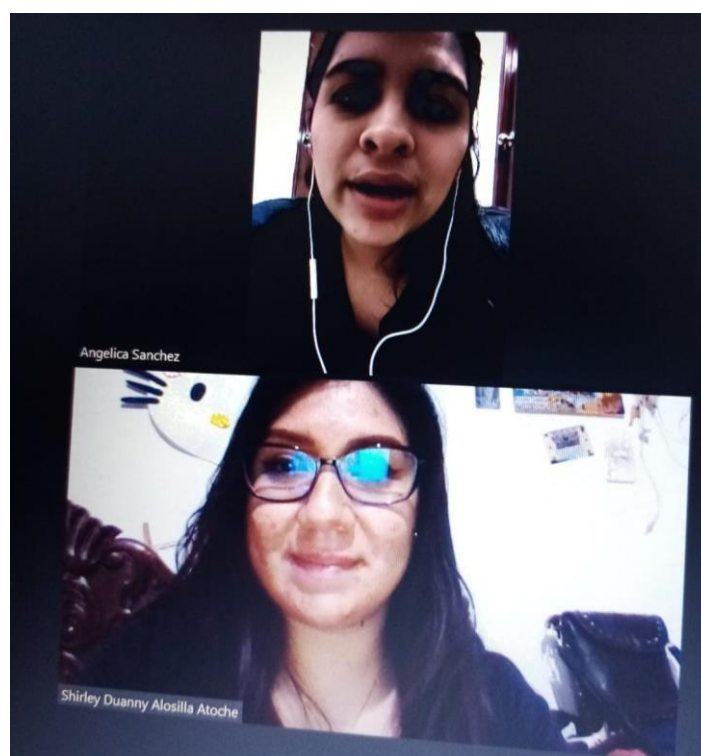
ANEXO: Panel Fotográfico



Entrevista por zoom a la Lic. Luisa García Tuhinama.



Entrevista por zoom a la Lic. Annie Paredes Caman.



Entrevista por zoom a la Lic. Angélica María Sánchez Molina.

CARTA AL EXPERTO

Estimado señor (a):

...Pe.dre.9enaJd.6Jta.Ventura. Mediante la presents y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atencidn a su experiencia y calificada formacidn profesional, con la finalidad de someter a su consideracion el presente instrumento en su condicion de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptacidn, razdn por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de vo/idocidn*):

- Relacidn entre la variable y subcategorias.
- Relacion entre la subcategorias y el constructo.
- Relacidn entre categorfa y constructo.
- El constructo permite describir las subcategorias de esta investigacdn.
- * La redaccidn es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboracdn.



Atentamente: Alosilla Atoche, Shirley Duanny.

DN1:703885J4.

CARTA Al EXPERTO

Estimado señor (a):

.Lffi.9Sttl28.B'âfi..88f.GPIO..... Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios /ver cuadro de valoración.

- Relación entre la variable y subcategorías.
- *11 Relación entre las subcategorías y el constructo.
- !• Relación entre categoría y constructo.
El constructo permite describir las subcategorías de esta investigación.
- La redacción es clara, precisa y comprensible

Agradecemos su valiosa colaboración,



Atentamente: Alosilla Atoche, Shirley Duanny.

DNI: 70388524.

CARTA Al EXPERTO

Estimado señor (a)

Dra. Angie Alvarado Reyes

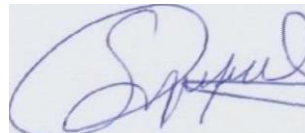
Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, ya que quedamos infinitamente agradecidos.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (ver cuadro de validación):

- Relación entre la variable y subcategorías.
- Relación entre las subcategorías y el constructo.
- "Relación entre categoría y constructo"
- El constructo permite describir las subcategorías de esta investigación
- La redacción es clara, precisa y comprensible

Agradecemos su valiosa colaboración.



Atentamente: Alosilla Atoche, Shirley Duanny.

DNI: 70J88524

CARTA AL EXPERTO

Estimado señor (a):

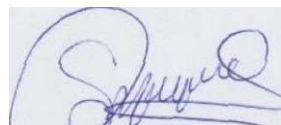
Villavieja de la Sierra, 10 de Mayo de 2016. Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El presente instrumento consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ' Relación entre la variable y subcategorías.
- " Relación entre las subcategorías y el constructo.
- ° Relación entre categoría y constructo.
- 4 El constructo permite describir las subcategorías de esta investigación.
- ° La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.




Atentamente, Shirley Quanny.


DNI: 70S88524.

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Ernestina Ríos Barreno	DNI:	17839642
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Entrevista: Clima organizacional para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Región la Libertad – 2021.		
Dirección domiciliaria:	Cavero y Muñoz N° 283 Urb. Las Quintanas	Teléfono de domicilio:	622523
Título profesional/especialidad:	Licenciada en Educación Especialidad Lengua y Literatura	Teléfono celular:	972667850
Grado académico:	Magíster		
Mención:	Docencia y Gestión Educativa		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo 05/062021

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA**DATOS DEL EXPERTO**

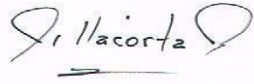
NOMBRES Y APELLIDOS	Angie Alvarado Reyes	DNI:	43517926
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Entrevista: Clima organizacional para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Región la Libertad – 2021.		
Dirección domiciliaria:	Av. América Norte 229	Teléfono de domicilio:	-----
Título profesional/especialidad:	Docente en Educación Inicial	Teléfono celular:	949498037
Grado académico:	Doctora		
Mención:	Doctora en Educación		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo, 04/06/2021

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA**DATOS DEL EXPERTO**

NOMBRES Y APELLIDOS	Pedro Ronald Milla Ventura.	DNI:	18224633
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Entrevista: Clima organizacional para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Región la Libertad – 2021.		
Dirección domiciliaria:	Ayacucho 352- La esperanza.	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Maestría en docencia i gestión educativa.	Teléfono celular:	
Grado académico:	Maestría en Lengua y literatura.		
Mención:	Director de Colegio Modelo.		
Firma:		Lugar y fecha:	05/06/2021

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Henry Villacorta Valencia	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista:		
Dirección domiciliaria:	Fco. De Zela 588	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Licenciado en Educación	Teléfono celular:	951559196
Grado académico:	Magíster en Educación		
Mención:	Pedagogía Universitaria		
Firma:		Lugar y fecha:	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HENRY VILLACORTA VALENCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD – 2021.", cuyo autor es ALOSILLA ATOCHE SHIRLEY DUANNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de 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.

TRUJILLO, 06 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY VILLACORTA VALENCIA DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 05-10-2021 05:22:07

Código documento Trilce: TRI - 0171835