



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas en el
ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR: Br. SILVA QUEZADA, César Augusto.
ORCID (0000-0002-3431-269X)**

**ASESOR: Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry.
ORCID (0000-0002-2982-3444)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa**

**Trujillo – Perú
2019**

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter

Presidente

Mg. Mendoza Giusti Rolando

Secretario

Mg. Henry Villacorta Valencia

Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios y le agradezco por permitirme tener una familia que siempre creyó en mí; y a mi familia por ser la motivación para cada día ser mejor en mi carrera profesional

AGRADECIMIENTO

A mi esposa, por el apoyo incondicional que me brinda cada día para alcanzar nuevas metas personales y profesionales.

A mis amados hijos, hijos que más que el motor de mi vida, fueron parte muy importante de lo que hoy puedo presentar en mi tesis, gracias a ellos por cada palabra de apoyo, gracias por cada sacrificio de momentos en familia que llegaron ser invertidos en mis logros profesionales.

A mis docentes de la Universidad César Vallejo, por el honor que me dan al impartir sus conocimientos de altos estudios, ayudándome a ser mejor profesional.

A mi asesor, por cada detalle y momento dedicado para aclarar cualquier tipo de duda que me surgiera y por participar en mi educación en el desarrollo de la sociedad.

El autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Cesar Augusto Silva Quezada, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 25553000, con la tesis titulada **Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 06 de julio de 2019


Cesar Augusto Silva Quezada
DNI N° 25553000

INDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCION	9
II. MÉTODO.....	19
2.1. Diseño de investigación correlacional no experimental y transversal.....	19
2.2. Variables, Operacionalización	19
2.3. Población y muestra.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5. Procesamiento de datos.....	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIA	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.

El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 30 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala del clima organizacional y la escala del desempeño docente. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo, se realizó la prueba de Shapiro Wilk para determinar la normalidad de las variables, la prueba de correlación de Rho Spearman y r de Spearman y la prueba de “ t ” Student como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Finalmente se concluye que existe correlación positiva significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.938, con una “ t ” igual 13.549 y el p-valor equivalente a 0.000c, a un nivel de significancia del 5%. Con un grado de significación equivalente a 95% quedó comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in educational institutions within the scope of the Santiago de Challas district, Pataz, La Libertad-2019.

The non-experimental study with a correlational design presents a universal population sample of 30 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the organizational climate scale and the teaching performance scale. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Likewise, the Shapiro Wilk test was performed to determine the normality of the variables, the Rho Spearman and Spearman r correlation test and the “t” Student test as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a significant positive correlation between the variables organizational climate and teacher performance with a Rho correlation of Spearman equivalent to 0.938, with a “t” equal to 13.549 and the p-value equivalent to 0.000c, at a level of significance of 5 %. With a degree of significance equivalent to 95%, the acceptance of the Research Hypothesis was verified.

Keywords: Organizational climate and teaching performance

I. INTRODUCCION

Las instituciones del distrito de Santiago de Challas el directivo y personal docente trabajan un poco divorciados, pues cada uno se centra en sus actividades individuales sin darle importancia a las miras institucionales, existe desinterés de algunos docentes en asistir a las capacitaciones de la UGEL e inclusive desisten en asistir a las reuniones de sus colegios.

Estos problemas son tan notorios que los padres de familia presentan continuamente sus quejas pues refieren que la información que se les brinda es diferente de la dirección como de los docentes. También se ha evidenciado testimonios de padres de familia refiriendo que docentes dan ideas negativas de sus superiores causando el rechazo y malestar de los padres de familia.

A estos problemas si le buscaríamos un nombre sería falta de comunicación y principalmente falta grave de los directivos en fomentar en sus docentes el trabajo en equipo, realizar coordinaciones, designar responsabilidades, en otras palabras, la parte directiva está vallando en la fomentación de un clima organizacional ameno y confortable para quienes forman parte de la institución.

De todo lo expuesto es fácil inferir que estas dificultades han desencadenado problemas en todo lo que conforma la parte educativa, porque ya se está haciendo mención de las repercusiones que se está dando con los padres de familia, donde se puede entender o precisar su molestia en que sus menores no están recibiendo una educación de calidad.

Esta investigación presenta como antecedentes el estudio realizado por Nieves (2013) quien en su tesis sobre el desempeño laboral y clima en las organizaciones determina la existencia de una buena relación de sus variables y por tanto el desempeño de los directivos y docentes son en beneficio de una educación de calidad. Con respecto a este autor, se puede entender que en la institución en la cual aplicó se maneja un trabajo bastante integrado que como fruto de ello existe una enseñanza significativa y beneficiosa para lo más importante que son los estudiantes.

Mayor (2012), en su trabajo de investigación relacionado al clima en las organizaciones organizacional y la capacidad de liderazgo en los directivos concluye que hay directivos que cumplen una función dictatorial, participativo, situacional y

cambiante. En cuanto a este autor, se puede apreciar que los directivos no cumplen una función homogénea; trayendo como consecuencia un logro bajo tanto en el aspecto administrativo y pedagógico.

La variable de estudio presenta como antecedentes al estudio realizado por Gallegos (2012) quien en su investigación acerca de la influencia que hay en la cultura de la organización y el desempeño de su personal docente. Concluye que: el personal docente no se encuentra totalmente motivado ni convencido de la labor que realiza puesto que un punto fundamental que está fallando es la remuneración que recibe ya que no logra cumplir las expectativas de ellos, por tanto, se puede decir que la parte económica sigue primando como aspecto fundamental para el buen desempeño y motivación del docente.

Las variables de estudio presentan como antecedentes al estudio realizado por Medina y Jiménez (2013), quien investiga sobre el clima en las organizaciones y su relación con el desempeño del profesional en educación, llega a la conclusión que la gran mayoría de los docentes opinan importante un clima organizacional acogedor e integrador, pues opinan que se les hace más ameno su trabajo docente.

Las variables de estudio presentan como antecedentes al estudio realizado por Quispe, Raza, Raza, y Vásquez (2012), en su investigación “desempeño docente y rendimiento académico”, concluye que cuando los docentes desarrollan sus actividades; priorizando el aprendizaje y comprensión de los estudiantes, se logra un aprendizaje netamente significativo y se demuestra en las evaluaciones desarrolladas.

Calcina (2012), en su trabajo denominada: “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes”, concluye que, si hay un buen clima institucional, los maestros demostraran un mayor y mejor desempeño de sus labores en la organización.

Callomamani (2013), quien en su investigación: “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral”, concluye que el monitoreo pedagógico llamado así; actualmente repercute positivamente en el trabajo docente; tanto en su formación como profesional, como también en su labor directa en aula, pues tiende a tener menos errores en su práctica pedagógica y es ello lo que lo determina como un buen desempeño docente.

Castillo y Gonzales (2014) en su investigación “Modelo de supervisión participativa para mejorar el clima organizacional”, según esta tesis concluye que la aplicación de un modelo de supervisión participativa contribuye eficazmente a mejorar el clima organizacional en la institución educativa y de esta manera mejorar la calidad educativa, a través del buen desempeño docente.

Teorías relacionadas, Ivancevich (2006), indica que el clima organizacional abarca un conjunto de actitudes y desempeños de aquellos que intervienen en la organización, a lo que llamamos entorno laboral organizacional; esto implica tener en cuenta aquellas teorías, metodologías seleccionados de los campos como lo es la antropología, psicología y la sociología para lograr entender y conocer acerca de lo que son los valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales, mientras que del trabajo en conjunto en la organización, así también como hacer un análisis a cerca del efecto del contexto externo en la organización del personal, las misiones , objetivos y las estrategias que posea.

Likert (citado por Brunet, 1999) el autor considera el comportamiento del personal es consecuente al comportamiento de la parte administrativa y del ambiente en el que se desenvuelve. Es por ello que el comportamiento de los que integran está estrechamente relacionado por la percepción de cada uno. El autor indica que las variables causales, intermedias y finales, se relacionan directamente con la organización. Estas variables la forma cómo es la organización y cómo debe ser la administración. Por lo tanto, la percepción de la realidad determina su reacción ante su entorno. Asimismo, influyen en la identificación de los individuos con respecto a la organización.

Clima organizacional, según Hall (1996) define como conjunto de características propias dentro del ambiente laboral., decir que los aspectos laborales, humanos y técnicos son percibida de manera diferente por los propios empleados. Esto nos da de entender si hay las buenas relaciones entre el directivo con los integrantes de la organización educativa se logrará los objetivos educativos establecidos.

Según el Dr. Kumi Mark. Según este autor la teoría X si las metas de una organización se difunden a los integrantes de una institución el trabajador para que coopere tendrá que emplearse la presión y la fuerza lo cual trae como efecto la falta de confianza. Así mismo el directivo piensa que los trabajadores son los únicos responsables del fracaso,

lo único que quieren es ganar dinero y no se involucran conscientemente con la empresa.

Por el contrario, la teoría Y, considera al trabajador como ente activo más importante de una institución con un perfil optimista, dinámico y flexible. Los trabajadores al realizar su trabajo ya sea físico y mental disfrutan, actuando como si fuera un juego. Los trabajadores tienen la capacidad de creatividad que le permite resolver cualquier percance en su trabajo, pero muchas veces no le da la oportunidad, al contrario, los llenamos de normas, reglas y ciertas limitaciones, dejando al trabajador sin libertad.

En conclusión, podemos deducir que el directivo debe aprovechar las habilidades de sus trabajadores para aportar al logro planificado en la organización educativa, cumpliendo de esta manera los objetivos y metas propuestas dentro de la organización. Teniendo como base las teorías podemos decir que los trabajadores se sienten motivados, cuando el directivo estimula y valora su iniciativa, dándole libertad al momento de aplicar su creatividad en la solución de ciertos problemas laborales en la organización. El involucramiento laboral como dimensión se refiere a que cada integrante de una organización tenga estar identificado y comprometido con el desarrollo y los valores de la misma. (Palma, 1999). La Supervisión como segunda dimensión refiere a evaluar la capacidad de funciones que asignan los jefes inmediatos al control y monitoreo de las actividades laborales de los trabajadores. También, representa la relación de guía y apoyo que beneficia a todo trabajador en la ejecución de los compromisos que desempeñan diariamente. (Palma, 1999). La comunicación como tercera dimensión está referida a la apreciación de la claridad, precisión, celeridad, nivel de fluidez y coherencia de la información concerniente a la funcionalidad interna de la organización; asimismo diagnostica lo implícito en la atención a los beneficiarios de la organización educativa. (Palma, 1999). Las condiciones laborales están referida a la identificación de los trabajadores sobre la organización. Aquí los empleados muestran aceptación a la organización; si se les brinda los materiales requeridos, los recursos económicos para así poder cumplir eficaz y oportunamente con las tareas que les fueron encargadas. (Palma, 1999). La autorrealización como última dimensión comprende punto de vista del trabajador en cuanto a las oportunidades que le brinda la organización, el empleado evalúa si se

promueve el progreso profesional y personal, a fin de mejorar el servicio de la institución. (Palma, 1999).

Definición del desempeño docente, el ministerio de educación de Perú (2012) lo puntualiza como el conjunto de capacidades y destrezas que debe tener dentro del salón de clase. De la misma manera le exige que debe tener un plan técnico – pedagógico para contextualizar su realidad problemática, debe lograr diferenciar y reconocer los intereses y las necesidades que poseen los estudiantes, por tal motivo el MINEDU. Peruano marca una serie de criterios que permitan conseguir el aprendizaje esperado del estudiante.

Montenegro (2003). Estima que esta variable tiene que ver mucho con la responsabilidad que el docente asume para el logro de sus funciones y esto tiene que ver bastante con el entorno que el docente se desenvuelva, y con los estudiantes que el forme.

Díaz (2007). Considera que el desempeño docente está estrechamente relacionado con la experiencia que presente el educador en su labor dentro de la institución. el compromiso del educador dentro de su trabajo se ve relegada en su participación en las actividades programadas por la institución ya sean curriculares o no curriculares, también se refleja en los buenos lazos que pueda generar con los estudiantes y la familia de ellos, es decir el desempeño del docente se verá en el logro de un clima institucional ameno y acogedor donde en conjunto se valla logrando las metas y los objetivos.

Teorías relacionadas al desempeño docente; Teoría de la autosuficiencia, Covarrubias & Mendoza (2013), considera a la autosuficiencia la teoría que es delimitada por un conjunto de características o aspectos basados en el conocimiento, el comportamiento y la parte afectiva y contextual de la persona que están ajustadas para ser consideradas auto eficientes.

De tal manera Bandura (1987) quien es el representante máximo de la autosuficiencia, amplió el panorama poniendo énfasis en que es de vital importancia el criterio personal considera que la auto eficiencia es central para la regulación de sentimientos como el miedo a realizar actividades nuevas, la auto eficiencia ayuda bastante en el momento de accionar las cosas, pues toda función humana es regida por la mente, que esclarece las situaciones de riesgo y ayuda a discernir y predecir posibles fracasos.

Teorías de la motivación, si hablamos de mejorar el rendimiento del docente, llevar a cabo la motivación puede hacer que el docente se sienta animoso y tenga seguridad en el momento de emprender alguna actividad Chaves (2012).

Teoría de la jerarquía de necesidades, Chávez (2012), citando a Maslow, organizó cinco fases donde se precisa diversas necesidades las cuales son en un primer plano las fisiológicas, luego la seguridad, secuencialmente la parte social, seguido a ello la estima y lo más alto de lograr es la autorrealización, Maslo precisa que estas fases de san de manera jerárquica donde es necesario lograr una para poder pasar a la siguiente y así sucesivamente.

Teoría de las expectativas (Vroom, 1964 - Porter Lawer 1968), opinan que las personas, como seres racionales poseen un conjunto de cualidades fomentadas por sus expectativas del futuro que buscan para sus vidas. Si nos basamos a esta teoría podemos concluir que en un ambiente donde exista una motivación permanente llena de incentivos, causará el incremento positivo del desenvolvimiento del personal, haciendo más posible el cumplimiento de las metas institucionales.

Dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tiene que ver con aquella planificación técnico-pedagógico que comprende lo que es la planificación curricular, las unidades y sesiones enmarcados en el enfoque de interculturalidad que implica la realidad sociocultural de cada uno de los estudiantes. Esta dimensión también implica que el docente desempeñe su enseñanza a través de estrategias que facilite el aprendizaje de los estudiantes. La siguiente dimensión es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta dimensión trata de cómo el docente va llevando la secuencia de su enseñanza, teniendo en cuenta los enfoques en cada uno de sus sesiones. También es necesario que el docente conozca cada uno de los temas, es decir que posee el conocimiento para poder transmitirlo a los estudiantes, utilizando las herramientas y estrategias necesarias y realizar evaluaciones constantemente. La dimensión tres, participación en la gestión de la escuela enlazada con la comunidad, trata sobre el apoyo que brinda la institución al trabajo docente. Ello se logra promoviendo un clima institucional favorable para el trabajo, basado en valores internos como para la comunidad, tomando en cuenta en la labor docente el contexto al cual pertenece la institución educativa.

Finalmente la dimensión cuatro, es importante porque trata principalmente de llamar a la reflexión de todos los docentes e motivarlos a desempeñar un trabajo en equipo, colaborativo e integrado, con objetivos en común. También se considera la responsabilidad de cada docente en tomar seriamente cada proceso en la cual está la institución y velar por el cumplimiento de sus objetivos y metas trazadas según la misión que posea.

Para lograr un mejor análisis de la presente investigación se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre un plan de clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? con los siguientes problemas específicos: a)¿Cuál es el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? b)¿Cuál el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? c)¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? d)¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? e)¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? f)¿Qué relación existe entre el clima organizacional en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? g)¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión autorrealización del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? h)¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? i)¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión supervisión del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? j)¿Qué relación existe entre el desempeño

docente y la dimensión comunicación del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? k)¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?. Justificándose el trabajo por conveniencia: El presente trabajo de investigación es conveniente porque permitirá conocer la relación de las variables en estudio. Gracias a ellos podremos diseñar propuestas para mejorar los niveles de eficiencia y eficacia. Por relevancia social. Los alumnos serán los beneficiarios del presente trabajo de investigación, puesto que con el mejoramiento del desempeño docente y el clima organizacional en las instituciones educativas permitirá alcanzar estándares de calidad. Por implicancias prácticas. Mantener la calidad educativa dentro de los estándares internacionales es un reto para toda sociedad, especialmente para nuestra sociedad que ocupa el primer lugar a nivel nacional, por lo tanto, conocer descriptivamente nuestras variables de estudio permitirá diseñar políticas educativas para alcanzar mejores niveles de calidad. Por su valor teórico. El presente trabajo de investigación permitirá contrastar la realidad versus teorías que se relacionan las variables. Así mismo, permitirá recoger evidencia de cómo estas teorías se evidencian en el desarrollo de los docentes. Por utilidad metodológica. Este informe de investigación permitirá concretizar los instrumentos de investigación para futuras investigaciones. Asimismo, la aplicación y el recojo de información servirán para proporcionarle el rigor científico de su diseño.

Se planteó una hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño docente y clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. Dando como resultado las siguientes hipótesis específicas: a) Existe nivel alto del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. b) Existe nivel alto del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. c) Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. d) Existe relación significativa entre el clima organizacional docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito

del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. e) Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. f) Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. g) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión autorrealización del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. h) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en la institución educativa N° 80440 “Ciro Alegría Bazán” del distrito de Challas, Pataz, La Libertad-2019. i) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión supervisión del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. j) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión comunicación del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. k) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.

Para finalmente plantear el objetivo general que es: Determinar la relación entre el Plan de clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas-Pataz La Libertad-2019. Con sus siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. b) Determinar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. c) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. d) Determinar la relación entre el clima organizacional docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del

distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. e) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. f) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. g) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión autorrealización del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. h) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. i) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión supervisión del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. j) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión comunicación del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019. k) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.

II. MÉTODO

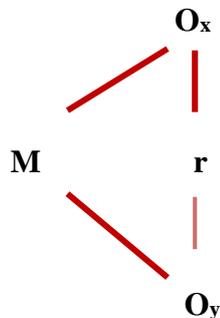
Tito de investigación aplicada

Nivel descriptivo

2.1. Diseño de investigación correlacional no experimental y transversal

El Diseño es descriptivo correlacional - transversal, pues se realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de docentes de la institución educativa

O_x: Medición de la variable clima organizacional

O_y: Medición de la variable desempeño docente

r: Relación

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

V₁= clima organizacional

V₂= desempeño docente

2.2.2 Matriz de Operacionalización de la variable clima organizacional

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Clima organizacional	Autorrealización	<ol style="list-style-type: none"> Oportunidades de desarrollo profesional Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño Innovación profesional 	1. al 10	Ordinal	Docentes de las instituciones del ámbito del distrito Santiago de Challas	Cuestionario
	Involucramiento laboral	<ol style="list-style-type: none"> Compromiso institucional Cumplimiento de actividades Identidad institucional Calidad educativa. 	11 al 20			
	Supervisión	<ol style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Asesoramiento y acompañamiento pedagógico Actividades de planificación 	21 al 30			
	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> Comunicación abierta y flexible Motivación intrínseca y extrínseca Integración laboral 	31 al 40			

	Condiciones laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cooperación laboral 2. Trabajo en equipo 3. Objetivos integradores 4. Oportunidades laborales 	41 al 50			
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares. • Enfoques y procesos pedagógicos actualizados. • Planificación colegiada. • Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes. • Diseño creativo de los procesos pedagógicos en las situaciones de aprendizaje. 	1 al 6	Ordinal	Docentes de la I.E.	
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Organización del aula y otros espacios • Utiliza recursos tecnológicos • Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales 	7 al 12			

	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares, la familia y comunidad, • Desarrollo de proyectos de investigación/innovación. • Participación de escuela de padres • Participación en ferias y actividades de proyección comunal • Utiliza saberes y recursos del entorno. 	<p>13 al 18</p>			
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de mejora • Representa a la I.E. en variados eventos • Promueve y practica normas de convivencia • Participa de actividades del calendario cívico. • Ejerce su profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas. 	<p>19 al 26</p>			

2.3. Población y muestra

2.4.1 Población

Constituida por los docentes de las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas distribuidos de la siguiente manera.

Distribución de los docentes según sexo distrito Santiago de Challas - 2019

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Hombres	18	60.00
Mujeres	12	40.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

2.4.1. Muestra

Constituida por la totalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas, debido a que la población es pequeña y accesible.

Distribución de los docentes según sexo distrito Santiago de Challas - 2019

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Hombres	18	60.00
Mujeres	12	40.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario sobre clima organizacional.	Medición del clima organizacional en cinco dimensiones.
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño docente.	Medición del desempeño docente en cuatro dimensiones.

2.4.1. Descripción de instrumentos

2.4.1.1. Clima organizacional

La variable se analizó a través de la escala de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo con 50 ítems, agrupados en cinco dimensiones: autorrealización, condiciones laborales, supervisión, comunicación e involucramiento laboral, con una opción de respuesta de 1 a 5

Baremos para el clima organizacional

Clima organizacional						
Nivel	Clima Organizacional	Autorrealización	Condiciones laborales	Supervisión	Comunicación	Involucramiento Laboral
Muy Bajo	119 - 144	26 - 30	26 - 30	22 - 27	25 - 29	20 - 25
Bajo	145 - 170	31 - 35	31 - 35	28 - 33	30 - 34	26 - 31
Medio	171 - 196	36 - 40	36 - 40	34 - 39	35 - 39	32 - 37
Alto	197 - 222	41 - 45	41 - 45	40 - 45	40 - 44	38 - 43
Muy Alto	223 - 248	46 - 50	46 - 50	46 - 50	45 - 50	44 - 50

2.4.1.2. Desempeño docente

La variable se analizó a través de la escala de del desempeño docente diseñado por el Ministerio de Educación con 26 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con una opción de respuesta de 1 a 5

Baremos para el desempeño docente

Desempeño Docente					
Nivel	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Muy Bajo	91 - 98	18 - 20	27 - 29	20 - 21	21 - 22
Bajo	99 - 106	21 - 22	30 - 32	22 - 23	23 - 24
Medio	107 - 114	23 - 25	33 - 35	24 - 25	25 - 26
Alto	115 - 122	26 - 27	36 - 38	26 - 27	27 - 28
Muy Alto	123 - 130	28 - 30	39 - 40	28 - 30	29 - 30

2.4.2. Validez de instrumentos

2.4.2.1. Escala del Clima organizacional

La revalidación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de experto por el magíster Henry Villacorta Valencia, que proporcionó una valoración de bueno.

2.4.2.2. Escala de Likert del Desempeño docente

La revalidación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de experto por el magíster Henry Villacorta Valencia, que proporcionó una valoración de bueno.

Confiabilidad de instrumentos

2.4.2.3. Escala del Clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.947	0.948	20

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.948 para la escala del clima organizacional. Este resultado indica que el instrumento que se aplicará a los docentes es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0.80.

2.4.2.4. Escala de Likert del Desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.910	0,931	43

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,931 para la Escala de Likert del Desempeño Docente. Este resultado indica que el instrumento que se aplicará a los docentes es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0.80.

2.5. Procesamiento de datos.

Se realizó con el software Excel y SPSS versión 20.

2.5.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de figuras

2.5.2. Prueba de correlación.

- Prueba del Coeficiente de correlación de Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultado

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables de estudio

Tabla 1

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable clima organizacional

Nivel	Clima organizacional									
	Autorrealización		Condiciones laborales		Supervisión		Comunicación		Involucramiento laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Muy bajo	7	23	6	20	3	10	5	17	4	13
Bajo	6	20	7	23	5	17	10	33	4	13
Medio	11	37	7	23	15	50	8	27	10	33
Alto	3	10	7	23	1	3	1	3	6	20
Muy alto	3	10	3	10	6	20	6	20	6	20
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

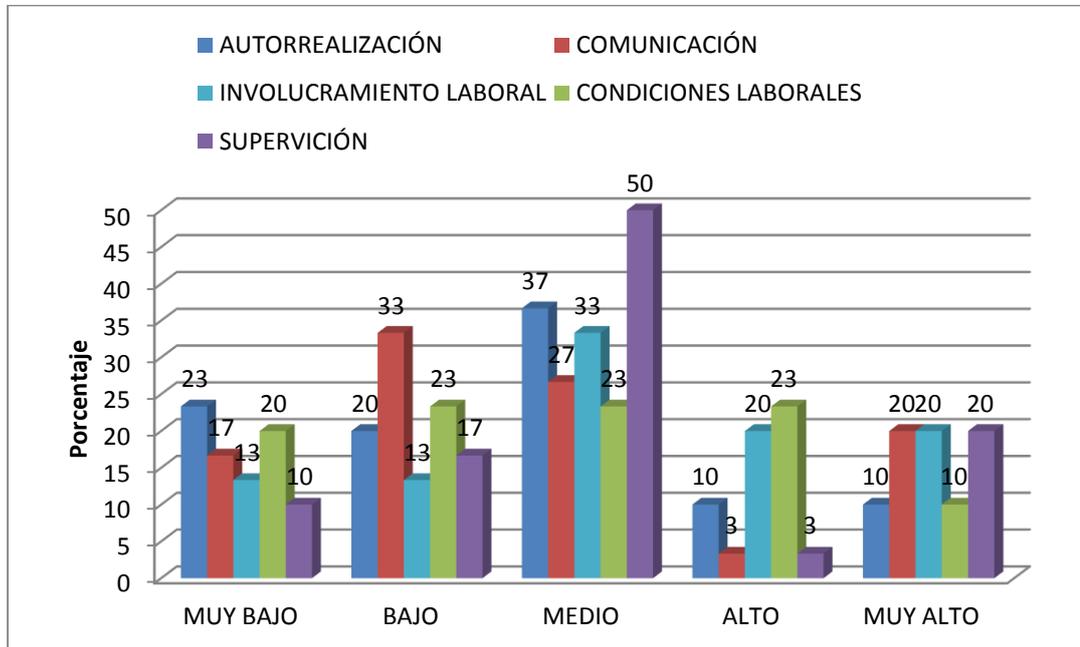


Figura 1. Opinión de los docentes sobre clima organizacional

En la tabla 1 y figura 1, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con relación a las dimensiones del clima organizacional, la cual ha sido evaluada en cinco dimensiones:

En la dimensión autorrealización, el 37% de los docentes opinan que la dimensión está en un nivel medio y un 23% opina que está en un nivel muy bajo. En la dimensión condiciones laborales, el 23% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel alto, otro 23% opinan que está en nivel medio, asimismo otro 23% opinan que está en nivel bajo. En la dimensión supervisión, el 50% de los docentes opinan que la dimensión está en nivel medio y un 20% opinan que está en un nivel alto. En la dimensión comunicación, el 33% de los docentes perciben que la dimensión está en nivel bajo y el 27% opinan que esta en nivel medio. En la dimensión involucramiento laboral, el 33% de los docentes perciben que la dimensión está en nivel medio, el 20% opinan que está en nivel alto y otro 20% considera en nivel muy alto.

Tabla 2

Opinión de los docentes de las dimensiones de desempeño docente

Nivel	DESEMPEÑO DOCENTE							
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	4	13	7	23	3	10	1	3
Bajo	6	20	1	3	5	17	9	30
Medio	6	20	8	27	12	40	1	3
Alto	5	17	7	23	2	7	3	10
Muy alto	9	30	7	23	8	27	16	53
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

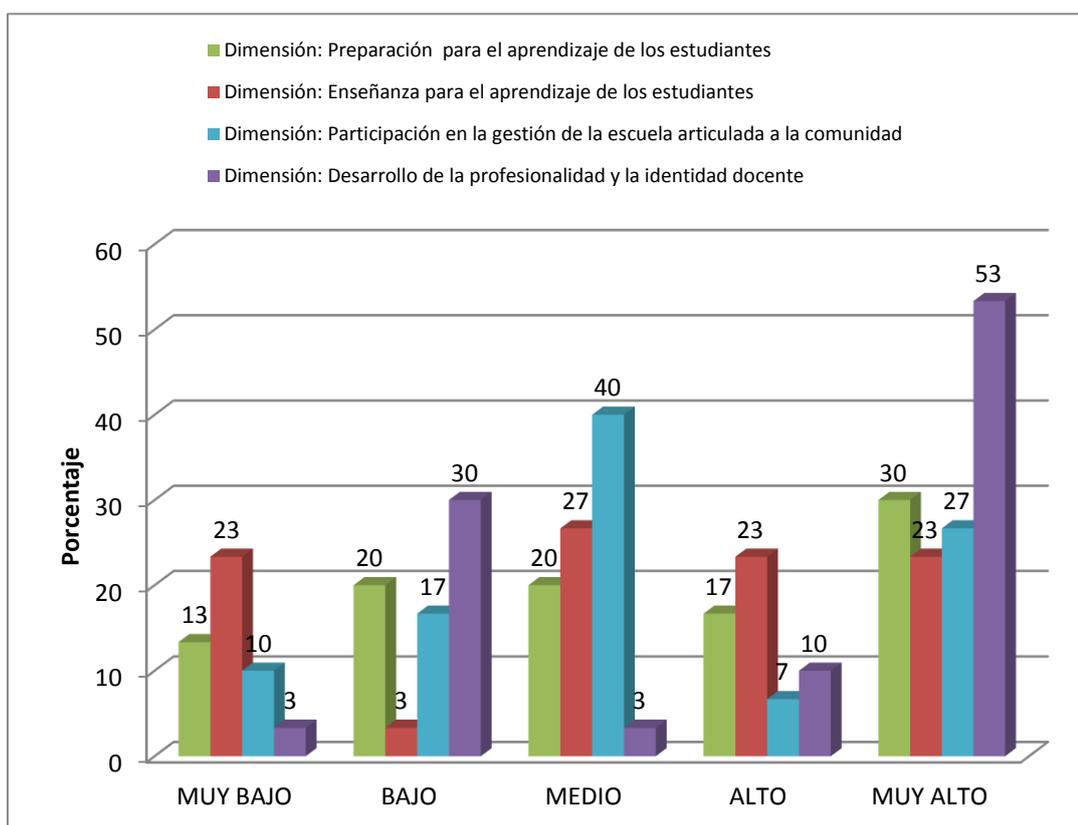


Figura 2. *Opinión de los docentes sobre desempeño docente.*

En la tabla 2 y figura 2, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable desempeño docente, la cual ha sido evaluada en cuatro dimensiones:

En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 30% de los docentes opinan que la dimensión está en nivel muy alto, un 20% la considera en nivel medio y otro 20% la considera en nivel bajo. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 27% de los docentes opinan que la dimensión está en nivel medio, un 23% la considera en nivel alto, muy alto y bajo respectivamente. En la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 40% de los docentes opinan que la dimensión está en nivel muy medio, un 27% la considera en nivel muy alto y un 17% la considera en nivel bajo. En la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 53% de los docentes opinan que la dimensión está en nivel muy alto, un 30% la considera en nivel bajo y un 10% la considera en nivel alto.

Tabla 3

Opinión de los docentes sobre clima organizacional y desempeño docente.

Nivel	VARIABLES			
	Clima organizacional		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
MUY BAJO	4	13	6	20
BAJO	6	20	5	17
MEDIO	12	40	7	23
ALTO	5	17	7	23
MUY ALTO	3	10	5	17
Total	30	100	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

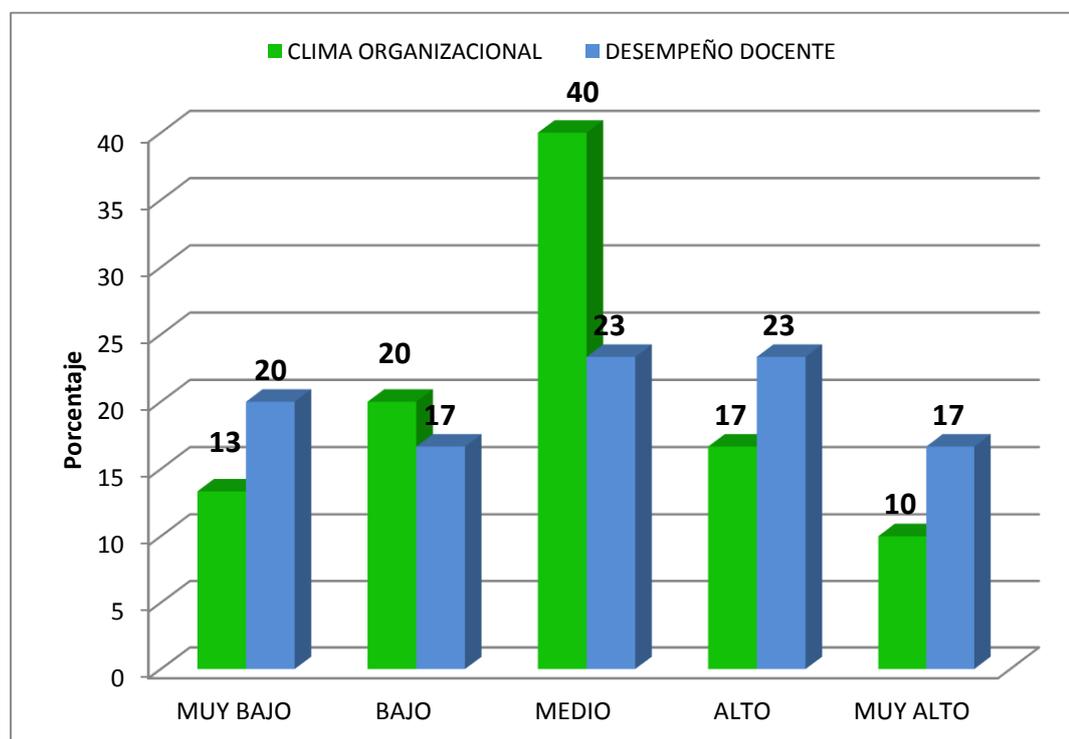


Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables clima organizacional y desempeño docente

En la tabla 3 y gráfico 3 nos muestra los resultados con respecto a las variables de estudio, sobre la variable clima organizacional un 40% de docentes opinan que se encuentra en un nivel medio, un 20% de los mismos opinan un valor bajo y un 17 de los docentes opinan en un nivel alto. Sobre la variable desempeño docente, el 23% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel alto, mientras que otro 23% de los docentes que se encuentran en nivel medio, Asimismo, un 17% reconocen que se encuentran en un nivel muy alto y otro 17% de los docentes manifestaron que estaba en un nivel bajo, mientras que un 20% se encuentra en un nivel muy bajo

3.2. Análisis de las relaciones

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente.

		Preparación para la enseñanza de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Gestión de la escuela articulada con la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad docente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	,403	,307	,367	,176	,388
		,027	,099	,046	,353	,034
		30	30	30	30	30

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con nivel de significancia del 5%. En la tabla 4 se presenta las correlaciones entre las variables clima organizacional con desempeño docente y sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe correlación débil entre las variables clima organizacional y desempeño docente con un Rho=0.338 y con un Sig. Bilateral=0.034 (p valor<0.05); asimismo observamos una correlación débil entre clima organizacional con preparación para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.403 y con un Sig. Bilateral=0.027 (p valor<0.05); con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.307 y con un Sig. Bilateral=0.099 (p valor<0.05) y con gestión de la escuela articulada con la comunidad con un Rho=0.367 y con un Sig. Bilateral=0.046 (p valor<0.05); También observamos una correlación muy débil con desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un Rho= 0.176 y con un Sig. Bilateral=0.353 (p valor<0.05).

Tabla 5*Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable clima organizacional*

		Autorrealización	Involucramiento	supervisión	comunicación	Condiciones
		laboral				laborales
Rho de Desempeño	Coefficiente de	,544	,461	,317	,287	,220
Spearman docente	correlación					
	Sig. (bilateral)	,002	,010	,088	,125	,243
	N	30	30	30	30	30

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 5 se presenta las correlaciones entre la variable desempeño docente con las cuatro dimensiones de la variable clima organizacional. Se evidencia que existe una correlación moderada entre desempeño docente con la dimensión autorrealización con un $Rho = -0.544$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.002 ($p \text{ valor} < 0.05$) y con la dimensión involucramiento laboral con un $Rho = -0.461$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010 ($p \text{ valor} < 0.05$). Asimismo, observamos correlación débil entre la variable clima organizacional con la dimensión supervisión con un $Rho = 0.317$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.088 ($p \text{ valor} > 0.05$), con la dimensión comunicación con un $Rho = -0.287$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.125 ($p \text{ valor} > 0.05$).

3.3. Verificación de hipótesis

Verificación de hipótesis general entre las variables clima organizacional y desempeño docente

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

H1: Existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 4, se observa que existe relación débil ($Rho=0.338$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.034 ($p \text{ valor} < 0.05$) menor que 0.05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la existencia de correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas de clima organizacional las dimensiones de desempeño docente

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

H1: Existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 4, se observa que existe relación débil ($Rho=0.403$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.027 ($p \text{ valor} < 0.05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la existencia de correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable clima organizacional la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H1: Existe correlación significativa entre la variable clima organizacional la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 4, se observa que existe relación débil ($Rho=0.307$) con un Sig. Bilateral= 0.099 (p valor >0.05) Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la no existencia de correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H1: Existe correlación significativa entre la variable clima organizacional la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 4, se observa que existe relación inversa débil ($Rho=-0.367$) con Sig. Bilateral= 0.046 (p valor <0.05) menor que 0.05. Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la existencia de correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable clima organizacional la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H1: Existe correlación significativa entre la variable clima organizacional la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 4, se observa que existe relación muy débil ($Rho=-0.176$) con un Sig. Bilateral= 0.353 (p valor >0.05). Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la no existencia de correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de clima organizacional

Hipótesis específica 5:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión autorrealización.

H1: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión autorrealización

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación moderada ($Rho=-0.544$) con un Sig. Bilateral= 0.002 (p valor <0.05). Por con siguiente se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la existencia de correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión autorrealización, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 6:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión involucramiento labora.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación moderada ($Rho=0.461$) con un Sig, bilateral= 0.010 ($p\text{-valor}<0.05$). Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la no existencia de correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión involucramiento labora, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 7:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión supervisión.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión supervisión.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación débil ($Rho=0,317$), con Sig. Bilateral= 0.088 ($p\text{-valor}>0.05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la no existencia de correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión supervisión, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 8:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación débil ($Rho=0.287$) con el p-valor (0.125) mayor que el 0.05 Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la no existencia de correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 8:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación débil ($Rho=0.220$) con el p-valor (0.243) mayor que el 0.05 Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Determinando estadísticamente la no existencia de correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión condiciones laborales, a un nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSIÓN

Las instituciones del distrito de Santiago de Challas el directivo y personal docente trabajan un poco divorciados, pues cada uno se centra en sus actividades individuales sin darle importancia a las miras institucionales, existe desinterés de algunos docentes en asistir a las capacitaciones de la UGEL e inclusive desisten en asistir a las reuniones de sus colegios.

El presente informe de investigación tiene como propósito fundamental determinar la relación entre clima organizacional y **desempeño docente** en las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas-Pataz La Libertad-2019.

Una de las razones de estudio es indagar acerca de la relación del clima organizacional en el desempeño que realiza el docente, ya que la función del directivo es de mucha importancia dentro de una institución, pudiendo influir positiva o negativamente en el normal desarrollo de las actividades escolares de las instituciones educativas.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente con $Rho=0.338$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.034 (p valor <0.05) a un nivel de significancia del 5%.

Estos resultados coinciden con los hallazgos realizados por otros investigadores como Gallegos (2012) quien sostiene que el personal docente no se encuentra totalmente motivado ni convencido de la labor que realiza puesto que un punto fundamental que está fallando es la remuneración que recibe ya que no logra cumplir las expectativas de ellos, por tanto, se puede decir que la parte económica sigue primando como aspecto fundamental para el buen desempeño y motivación del docente. Convirtiéndose en factores importantes que ayudan a un trabajador a estar capacitado y con ganas de trabajar más.

Medina y Jiménez (2013), afirman que la gran mayoría de los docentes opinan importante un clima organizacional acogedor e integrador, pues opinan que se les hace más ameno su trabajo docente. Lo cual comparto con lo dicho anteriormente, puesto que, el escenario donde se trabaja todo será armonía entre los miembros integrantes de la I.E.

Quispe, Raza, Raza, y Vásquez (2012) afirman que cuando los docentes desarrollan sus actividades; priorizando el aprendizaje y comprensión de los estudiantes, se logra un aprendizaje netamente significativo y se demuestra en las evaluaciones desarrolladas. Por consiguiente, se puede decir que el maestro centra su interés en las necesidades e intereses de los estudiantes.

Calcina (2012), concluye que, si hay un buen clima institucional, los maestros demostraran un mayor y mejor desempeño de sus labores en la organización. Asimismo, Callomamani (2013), concluye que el monitoreo pedagógico llamado así; actualmente repercute positivamente en el trabajo docente; tanto en su formación como profesional, como también en su labor directa en aula, pues tiende a tener menos errores en su práctica pedagógica y es ello lo que lo determina como un buen desempeño docente. Esto se convierte en factor indispensable, para mejorar labor docente y una educación de calidad. Como sugerencia se propone facilitar una atención especial a los procesos de capacitación a los inspectores pedagógicos en el marco del perfeccionamiento y la calidad educativa que se espera. Y de ahí podemos sugerir el MINEDU debe capacitar a los directivos en los cambios de todo lo que concierne a la planificación pedagógica.

Castillo y Gonzales (2014) concluye que la aplicación de un modelo de supervisión participativa contribuye eficazmente a mejorar el clima organizacional en la institución educativa y de esta manera mejorar la calidad educativa, a través del buen desempeño docente.

Teorías relacionadas, Ivancevich (2006), indica que el clima organizacional abarca un conjunto de actitudes y desempeños de aquellos que intervienen en la organización, a lo que llamamos entorno laboral organizacional; esto implica tener en cuenta aquellas teorías, metodologías seleccionados de los campos como lo es la antropología, psicología y la sociología para lograr entender y conocer acerca de lo que son los valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales, mientras que del trabajo en conjunto en la organización, así también como hacer un análisis a cerca del efecto del contexto externo en la organización del personal, las misiones, objetivos y las estrategias que posea.

Likert (citado por Brunet, 1999) el autor considera el comportamiento del personal es consecuente al comportamiento de la parte administrativa y del ambiente

en el que se desenvuelve. Es por ello que el comportamiento de los que integran está estrechamente relacionado por la percepción de cada uno. El autor indica que las variables causales, variables intermedias y variables finales, se relacionan directamente con la organización. Estas variables la forma cómo es la organización y cómo debe ser la administración. Por lo tanto, la percepción de la realidad determina su reacción ante su entorno. Asimismo, influyen en la identificación de los individuos con respecto a la organización.

Clima organizacional, según Hall (1996) define como conjunto de características propias dentro del ambiente laboral., decir que los aspectos laborales, humanos y técnicos son percibida de manera diferente por los propios empleados propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados. Esto nos da de entender si hay las buenas relaciones entre el directivo con los integrantes de la organización educativa s e logrará los objetivos educativos establecidos.

Según el Dr. Kumi Mark. Según este autor la teoría X si las metas de una organización se difunden a los integrantes de una institución el trabajador para que coopere tendrá que emplearse la presión y la fuerza lo cual trae como efecto la falta de confianza. Así mismo el directivo piensa que los trabajadores son los únicos responsables del fracaso, lo único que quieren es ganar dinero y no se involucran conscientemente con la empresa. Por el contrario, la teoría Y, considera al trabajador como ente activo más importante de una institución con un perfil optimista, dinámico y flexible. Los trabajadores al realizar su trabajo ya sea físico y mental disfrutan, actuando como si fuera un juego. Los trabajadores tienen la capacidad de creatividad que le permite resolver cualquier percance en su trabajo, pero muchas veces no le da la oportunidad, al contrario, los llenamos de normas, reglas y ciertas limitaciones, dejando al trabajador sin libertad. En conclusión, podemos deducir que el directivo debe aprovechar las habilidades de sus trabajadores para aportar al logro planificado en la organización educativa, cumpliendo de esta manera los objetivos y metas propuestas dentro de la organización. Teniendo como base las teorías podemos decir que los trabajadores se sienten motivados, cuando el directivo estimula y valora su iniciativa, dándole libertad al momento de aplicar su creatividad en la solución de ciertos problemas laborales en la organización. El involucramiento laboral como

dimensión se refiere a que cada integrante de una organización tenga estar identificado y comprometido con el desarrollo y los valores de la misma. (Palma, 1999). La Supervisión como segunda dimensión refiere a evaluar la capacidad de funciones que asignan los jefes inmediatos al control y monitoreo de las actividades laborales de los trabajadores. También, representa la relación de guía y apoyo que beneficia a todo trabajador en la ejecución de los compromisos que desempeñan diariamente. (Palma, 1999). La comunicación como tercera dimensión está referida a la apreciación de la claridad, precisión, celeridad, nivel de fluidez y coherencia de la información concerniente a la funcionalidad interna de la organización; asimismo diagnostica lo implícito en la atención a los beneficiarios de la organización educativa. (Palma, 1999). Las condiciones laborales están referida a la identificación de los trabajadores sobre la organización. Aquí los empleados muestran aceptación a la organización; si se les brinda los materiales requeridos, los recursos económicos para así poder cumplir eficaz y oportunamente con las tareas que les fueron encargadas. (Palma, 1999). La autorrealización como última dimensión comprende punto de vista del trabajador en cuanto a las oportunidades que le brinda la organización, el empleado evalúa si se promueve el progreso profesional y personal, a fin de mejorar el servicio de la institución. (Palma, 1999).

Definición del desempeño docente, el ministerio de educación de Perú (2012) lo puntualiza como el conjunto de capacidades y destrezas que debe tener dentro del salón de clase. De la misma manera le exige que debe tener un plan técnico – pedagógico para contextualizar su realidad problemática, debe lograr diferenciar y reconocer los intereses y las necesidades que poseen los estudiantes, por tal motivo el MINEDU. Peruano marca una serie de criterios que permitan conseguir el aprendizaje esperado del estudiante.

Montenegro (2003). Estima que esta variable tiene que ver mucho con la responsabilidad que el docente asume para el logro de sus funciones y esto tiene que ver bastante con el entorno que el docente se desenvuelva, y con los estudiantes que el forme.

Díaz (2007). Considera que el desempeño docente está estrechamente relacionado con la experiencia que presente el educador en su labor dentro de la institución. El compromiso del educador dentro de su trabajo se ve relegada en su

participación en las actividades programadas por la institución ya sean curriculares o no curriculares, también se refleja en los buenos lazos que pueda generar con los estudiantes y la familia de ellos, es decir el desempeño del docente se verá en el logro de un clima institucional ameno y acogedor donde en conjunto se valla logrando las metas y los objetivos.

Teorías relacionadas al desempeño docente; Teoría de la autosuficiencia, Covarrubias & Mendoza (2013), considera a la autosuficiencia la teoría que es delimitada por un conjunto de características o aspectos basados en el conocimiento, el comportamiento y la parte afectiva y contextual de la persona que están ajustadas para ser consideradas auto eficientes.

De tal manera Bandura (1987) quien es el representante máximo de la autosuficiencia, amplió el panorama poniendo énfasis en que es de vital importancia el criterio personal considera que la auto eficiencia es central para la regulación de sentimientos como el miedo a realizar actividades nuevas, la auto eficiencia ayuda bastante en el momento de accionar las cosas, pues toda función humana es regida por la mente, que esclarece las situaciones de riesgo y ayuda a discernir y predecir posibles fracasos.

Teorías de la motivación, si hablamos de mejorar el rendimiento del docente, llevar a cabo la motivación puede hacer que el docente se sienta animoso y tenga seguridad en el momento de emprender alguna actividad Chaves (2012).

Teoría de la jerarquía de necesidades, Chávez (2012), citando a Maslow, organizó cinco fases donde se precisa diversas necesidades las cuales son en un primer plano las fisiológicas, luego la seguridad, secuencialmente la parte social, seguido a ello la estima y lo más alto de logar es la autorrealización, Maslo precisa que estas fases de san de manera jerárquica donde es necesario lograr una para poder pasar a la siguiente y así sucesivamente.

Teoría de las expectativas (Vroom, 1964 - Porter Lawer 1968), opinan que las personas, como seres racionales poseen un conjunto de cualidades fomentadas por sus expectativas del futuro que buscan para sus vidas. si nos basamos a esta teoría podemos concluir que en un ambiente donde exista una motivación permanente llena de incentivos, causará el incremento positivo del desenvolvimiento del personal, haciendo más posible el cumplimiento de las metas institucionales.

Dimensiones de la variable, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tiene que ver con aquella planificación técnico- pedagógico que comprende lo que es la planificación curricular, las unidades y sesiones enmarcados en el enfoque de interculturalidad que implica la realidad sociocultural de cada uno de los estudiantes. Esta dimensión también implica que el docente desempeñe su enseñanza a través de estrategias que facilite el aprendizaje de los estudiantes. la siguiente dimensión es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta dimensión trata de cómo el docente va llevando la secuencia de su enseñanza, teniendo en cuenta los enfoques en cada uno de sus sesiones. También es necesario que el docente conozca cada uno de los temas, es decir que posee el conocimiento para poder transmitirlo a los estudiantes, utilizando las herramientas y estrategias necesarias y realizar evaluaciones constantemente. La dimensión tres, participación en la gestión de la escuela enlazada con la comunidad, trata sobre el apoyo que brinda la institución al trabajo docente. Ello se logra promoviendo un clima institucional favorable para el trabajo, basado en valores internos como para la comunidad, tomando en cuenta en la labor docente el contexto al cual pertenece la institución educativa. Y finalmente la dimensión cuatro, es importante porque trata principalmente de llamar a la reflexión de todos los docentes e motivarlos a desempeñar un trabajo en equipo, colaborativo e integrado, con objetivos en común. También se considera la responsabilidad de cada docente en tomar seriamente cada proceso en la cual está la institución y velar por el cumplimiento de sus objetivos y metas trazadas según la misión que posea. Según lo planteado por los diferentes investigadores podemos decir que las variables estudiadas, se convierten en factores muy importantes e indispensables, porque, permiten establecer un ambiente saludable e integrador de todos los actores educativos.

V. CONCLUSIONES

1. La variable clima organizacional presenta un nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 4.63 puntos y una desviación estándar igual a 0.576 (ver tabla 02).
2. La variable desempeño docente presenta un nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 3.00 puntos y una desviación estándar igual a 1.209 (ver tabla 04)
3. Existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, con un coeficiente de Spearman $Rho=0.338$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.034 (p valor <0.05) a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 4
4. Existe correlación significativa entre clima organizacional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.403$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.027 (p valor <0.05), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 4.
5. Existe correlación significativa entre clima organizacional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.307$ y con un Sig. Bilateral=0.099 (p valor >0.05), a un nivel de significancia del 5. Ver tabla 4
6. Existe correlación inversa débil entre la variable clima organizacional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=-0.367$ con Sig. Bilateral=0.046 (p valor <0.05), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 4
7. Existe correlación muy débil clima organizacional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=-0.176$ con un Sig. Bilateral=0.353 (p valor >0.05), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 4
8. Existe correlación inversa significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión autorrealización con un coeficiente de correlación de Spearman

Rho=-0.544 y con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 5.

9. Existe correlación débil entre desempeño docente y la dimensión supervisión con coeficiente de correlación de Spearman Rho=0,317 y con Sig. Bilateral=0.088 (p-valor>0.05), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 5.
10. Existe correlación débil entre desempeño docente y la dimensión comunicación con un coeficiente de correlación de Spearman Rho=0.287 y con el Sig. bilateral=0.125 (p-valor>0.05), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 5.
11. Existe correlación débil entre la variable desempeño docente y la dimensión condiciones laborales con un coeficiente de correlación de Spearman Rho=0.220 y con Sig., bilateral= 0.243 (el p-valor>0.05, a un nivel de significancia del 5%. Ver Tabla 5

VI. RECOMENDACIONES

- Al director de UGEL, que realice capacitaciones oportunas, promoviendo la importancia del trabajo en equipo, concientizando a directores y docentes para un mejor desempeño dentro de sus instituciones.
- Al director; Poner más atención a las relaciones interpersonales entre sus docentes, promoviendo actividades de integración entre ellos, aplicando la motivación en todo momento, para que de esa manera el docente se sienta involucrado y pueda mejorar su labor.
- A los docentes, incitarlos a tener una participación más activa dentro de las actividades institucionales, trabajar en equipo para el logro más efectivo de sus objetivos y de los de la institución educativa.
- A los padres de familia, a integrarse más con la institución colaborando y participando de las actividades que se realizan, con una actitud positiva y optimista, buscando el bienestar integral de sus hijos.

VII. REFERENCIA

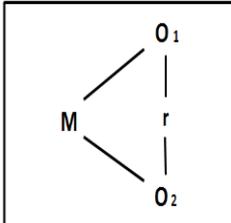
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION – FUNDACION SM. (2011). Hacia una propuesta de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa (2011).Cuenca, R y otros. Lima. Perú.
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2012). Campaña por la mejora de los aprendizajes. Lima: CNE.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México.
- Calla, G. (2010) Estilos De Liderazgo Del Docente Y Su Desempeño, Según Percepción De Los Alumnos En Un Instituto Superior Del Callao- Lima (Perú).
- Castillo, D. (2010) “Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes” Lima – Perú.
- Chong, R. (2012). Aplicación del Método Didáctico Creativo Solución De Problemas Para Mejorar El Aprendizaje De Habilidades En Los Estudiantes De La Carrera Profesional De Contabilidad De La Facultad De Ciencias Económicas De La Universidad Nacional De San Martín - Tarapoto. (Perú)
- Díaz, A y Hernández. (2010). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Colombia: Mc Graw Hill.
- Fermín. (1980). La supervisión de aula. Lima: Mercurio.
- Gabini. (2013). Estrategias de acompañamiento efectivo para directores de pre escolares con docentes en ambientes no convencionales. Venezuela: Monterrico.
- Gonzaga, G. (2015). *El perfil del Liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara*. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú

- Girón, R. (2014). Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Kumi, M. (2015). Las teorías X. *Hispavista*, 15.
- Martínez, H. (2011). *La Práctica Pedagógica en los Entornos del Aprendizaje*. Chile 93
- Mc GREGOR, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Estados Unidos: American Management Association.
- Mc GREGOR, D. (1996). *El lado Humano de las organizaciones*. Colombia: Luz M. Rodríguez A.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2014). *Protocolo de Acompañamiento pedagógico*. Lima: MACOLE S.R.L.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.
- MINEDU. (2011). *Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 – Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S.N. 004-2013-ED art 24*.
- MINEDU-UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima-Perú.
- PROFESORADO. (2008). *Revista de Curriculum y formación del profesorado* (2008). Universidad de Granada. España.
- QUEZADA N. (2010) *Metodología de la investigación*. Primera edición. Lima Perú.
- REYES FLORES (2012), *liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*.
- SUAZO, J. E. (2012). *La formación de los Directivos de los Centros de Educación Básica, en supervisión y acompañamiento Docente*. Honduras: Upnfm.
- TEXIDO. (1997). *La supervisión Educativa*. España: ARIEL.

- Unesco. (2002). Modelo de acompañamiento, apoyo, monitoreo y evaluación del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Declaración de la Habana (pág. 30). Chile: Alfredo Taborga.
- UNESCO. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Chile: Andross Impresores.
- VARGAS, D. M. (2010). Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos. Lima: sequence.
- VICENTE, M. P. (2012). Impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente de primer grado primario bilingüe en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno K'iche en municipios de Quiche. Guatemala: Tesario.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis de para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019 Autor: Cesar Augusto Silva Quezada					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable Dimensiones/indicadores		Método
Problema general ¿Qué relación existe entre un plan de clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?	Objetivo general Determinar la relación entre el Plan de clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas-Pataz La Libertad-2019.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.	Variable: Clima Organizacional		Diseño de investigación: Diseño descriptivo correlacional – transversal Se representa de la siguiente manera: 
			1. Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de desarrollo profesional Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño Innovación profesional 	
			2. Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso institucional Cumplimiento de actividades Identidad institucional Calidad educativa. 	
			3. Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Asesoramiento y acompañamiento pedagógico Actividades de planificación 	
4. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación abierta y flexible 				
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?	Objetivos específicos Determinar el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019 Determinar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de	Hipótesis específicas Existe nivel alto del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019 Existe nivel alto del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019			Donde: M : Muestra de estudio O ₁ : Variable 1 O ₂ : Variable 2 r: relación entre variables Variabes: V1: Clima Organizacional V2: Desempeño Docente

<p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima</p>	<p>Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el</p>	<p>5. Condiciones laborales</p> <p>1. Preparación para el aprendizaje</p> <p>1. Enseñanza para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca y extrínseca • Integración laboral • Cooperación laboral • Trabajo en equipo • Objetivos integradores • Oportunidades laborales <p>Variable: DESEMPEÑO DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares. • Enfoques y procesos pedagógicos actualizados. • Planificación colegiada. • Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes. • Diseño creativo de los procesos pedagógicos en la situaciones de aprendizaje. • Resolución de conflictos • Organización del aula y otros espacios 	<p>Población y muestra</p> <p>Población:</p> <table border="1" data-bbox="1680 311 2004 518"> <thead> <tr> <th>G</th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>18</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>12</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>30</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra Universal:</p> <table border="1" data-bbox="1680 734 2004 925"> <thead> <tr> <th>G</th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>18</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>12</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>30</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Técnica e instrumento</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Procesamiento de información a través de software Excel y SPSS versión 20.</p>	G	N	%	H	18	60	M	12	40	TOTAL	30	100	G	N	%	H	18	60	M	12	40	TOTAL	30	100
G	N	%																											
H	18	60																											
M	12	40																											
TOTAL	30	100																											
G	N	%																											
H	18	60																											
M	12	40																											
TOTAL	30	100																											

<p>organizacional en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión autorrealización del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión supervisión del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito</p>	<p>del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión autorrealización del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión</p>	<p>clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión autorrealización del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en la institución educativa N° 80440 “Ciro Alegría Bazán” del distrito de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión supervisión del clima organizacional en las instituciones</p>	<p></p> <p>2. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza recursos tecnológicos • Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales • Interactúa con sus pares, la familia y comunidad, • Desarrollo de proyectos de investigación/innovación. • Participación de escuela de padres • Participación en ferias y actividades de proyección comunal • Utiliza saberes y recursos del entorno <p>Proyectos de mejora</p> <p>Representa a la I.E. en variados eventos</p> <p>Promueve y practica normas de convivencia</p> <p>Participa de actividades del calendario cívico.</p> <p>Ejerce su profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas.</p>	<p>Estadística descriptiva</p> <p>Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk</p> <p>Prueba de hipótesis</p> <p>Prueba de correlación</p>
---	--	---	---	--	--

<p>Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión comunicación del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019?</p>	<p>supervisión del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión comunicación del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019</p>	<p>educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión comunicación del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 02: ESCALA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

(SPC)

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del clima organizacional. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, Ppor esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N ^{oo}	ITEMS	NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					

29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración esta de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO 03: ESCALA DE LIKERT DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel de el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña					
2	Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular					
3	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares					
4	Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular					
5	Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes					
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
7	Valora que los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica					
8	Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos					
9	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico					
10	Valora la aplicación de las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación					

11	Manejas estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes						
12	Utilizas diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes						
13	Valorar la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna						
14	Consideras evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder						
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
15	Interactúas con tus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico						
16	Consideras a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular						
17	Valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E.						
18	Valoras e involucras la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa						
19	Participas activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa						
20	Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje						
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
21	Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en tu I.E.						
22	Valoras la representatividad de la Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional						
23	Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.						
24	Valoras tu participación en las actividades calendario cívico escolar programadas en tu I.E.						
25	Tu practica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente						
26	Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019.

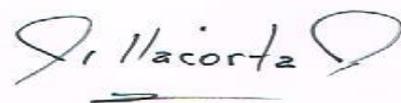
DIRIGIDO A: docentes de las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

ANEXO 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño Docente

OBJETIVO: Determinar el nivel de Desempeño Docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019

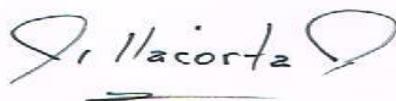
DIRIGIDO A: docentes de las instituciones educativas del distrito Santiago de Challas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 06: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL																															
N°	AUTORREALIZACIÓN										CONDICIONES LABORALES										SUPERVISIÓN										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
3	3	4	1	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4		
4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	
5	3	4	3	2	5	2	4	2	2	5	4	3	2	5	4	2	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	
6	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	
7	4	4	2	2	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3		
8	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
10	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3
11	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	
12	3	5	3	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	
13	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
14	3	2	3	2	2	2	4	3	3	5	4	3	5	3	2	3	2	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	
15	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	
16	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
17	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	3	3	5	2	2	3	5	5	4	3	5	
18	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
19	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	2	1	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	
20	2	2	3	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	5	
21	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
25	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	COMUNICACIÓN										INVOLUCRAMIENTO LABORAL									
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	3	4	3	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	1	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3
4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	4	4	3	3	3
5	2	4	4	4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	1	2	2	2	3	2	3
6	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	1
7	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3
8	2	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3
9	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
10	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2
11	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3
12	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	2	2	3	3	5
13	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
14	2	5	3	5	3	5	2	4	3	4	5	4	5	3	2	4	3	3	2	4
15	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	3
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3
17	3	5	3	5	2	4	2	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	3	2
18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
19	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	1	3	1	3	3	2
20	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3
22	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3
23	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
24	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5

ANEXO 07: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	
4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
6	4	3	4	3	4	4	5	4	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	5	4	5	5	
9	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	
11	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	
13	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
14	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	
15	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
16	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	3	5	5	5	5	
17	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

19	2	3	2	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5