



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Clima organizacional y desempeño docente en la institución
educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza ,Trujillo -2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AUTORA:

Salinas Rodríguez, Yolanda Elizabeth (ORCID: 0000-0002-3972-9128)

ASESORA:

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (ORCID: 0000-0002-2221-7951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluacion y Aprendizaje

TRUJILLO — PERÚ
2021

DEDICATORIA

A Dios.

Por ser la fuerza que me ha impulsado
a ser mejor cada día y superarme como
ser humano y como profesional.

Yolanda

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo al Dr. César Acuña Peralta por cumplir con una misión grande en bien de la sociedad, la de dar la oportunidad a los docentes de la sociedad en especial, de nuestra región y de todo el país, la oportunidad de mejorar profesionalmente y por ende mejorar la calidad de la educación peruana. Gracias también, al personal de orientación y administración de la Escuela de Psos grado de la Universidad César Vallejo por su compromiso de mantener un alto grado de reconocimiento a esta organización educativa. Agradezco a la Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen, docente de este curso, quien, con su tiempo, su paciencia y su experiencia en este campo supo guiarme y darme las sugerencias oportunas para completar este trabajo.

Asimismo mi agradecimiento fraterno al directores ,Sub director y profesores de la institución educativa Fe y Alegría No 36 de La Esperanza, Trujillo, por su aceptación y decidido apoyo para concretizar mi trabajo

La autora

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III.METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 16 |
| 3.2. Variables y Operacionalización..... | 17 |
| 3.3. Población (criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis . | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 20 |
| IV. RESULTADOS:..... | 21 |
| V. DISCUSIÓN: | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS..... | 33 |

Índice de tablas

Tabla 4.1.

Nivel de Clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020..... 21

Tabla 4.2.

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020..... 21

Tabla 4.3.

Pruebas de normalidad para la distribución de clima organizacional y docente..... 22

Tabla 4.4.

Correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020..... 23

Tabla 4.5.

Correlación entre el Clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020..... 23

Tabla 4.6.

Correlación entre el Clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020..... 24

Tabla 4.7.

Correlación entre el Clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020..... 25

Tabla 4.8.

Correlación entre el Clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020..... 26

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza ,Trujillo 2020, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N°36 de La Esperanza, Trujillo 2020

La investigación es de tipo no experimental , se realizó en una población muestral de 31 docentes, usandose el diseño correlacional con dos variables, para hallar su correlación se aplicó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios tanto para clima organizacional como para el desempeño docente,los cuales fueron validados con el coeficiente alfa de Cronbach con sus valores s 0. 8687 y 0. 8561. Respectivamente.

En los resultados se utilizó el coeficiente de Correlacio Rho DE Spearman y se estableció que la correlación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N ° 36 de La Esperanza, Trujillo – 2020 fue muy positiva, con un coeficiente de correlación de 0. 872, lo cual implica que a menores valores del clima organizacional le corresponden menores valores de desempeño docente y,análogamente sucede igual con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue significativa, ya que el valor p fue de 0,000.

Palabras Clave. Clima organizacional, Desempeño docente, Aprendizaje, Enseñanza

ABSTRACT

The present investigation titled: Organizational climate and teaching performance in the educational institution. Fe y Alegría N ° 36 La Esperanza, Trujillo 2020. Its objective was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the educational institution Fe y Alegría N ° 36 La Esperanza, Trujillo 2020

The research is non-experimental, carried out in a sample population of 31 teachers, the correlational design with two variables was used to find their correlation, the survey technique was applied with two questionnaires for both organizational climate and teacher performance, the which were validated. with Cronbach's alpha coefficient with its s values 0. 8687 and 0. 8561. Respectively

The results used the SPEARMAN Rho CORRELATION coefficient and it was established that the correlation between organizational climate and teaching performance in the educational institution Fe y Alegría N ° 36 of La Esperanza, Trujillo - 2020 was very positive, with a correlation coefficient of 0. 872, which implies that lower values of the organizational climate correspond to lower values of teacher performance and, similarly, the same happens with high values. Likewise, said correlation was significant and significant, since the p-value was 0.000.

Keywords. Organizational climate, Teaching performance, Learning, Teaching

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el descuido del clima organizacional ha provocado la deficiencia de los RRHH, según la evaluación Preparing for Take-off, la cantidad de rotación de personal en general se expandió un 23% entre 2013 y este año. Uno de los arreglos con el mejor efecto es la mejora continua del ambiente autoritario en las organizaciones, todo considerado. Entre los principales factores que provocan esta desvinculación de los integrantes del equipo de trabajo, según la investigación Preparing for Teke-off, están: La selección y la determinación del equipo del trabajo para su ejecución, la ausencia de técnicas de combinación para los nuevos integrantes al centro laboral, la ausencia de proclividad del solicitante con la cultura corporativa de la asociación, la compensación ofrecida por la asociación, los supuestos de avance y desarrollo laboral, la armonía entre la vida individual y la vida experta, las ofertas dadas por la oposición de la asociación a la que se tiene plaza, la apertura laboral en un espacio geográfico agreste o no adecuado, y obviamente, el clima que se percibe y que impacta en el solicitante.

En el Perú, este problema también se presenta en las organizaciones y empresas; según el informe de la encuesta Aptitus en el año 2012, el 86% de los trabajadores renunciarían a sus trabajos debido a un mal clima organizacional, señalando algunas características que perciben en su trabajo como: tener jefes muy autoritarios, cultura peruana muy jerárquica, buscar la posición de poder y la falta de visión estratégica de la gerencia, generando un mal clima en la organización ya que los trabajadores se encuentran desganados o desmotivados por el mal trato y la baja remuneración que reciben.

De lo que se puede concluir que uno de los impulsores fundamentales de un entorno autoritario no ideal es no tener como fuente de perspectiva los marcadores del entorno laboral y los diversos dispositivos con los que una reunión de RRHH puede cuantificar el entorno jerárquico. Sin embargo, a esto hay que añadir una progresión de variables como causas que impiden un entorno autoritario como la asistencia vigilada hostigante, que provoca problemas y cansancio en los miembros activos; mientras se desarrolla la intuición de la seguridad en sí mismo y la búsqueda de la remisión por parte

de sus jefes o líderes de su organización. Además, la administración tirana que mueve la obligación en un lugar de trabajo en el poder, puede ser muy dañinosa para la relación entre la labor del empleado y los propósitos de la empresa, por lo tanto, la restricción de la autoconciencia y el autogobierno, mientras que las acciones forzadas, la fragilidad y el miedo a la crítica y el despido se desarrollan y fluyen de forma vertiginosa, afectando a todo el entorno laboral. Además, se ve como la falta de solidaridad y de tener un lugar con el grupo donde la convergencia de opciones en un individuo solitario y la restricción del acuerdo hace que se obstruya el cambio, se incluya menos en las diligencias y se reduzca la eficiencia del trabajo. Asimismo, la ausencia de inspiración laboral donde las escasas fuerzas motivadoras producen malestar, presiones e individualidad que pueden provocar un estado más contundente y encuentros con la organización.

En este punto, los resultados de los impactos de un entorno autoritario deficiente son provocados por la administración impotente (conexiones, correspondencia, iniciativa, inspiración y tener un lugar) que influyen en la asociación, siendo la rentabilidad del trabajo la más afectada; y de esta manera el tiempo de la junta y la calidad son desperdiciados donde la probabilidad de más aplazamientos en las secciones para trabajar y construye el número más notable de descansos, ya que el ambiente de trabajo y la inspiración de los trabajadores es a la inversa relativa por último, la escasez de personal, en realidad o intelectualmente: los dos tipos de absentismo se desarrollan a la luz del hecho de que no tienen ganas o interés en trabajar ampliando los enfrentamientos y la posibilidad de establecer protestas o huelgas; en consecuencia, los ejercicios de trabajo y el funcionamiento legítimo de la organización.

Además, se considera que para mejorar el ambiente en ese contexto, es importante hacer una progresión de recomendaciones y actividades que ayuden a mejorar el ambiente en la asociación particularmente las instructivas y son las que se retratan a continuación: Construir la confianza entre los supervisores o representantes para hacer es fuertemente prescrito para conducir reuniones ordinarias para intercambiar pensamientos e impresiones y posteriormente crear firmeza, sin embargo para conseguir incluido sus

trabajadores o para esta situación instructores y así aumentar la eficiencia del centro educativo.

Es de gran relevancia que los directores de alto rango muestren veracidad y franqueza con sus grupos de trabajo. Para ello, los líderes de la asociación deben tener grandes características para impartir y actuar con naturalidad básica y añadir a sus trabajadores a través de la preparación de actividades para que los representantes se sientan estimulados y, en consecuencia, se reconozcan más con el movimiento del establecimiento, mejorando posteriormente su confianza, un componente significativo para actuar en una actividad.

Otra actividad para optimizar el clima organizacional es el compromiso con vida laboral, la adaptación de los horarios de trabajo o los días de descanso adicionales, la mejora de la correspondencia mediante la construcción de canales de correspondencia uniforme, con el objetivo de que los representantes se sientan más incorporados en las organizaciones educativas. Es más, conseguirá una aportación totalmente importante para la asociación, ya que los especialistas son los que realmente conocen el día a día de la empresa o del movimiento institucional y no podrían faltar a la cita de los compromisos que, ciertamente, no es una tarea básica, sin embargo, en el caso de que descubra cómo dar un mayor deber a los representantes, construirá su inspiración para sentirse más estimados y abstenerse de entrar en un horario de trabajo agotador, mejorar la intensidad persuadiendo a los representantes expande la seriedad sólida y directa que puede llegar a ser óptimo y positivo. Esto se logra, en la medida que se establezcan objetivos entre los trabajadores y remunerando a las personas que más se esfuerzan por la concreción de estas actividades.

Tal es así, que dentro de este panorama ésta problemática también se presenta en la I.E Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo - 2020 , donde hay un ambiente autoritario, tal vez pasando por alto que el logro de la organización instructiva es por el potencial humano, debe lograr la productividad y la naturaleza de la misma, todo lo que se considera es que la intensidad y la naturaleza de las direcciones educativas se logra con el interés de algunos factores, por ejemplo, la correspondencia, la iniciativa, la dinámica,

las inclinaciones persuasivas, entre otros, que se convierten en conductas que tienen resultados en la asociación u organización.

Como indica James (1996), una afiliación es "una ilustración de asociaciones, a través de las cuales las personas, bajo la petición de los directivos, buscan objetivos compartidos".

Teniendo en cuenta lo anterior, la cuestión general se definió de tal forma: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N 36 de La Esperanza , Trujillo 2020 ?

El presente estudio propugna en vista de que es imperativo dirigir una exploración sobre el ambiente jerárquico y la ejecución de los educadores ya que permitirá descubrir ideas e hipótesis que ayuden a estos factores en cuanto a su conveniencia para ser aplicados en los establecimientos educativos, igualmente es todo menos un soporte hipotético, en vista de que la exploración depende de la investigación hipotética de cada uno de los factores que permitirán rastrear la premisa hipotética y la apreciación que se pueda dar a los resultados encontrados. En cuanto al valor metodológico de los resultados descubiertos, se asociarán en el establecimiento educativo para llenar como una fuente de perspectiva y, a la luz de sus resultados, será factible crear actividades para la mejora institucional y reorientar el trabajo de investigación.

En este sentido, el objetivo se expresó de la siguiente manera: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020. Los objetivos particulares se caracterizaron de la siguiente manera: Reconocer el grado de ambiente jerárquico en el centro educativo Fe y Alegría N ° 36 de la Esperanza Trujillo-2020. Distinguir el grado de ejecución de la muestra en la institución Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza ,Trujillo-2020.

Decidir la relación entre el clima organizacional y las mediciones: trabajo de base para la captación de alumnos, educación para el aprendizaje de los alumnos, inversión en la administración de la escuela explicada con el área local y mejora de la metodología pulida y el carácter de la muestra en el establecimiento educativo Fe y Alegría de la Esperanza, Trujillo-2020. Simultáneamente, se resuelve la conexión entre la ejecución de la muestra y

las medidas: diseño, premio y relaciones, así como la personalidad del entorno laboral. en el I.E. Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo - 2020.

Con respecto a la comprobación de los resultados, se sostiene que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. entre el ambiente autoritario y la ejecución del instructor en la I.E. Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo 2020. En cuanto a las teorías particulares, se detallaron como sigue: Existe relación entre el ambiente autoritario y las mediciones: Preparación para el aprendizaje de los alumnos, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, participación en el consejo escolar enunciado con el área local, mejora de la metodología pulida y carácter educador de la desempeño docente en la I.E. Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente tenemos trabajos previos relacionados con con las variables investigación y son:

Zans (2 016) llevó a cabo el siguiente estudio: "Clima organizacional y su impacto en el desempeño de docentes y administradores de colegios multilaterales de la región de Matagalpa, Nanan-Managua en 2016". Consideró una población de 88 trabajadores y servidores públicos con una muestra de 59 trabajadores y servidores públicos. Es estudio concluye que el clima organizacional limperante en FAREM muestra un mayor grado de optimismo, unidad y entusiasmo y en menor frialdad y distanciamiento. Por lo tanto, la mejora del clima organizacional se considera en algún lugar entre moderadamente favorable y desfavorable en el desempeño laboral de los profesores. Entonces se puede afirmar que el clima imperante positivo mejora del desempeño de los docentes en los centros educativos o instituciones en general

De igual manera, Calvo (2014). Desarrolló la tesis denominada: "Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad educativa y la administrativa de la escuela del Instituto Bogotá en Berna", que culmina con la realización de talleres consistentes en discusiones y encuestas, así como actividades recreativas en el aula por parte de los docentes, fue posible que factores influyen en un clima organizacional adecuado, las prácticas y actitudes que cada integrante debe desarrollar para promover un clima laboral positivo, y la importancia de crear buenas relaciones para mejorar y profundizar las relaciones interpersonales, basadas en la Comunicación.

Además, Alcalá (2011) propuso utilizar una encuesta creada por Litwin y Stringer (1968) para evaluar el entorno de autoridad de las escuelas financiadas por el Estado en su estudio: "El entorno jerárquico de las escuelas financiadas por el Estado" para comprender las variables predominantes en la asociación el ejemplo compuesto por 111 trabajadores reguladores y académicos de las escuelas financiadas por el Estado. Los resultados de la revisión mostraron que los especialistas tienen en general un pensamiento inteligente sobre el IPES. No obstante, se descubrió que los especialistas ven

sistemáticamente el entorno en los factores de remuneración y lucha. Por otro lado, los miembros activos de una organización tienen una impresión estándar del entorno autoritario en la variable de contención. Dicha variable estima un cierto reconocimiento de las suposiciones contradictorias y de la resistencia de los problemas a medida que van surgiendo. La baja atención a estos factores podría identificarse con la forma en que se estampan los niveles progresivos en el establecimiento y, posteriormente, los canales de correspondencia deben seguir estos medios, lo que implica que los enfrentamientos o desviaciones no se resuelven rápidamente; a pesar de lo que generalmente se espera, se acepta un ciclo para determinarlos.

De igual manera, Uría (2011) en su investigación: "El clima organizacional y su efecto en la ejecución del trabajo de los representantes de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato, el objetivo principal del estudio fue determinar el efecto del entorno jerárquico en la ejecución laboral de los representantes de Andelas Cía. La investigación se realizó en una población de 36 personas de Andelas Cía. Entre sus principales conclusiones tenemos: Existen contrastes con respecto a los trabajadores correspondientes al entorno autoritario actual en Andelas Cía Ltda. Por otra parte, la ejecución del trabajo de los obreros se ve esencialmente afectada por la utilización de pioneros dictatoriales, ya que desestabiliza el compromiso de los pensamientos innovadores y molesta a los obreros que no aumentan el valor de su trabajo diario. Además, existe una desmotivación entre los representantes debido a la ausencia de reconocimiento de su trabajo por parte de los gerentes. Se puede interpretar que la desmotivación es un factor que mayormente los trabajadores la tienen y contrariamente influye en su presentación, en ese sentido, para canalizar los impulsos y premios para mantenerse entusiasmado y en consecuencia obtener una mayor eficiencia.

Por otro lado, Pérez (2012), trabajó "Relación entre el ambiente autoritario y el desempeño docente en el centro educativo de la organización N° 1, Pachacutec, Ventanilla", llegó a las conclusiones adjuntas: Existe un rendimiento académico positivo en las organizaciones instructivas de la organización N° 1,

Pachacútec, Ventanilla, Existe una conexión normal y positiva entre el ambiente jerárquico y la acción instructiva. Los instructores tienen una impresión normal del ambiente jerárquico en los establecimientos instructivos de la organización No. 1 de Pachacútec, Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el grado de correspondencia y la acción instructiva en los establecimientos educativos de la organización Pachacútec N° 1 de Ventanilla. Existe una relación moderada y positiva entre el grado de inspiración y la ejecución instructiva. En los centros educativos de la red Pachacutec N° 1 de Ventanilla, existe una relación respetablemente segura entre el grado de confianza y el desempeño docente.

Por otra parte, Zaya (2011), en un estudio denominado "La conexión entre el ambiente autoritario y la ejecución instructiva del complejo instructivo Valaya en Mojo, zona de Puno", evaluó como excelente el grado de ambiente jerárquico de los educadores en el distrito. Complejo instructivo (puntuación media 68,15). El grado de capacidad de los educadores fue reconocido como "Generalmente excelente" con una media matemática de 59,7. Tras una prudente correlación, hemos detectado que los 20 educadores que forman el grupo de ejemplo tienen un entorno jerárquico (MUY BUENO) que se relaciona con el nivel de ejecución educativa (MUY BUENO). El 100% de los educadores coincide con los niveles referidos. Después de un tratamiento fáctico de los resultados del estudio, surgió que no había una conexión directamente crítica entre el grado de ambiente jerárquico y la presentación académica de los educadores del complejo instructivo Huaraya, territorio de Moho, Puno 2011 adquirió un coeficiente r de Pearson de 0,19.

Asimismo, tenemos a Yataco I (2014) quien en su examen denominado: "Clima Autorizado y Evaluación de la Gestión Institucional de la Escuela Red Túpac Amaru 09 de la Sede Administrativa UGEL N° 01 de la Localidad de Villa María del Triunfo. Lima Sur - 2013" dirigido y realizado en la Universidad Nacional de San Marcos, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una enorme y positiva relación entre el clima progresivo y la evaluación de la Gestión Institucional del colegio Existente Túpac Amaru de la UGEL en el barrio de Villa María del Triunfo. Lima desde el sur. Año 2013.

En el marco local, Campos (2017), en un rubro similar plantea su trabajo de examen: "Impacto del entorno institucional en la ejecución laboral de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014" el objetivo "Determinar el impacto del entorno institucional en la ejecución laboral de los educadores de la Institución Educativa N° 80207 - Cushuro - Sanagorán, 2014." Obteniendo los fines que se acompañan: 1). El grado de Clima Institucional en la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán es realmente grande en el 12%; ideal en el 42%, y 46% en el nivel central; no se reconoce ningún instructor en niveles molestos y totalmente negativos. Estos datos demuestran el buen nivel del Clima Institucional en la I.E. N° 80207 Cushuro. En esta línea, podemos presumir que el ambiente institucional es "fundamentalmente aceptable" comunicado en los puntajes de la escala con una media numérica de 176,54. 2). El grado de desempeño docente de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro es adicionalmente "fundamentalmente aceptable", lo que se refleja en las estimaciones de la escala con una media de malabarismo numérico de 64,78. Además, si echamos un vistazo a los resultados generales, podemos ver que el 68% está en un nivel impresionante, el 28% en un nivel decente y sólo el 4% en un nivel normal; ningún educador lo hizo mal. Estos datos nos demuestran el innegable grado de competencia de los instructores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán. 3). El impacto entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán es crítico ya que es todo menos un archivo de conexión de 22.046.

En cuanto a las especulaciones que ayudan a la variable 1. Clima organizacional, se piensa en Gilmer (1964), quien expresa que el clima donde un individuo trabaja día a día, el trato que puede tener un gerente con sus subordinados, la conexión entre el personal de la organización son componentes que conforman el ambiente autoritario, este puede ser una conexión o un freno para la gran exposición de la asociación en general o de individuos específicos que están dentro o fuera de la asociación, ya que es un factor de diferenciación e impacto en la conducta de los individuos que lo incorporan. Así, como indica este creador, tiende a confirmarse que el logro o

la decepción de la asociación depende del entorno jerárquico, dada la importancia del entorno en la gran ejecución de los especialistas.

Goncalves (2007) caracterizó el clima organizacional como "Un componente efectivo que intercede entre los factores del entorno de organización y las propensiones inspiradoras que se convierten en conductas que tienen resultados en la asociación como la eficiencia, el cumplimiento, la rotación, etc.

Goncalves (2007) afirma que, igualmente que el clima organizacional es una maravilla que interviene entre los elementos del marco autoritario y las inclinaciones inspiradoras que se reflejan en prácticas que influyen en la asociación como la eficiencia, el cumplimiento, el negocio. Por otro lado, sustenta que el clima interior experimentado por los especialistas influye en la eficiencia de la organización, reduciendo la realización de sus asociados y esto es desfavorable a la realización de dicha actividad".

En ese sentido, Wather (1993) sustenta que el clima organizacional es la visión que la persona tiene de la asociación para la que trabaja y la evaluación que ha formado de ella en cuanto a autosuficiencia, diseño, premios y transparencia. Heather (1993) piensa en los componentes que acompañan al clima organizacional: La estructura, que aborda la percepción que tienen los individuos de la asociación sobre la cantidad de reglas, metodología, convenciones, normas, disuasiones y diferentes restricciones a las que se enfrentan en la presentación de su trabajo. El resultado positivo o adverso vendrá dictado por el grado en que la asociación subraye la organización frente a la acentuación puesta en un lugar de trabajo libre, informal y desestructurado o progresivo.

Premio, se refiere a las mejoras obtenidas por un trabajo realizado de forma correcta. Es el grado en que la asociación utiliza las remuneraciones más que la disciplina. Conexiones Es la percepción con respecto a los individuos de la organización o fundación sobre la presencia de un maravilloso lugar de trabajo y grandes relaciones sociales tanto entre los trabajadores como con los administradores. Personalidad. Es la inclinación de tener un lugar con la

asociación, que es un componente significativo e importante dentro del grupo de trabajo. Es la inclinación de impartir objetivos individuales a los de la asociación.

Litwin y Stringer (1968), aludiendo al clima organizacional, expresan que se trata de un breve cambio en las perspectivas de los individuos y que puede ocurrir por algunas razones: Por ejemplo, cuando la inspiración se expande, hay un incremento en el ambiente autoritario, ya que hay un anhelo de trabajar, y cuando la inspiración disminuye, también disminuye, ya sea por insatisfacción o por razones desconocidas que dificultaron la satisfacción de la necesidad. Estos atributos de la asociación son generalmente perpetuos en el tiempo, contrastan comenzando con una asociación y luego con la siguiente y comenzando con un área y luego con la siguiente dentro de una organización similar. El entorno junto con las construcciones y cualidades jerárquicas y las personas que lo conforman estructuran un sistema relacionado profundamente dinámico y proactivo. Un entorno autoritario afortunado o desafortunado tendrá resultados para la asociación a nivel positivo o negativo, caracterizado por el discernimiento que las personas que tienen un lugar con ese elemento tienen sobre la asociación. Entre las repercusiones positivas podemos referirnos a: logro, conexión, poder, eficiencia, baja rotación, cumplimiento, variación, desarrollo, etc. Entre los resultados desafortunados están la insuficiencia, alta rotación, no aparición, ausencia de desarrollo, baja eficiencia. En una asociación podemos descubrir varios tamaños de entornos jerárquicos y dependiendo de cómo se influya o se aproveche en cuanto a la estructura, el deber, la recompensa, los retos, las colaboraciones, la compasión, los modelos, los originales, la lucha y el carácter. Se presume que el avance del entorno autoritario es una progresión desconcertante de las condiciones jerárquicas, naturales y humanas. Algunas organizaciones y sustancias reconocen que uno de los especialistas esenciales es el factor humano, en esta línea, para estar persuadidos de la fuerza de este activo, las asociaciones y elementos necesitan tener instrumentos para la estimación ocasional del ambiente autoritario que están conectados a la inspiración de los representantes y que pueden afectar a la conducta y ejecución en el trabajo.

Para dar una ayuda lógica al presente trabajo y particularmente en la variable Clima Organizacional, se pensó en Likert (1968), quien certifica que la conducta concedida por los subordinados está expuesta directamente a la conducta reguladora y a las condiciones de autoridad que ellos perciben. De esta manera, se avala que la respuesta será dictada por el discernimiento. Para este creador hay unos cuantos factores que impactan en la visión del entorno autoritario, por ejemplo, los límites conectados a la circunstancia única, la innovación y el diseño del marco autoritario, la posición progresiva que el individuo posee dentro de la asociación y la compensación procurada, el carácter, las perspectivas, el nivel de cumplimiento y la percepción que los subordinados y los jefes tienen del clima jerárquico.

Es quizás el entorno más singular e informativo. Defiende el auge y la fundación del entorno participativo como el que puede hacer avanzar la viabilidad individual y jerárquica según las hipótesis de inspiración actuales que especifican que la cooperación impulsa a los individuos a trabajar. Cualquier asociación que utilice estrategias que garanticen el reconocimiento de los objetivos y anhelos de sus individuos tiene una ejecución predominante. Los resultados adquiridos por una asociación, como la rentabilidad, la inasistencia, los índices de rotación, la ejecución y la satisfacción de los representantes, influyen en la visión del entorno.

Es por ello que Likert propuso una hipótesis de investigación y conclusión del marco jerárquico dependiente de un conjunto de tres de factores causales, delegados y últimos que conforman las mediciones y tipos de entornos existentes en las asociaciones, los cuales serán nombrados a continuación:

Likert (2014) propone tres (3) tipos de factores que miden los atributos individuales de una asociación e influyen en la visión individual del entorno, que son: Factores causales, conceptualizados como factores autónomos, que se orientan a plantear el sentido en que una asociación cambia, crea y adquiere resultados. Incorporan la construcción autoritaria y directiva como principios, elecciones, capacidades y mentalidades. Factores intermedios:

Apuntan a medir el diseño interno del elemento, confirmado en puntos de vista específicos, por ejemplo, ejecución, motivación, correspondencia y dinámica. Estos factores son de extraordinaria importancia, ya que son los que establecen los ciclos autoritarios como tales de la asociación. Últimos factores: Vienen al mundo como consecuencia del impacto de los factores causales y de los intermedios. Se sitúan para fijar y proponer los resultados procurados por la asociación, como la rentabilidad, el beneficio, el infortunio. La asociación de estos factores conlleva el aseguramiento de dos tipos significativos de entorno jerárquico, al igual que cuatro marcos: Entorno autoritario: Compuesto por el marco I, que es el dictador manipulador y la situación II, que es el tirano paternalista. Entorno participativo: Compuesto por el marco III, que es consultivo y el marco IV, que es de inversión en racimos.

El ambiente tirano manipulador, hecho fuera del marco I, se reconoce del otro a la luz del hecho de que la administración no cree en sus representantes, moviéndose al grado de temor, disciplinas, peligros o en diferentes ocasiones: compensa, el cumplimiento de los requisitos perdura en los niveles mentales y de inmovilidad y la comunicación entre jefes y subordinados es prácticamente inválida. Las decisiones y los objetivos son tomados simplemente por la alta administración. En este tipo de entorno descubrimos un ambiente increíblemente estable e irregular debido a la forma en que la correspondencia de la administración con sus representantes no existe más que como reglas y direcciones explícitas.

El ambiente tirano paternalista, hecho de marco II, ocurre cuando hay confianza entre la junta y los subordinados. La mayoría de las decisiones son tomadas por la administración superior, aunque algunas se toman en los niveles inferiores. Los premios y las disciplinas se dan como componentes clave para la inspiración de los trabajadores y se utilizan instrumentos de control, que pueden ser nombrados en los niveles centrales e inferiores. En el clima de autoridad, la administración tiene un juego, relativo a las exigencias sociales de los trabajadores. Sin embargo, se da la impresión de que se supervisa y se trabaja dentro de un clima estable y coordinado. En este tipo de clima organizacional, las reuniones casuales pueden crecer, pero

regularmente este tipo de reuniones no reproducen los objetivos de la asociación.

El clima consultivo participativo, realizado en el marco III, se confirma por la seguridad que los jefes tienen en sus subordinados. Los trabajadores tienen la posibilidad de decidir sobre sus propias elecciones de marca, además de cumplir con sus requisitos de eminencia y confianza, de esta manera los premios y las disciplinas se utilizan de forma distinta en circunstancias específicas. La correspondencia y la asociación son jerárquicas. Existe una interrelación subordinada predominante y deliberada, y en algunos casos con un serio nivel de confianza. El control se asigna empezando por la cima con una amistad de obligación en los niveles superiores e inferiores. Además, se crean encuentros casuales, que pueden rechazar u oponerse a los motivos de la asociación. Este tipo de entorno presenta dinamismo y los ejecutivos se dan como destinos a cumplir.

En el entorno de inversión de la reunión, realizado en el marco IV, existe una confianza absoluta en los trabajadores dada inequívocamente por la administración, la dinámica se dispersa por toda la asociación, la correspondencia se difunde de forma ascendente y lateral. La inspiración de los representantes viene dada por su interés e inclusión, por la fundación de objetivos de ejecución, por la mejora de las técnicas de trabajo y por la evaluación de la ejecución respecto a los objetivos. Las conexiones de trabajo entre jefes y supervisados dependen del compañerismo y la confianza, y los deberes son compartidos. Las reuniones formales e informales suelen ser similares. El funcionamiento de este marco es el grupo de trabajo, que es la forma de lograr los objetivos a través de la cooperación esencial.

En cuanto a la variable 2 Desempeño docente tenemos :

Desde un punto de vista, Orellana (2003), afirma que el educador es un experto que tiene cierta pericia en la instrucción y el conocimiento de determinadas informaciones en el campo de las ciencias, las humanidades o la artesanía. Como experto en una información específica y en la actividad de

la información que le faculta para relacionar la información, planifica mostrar la sustancia de la manera más idónea, ya sea utilizando los instrumentos intervinientes de la palabra o los famosos sistemas que inciden en la captación del alumno, diseñando un ciclo denominado aprendizaje educativo. Esta es la forma en que Orellana alude a los dos componentes que suceden en el proceso, por ejemplo, educar y adaptar pero subrayar la sustancia a cultivar, en todo caso, se considera su compromiso pero la parte del instructor está más centrada en darse cuenta donde el alumno es el héroe de la información y el educador es un facilitador.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2012) caracteriza la ejecución de la enseñanza como el conjunto de habilidades que incluyen la utilización de la información, habilidades y perspectivas necesarias para satisfacer las obligaciones y ejercicios instructivos propios de la capacidad de enseñanza, y el significado del MINEDU acepta la ejecución de la enseñanza como la capacidad de las capacidades, habilidades y mentalidades que el educador debe transmitir en su trabajo para que satisfaga su capacidad de instruir esencialmente a sus alumnos, aludiendo ciertamente a su alta preparación escolar, enfoque y moral que debe tener cada educador

Montenegro (2010) referido por Minedu (2012) considera las medidas de acompañamiento: Preparación para el aprendizaje del alumno: "Alude al trabajo ordenado de un educador y que se confirma en el ordenamiento de su programación curricular considerando el enfoque intercultural y de consideración". Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos "Piensa en el instructor como un intermediario del aprendizaje a través de una metodología integral y diferente, el instructor da un ambiente al aprendizaje de sus alumnos. Inversión en la administración de la escuela verbalizada con el área local "Trae a colación que el apoyo basado en el voto enmarca un área local donde se otorga el aprendizaje, la correspondencia exitosa, la cooperación en cada uno de los ejercicios del Proyecto Educativo Institucional". Desarrollo de la habilidad demostrable y la personalidad del instructor: Zárate (2011): "La labor experta del educador incluye una progresión de actividades para cumplir

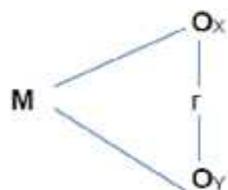
con los objetivos y destinos del aprendizaje esperado por los alumnos, el educador en el aula hogar lo hará de manera competente y convincente, utilizando métodos y técnicas". Para el presente trabajo consideramos a Montenegro referido por el MINEDU (2012) donde se piensa en las cuatro mediciones que serán útiles para ampliar nuestros indicadores para el instrumento de relación.

III.- METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de estudio es no exploratorio, la configuración del estudio es correlacional, ya que los factores se asociaron a nivel global entre el clima organizacional y el desempeño docente, a nivel particular el clima organizacional se correspondió con los componentes del desempeño docente. Además, la investigación tiene una metodología cuantitativa y, por último, el presente trabajo es transversal, ya que las variables se estimaron una sola vez.

Los planes no testados son aquellos planes en los que los factores de investigación no se controlan intencionadamente. Con estos planes se realizan contemplaciones en las que se examinan las personas, las maravillas y los ciclos tal y como son y simplemente se concibe que algo es la razón de algo. En este tipo de planes el científico no funde ninguna variable de prueba en la circunstancia a investigar (Gonzales, Oseda, Ramírez y Gave, 2011). Lo cual, se diseña según el siguiente esquema:



DÓNDE:

- M** : Muestra de estudio 31 docentes
- Ox** : Variable 1 (Clima organizacional)
- Oy** : Variable 2 (Desempeño docente)
- r** : Coeficiente de relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Tabla 1:

Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°36 de la Esperanza, Trujillo 2020

| SEXO | Docentes | |
|------------------|-----------|-------------|
| | Ni | % |
|) Hombres | 19 | 60% |
|) Mujeres | 12 | 40% |
| TOTAL | 31 | 100% |

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la I.E.

Variable 1: Clima organizacional con cuatro dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones, recompensa e identidad

Variable 2: Desempeño docente, teniendo cuatro dimensiones: trabajo de base para la captación de alumnos, instrucción para el aprendizaje de los alumnos, inversión en la escuela, tener como medidas explicadas con el área local, mejora de la habilidad demostrable y personalidad del educador.

3.3. Población (criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población está compuesta por 31 docentes de educación primaria que actualmente laboran como los nombrados y contratados en Fe y Alegría n. 36 de la Esperanza, Trujillo 2020.

En cuanto a los criterios de inclusión y exclusión, este ha sido considerado, cuente los que se describen a continuación:

Inclusión: Docentes de educación primaria de ambos sexos. Docentes nombrados y contratados de ambos turnos. Docentes que asisten con frecuencia a sus labores. Docentes dispuestos a participar en la investigación.

Exclusión: Docentes que no cumplen con los criterios de inclusión

Muestra:

En esta investigación no se determinó ningún tamaño de muestra, se consideró a toda la población, es decir, población muestral en un número de 31 docentes

Unidad de análisis: los docentes del nivel de educación primaria de la I.E Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La Encuesta

Es un técnica de recolección de datos constituida por una serie de preguntas dirigidas a una porción de la población.

Instrumentos

Cuestionario de clima organizacional: Encuesta sobre el entorno de autoridad: instrumento organizado dependiente de las 4 mediciones: estructura, hecha de (5) cosas, recompensa hecha de (5) cosas, conexiones hechas de (5) cosas y personalidad hecha de (5) cosas, haciendo un agregado de 20 cosas con las opciones de reacción relacionadas: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).

Escala de Desempeño Docente: Estructurada en base a sus 4 medidas: trabajo de base para el aprendizaje de los alumnos, (7) cosas, instrucción para el aprendizaje de los alumnos,(7) cosas, apoyo en la escuela explicado con el área local, (4) ítems, avance de la metodología pulida y personalidad del instructor (2) cosas haciendo una suma de 20 ítems.

Validez y confiabilidad: La validez se estableció a través de la estrategia de juicio maestro, que infiere que 3 expertos encuestaron la legitimidad de fondo de cada instrumento.

La fiabilidad se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que permitió cuantificar los atributos de los instrumentos mediante la consistencia interna de las cosas. La calidad inquebrantable del instrumento de entorno jerárquico es alta, ya que el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,8475, mientras que la fiabilidad del instrumento de exposición alentadora fue además alta, ya que el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,9118. Además, en los dos casos la investigación de la relación completa de la cosa revisada aprobó la calidad inquebrantable de los dos instrumentos.

3.5. Procedimientos

Previamente se solicitó el permiso para desarrollar el trabajo de investigación en la Institución Educativa, luego se coordinó con el director para la convocatoria de los docentes y la aplicación respectiva de los instrumentos. Se recolectó la información mediante los instrumentos a la muestra seleccionada, uno de ellos fue para la variable clima organizacional y el otro para la variable desempeño laboral, éstos fueron aplicados en forma colectiva y vía virtual a través de Zoom, con una duración de 30 minutos, dándole después de un saludo las instrucciones necesarias para responder.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis estadístico se tuvo en cuenta el nivel de investigación el cual es correlacional. En primer lugar, recolectada y procesada la información en el programa Excel, posteriormente se procesó dicha información en el software SPSS Ver 25. A partir de los objetivos planteados en el estudio se obtuvieron tablas personalizadas con las respectivas frecuencias simples y porcentajes. Posteriormente, antes de evaluar la correlación entre las evaluaciones de las variables en los estudios, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si nuestros datos eran normales o no, y luego realizar pruebas paramétricas o no paramétricas teniendo en cuenta un nivel de significancia: 0.05 (5%). Para probar la hipótesis de investigación, se utilizó la prueba de correlación de Spearman porque las variables en las que nos enfocamos eran de naturaleza cualitativa y se midieron mediante la escala de orden.

3.7. Aspectos éticos

Durante el la ejecución del trabajo analítico consideré la en todo momento la ética permanente del estudio, en relación a las disposiciones de la reserva y anonimato que garantizan el aseguramiento de la personalidad de los encuestados, de igual manera se educó sobre los objetivos de la exploración, su cooperación realizada por voluntad desmedida y misteriosa según las normas organizadas en el anuncio de Helsinski y además se consideró en la investigación la inteligencia con el código de moral de exploración de la Universidad César Vallejo (2017), se pensó en los modelos acompañantes:

De su asentimiento educado. Previo a la organización de los estudios para recoger la información, se buscó la marca de asentimiento educado en estructura compuesta, asegurando su oportunidad de articulación.

Innovación. El presente estudio fue una investigación inédita, ya que no existían antecedentes sobre factores situacionales instructivos relacionados con el cumplimiento del trabajo de los instructores en un tiempo y escenario instructivo específico.

IV. RESULTADOS:

4.1 Análisis descriptivos:

Tabla 4.1

Nivel de Clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020.

| Nivel | f | % |
|--------------|----|------|
| BAJO | 11 | 35.5 |
| MEDIO | 8 | 25.8 |
| ALTO | 12 | 38.7 |
| TOTAL | 31 | 100 |

Fuente: Registro de puntuaciones del Cuestionario de clima organizacional.

Interpretación:

En la Tabla 4. 1 vemos que los docentes evaluados percibieron un clima organizacional de bajo nivel en el 35. 5% y el 25. 8% de los docentes percibieron un nivel medio. Por otro lado, resulta que el 38,7% de los docentes afirma percibir un alto clima organizacional.

Tabla 4.2.

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020.

| Nivel | f | % |
|--------------|----|------|
| BAJO | 9 | 29% |
| MEDIO | 13 | 42% |
| ALTO | 9 | 29% |
| TOTAL | 31 | 100% |

Fuente: Registro de Puntuaciones de la Escala de Desempeño docente.

Interpretación:

En la Tabla 4. 2, vemos que el 29% de los docentes tuvieron un desempeño docente bajo, mientras que el 42% de estos docentes tienen un nivel

intermedio. Asimismo, el 29% de los docentes mostró un alto nivel de desempeño docente y encontró prejuicios positivos y negativos.

Tabla 4.3:

Pruebas de normalidad Pruebas de normalidad para la distribución de clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | ,144 | 31 | ,102 | ,918 | 31 | ,022 |
| DESEMPEÑO DOCENTE | ,093 | 31 | ,200* | ,950 | 31 | ,158 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la Tabla 4. 3, vemos que las distribuciones del clima organizacional y los valores de desempeño docente no se ajustan al supuesto de normalidad sig < 0.05, por lo que no se puede usar la prueba de parámetros de inferencia estadística. Como esto no es importante en todas las distribuciones, se decidió utilizar el análisis de correlación de Spearman.

4.1. Prueba de hipótesis

Tabla 4.4.

Correlación entre clima organizacional y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020.

| | | CLIMA | DESEMPEÑO |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | CLIMA ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,872** |
| | | N | ,000 |
| | | | 31 |
| | | | 31 |

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

Interpretación

La Tabla 4. 4 muestra que la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 en La Esperanza, Trujillo - 2020, con el coeficiente de correlación de 0. 872 es positivamente alta, lo que implica que más los valores bajos del clima organizacional son valores más bajos del desempeño docente se aplican igualmente a las calificaciones altas. Esta correlación también fue significativa, ya que el valor p fue 0,000.

Tabla 4.5.

La correlación entre el clima organizacional y la dimension de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

| | | CLIMA | PREPARACIÓN |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | CLIMA ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,886** |
| | | N | ,000 |
| | | | 31 |
| | | | 31 |

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

Análisis e interpretación

De la Tabla 4. 5 se puede observar que la correlación entre el clima organizacional en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo - 2020 y el tamaño de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es positiva. La correlación es 0. 886, lo que significa que el valor más bajo del clima organizacional corresponde al valor más bajo de la preparación de aprendizaje dimensional del alumno y, de igual forma, el valor más alto es el mismo. De manera similar, dado que el valor p fue de 0.000.

Tabla 4.6.

Correlación entre el Clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020.

| | | CLIMA | ENSEÑANZA |
|-----------------|----------------------------|-------|-----------|
| Rho de Spearman | CLIMA | 1,000 | ,892** |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 31 | 31 |

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

Interpretación

En la Tabla 4. 6 se puede observar que la relación entre el clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N ° 36 de la Esperanza, Trujillo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es positiva, y el coeficiente. La correlación es de 0,892, lo que significa que valores más bajos de clima organizacional corresponden a valores más bajos de la dimensión de enseñar aprendizaje de los estudiantes, y lo mismo ocurre con valores más altos. Nuevamente, como el valor p es 0. 00, esta correlación es obvia.

Tabla 4.7

Correlación entre el Clima organizacional y la dimensión Participación en la Gestión de la Escuela articulada con la comunidad, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020.

| | | CLIMA | PARTICIPACION GESTIÓN |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | CLIMA ORGANIZACIONAL | Coefficiente de correlación | 1,000 ,839** |
| | | Sig. (bilateral) | . ,000 |
| | | N | 31 31 |

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

Interpretación

En la Tabla 4. 7, se evidencia que la correlación entre el clima organizacional y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa Fe y Alegría N ° 36 en La Esperanza, Trujillo - 2020, es alta positiva, siendo el coeficiente de correlación 0,839, lo que implica que los valores más bajos del clima organizacional corresponden a valores más bajos de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada. Con la comunidad y también con los valores. Asimismo, esta correlación fue significativa ya que el valor de p fue de 0. 000.

Tabla 4.8:

Correlación entre el clima organizacional y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa Fe y Alegría N ° 36 de La Esperanza, Trujillo 2020.

| | | | CLIMA ORGANIZACIONAL | DESARROLLO PROFESIONAL |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | CLIMA ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,678** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 31 | 31 |

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

Interpretación

En la Tabla 4. 8 se estima que existe correlación entre el clima organizacional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Fe y Alegría No. 36 en la Esperanza, Trujillo 2020, es moderadamente positivo con un alto coeficiente de correlación de 0,633. Esto implica que valores más bajos del clima organizacional corresponden a valores más bajos de la dimensión de profesionalismo y desarrollo de la identidad docente, y lo mismo ocurre con valores más altos. Esta correlación también fue significativa ya que el valor p fue 0,000.

V. DISCUSIÓN:

Para evaluar la relación entre el ambiente jerárquico y la ejecución docente en la Institución Educativa Fe y Alegría No. 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020, se realizó una investigación diferencial sobre la variable principal, en la que la mayor parte de los educadores evaluados detallaron ver un ambiente autoritario, predominantemente alto en el 38,7%, mientras que la ejecución docente fue mayoritariamente media, la cual fue vista por el 42% de los educadores revisados.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Zans, (2017), quien al investigar la conexión entre el ambiente jerárquico y la ejecución laboral del personal autoritario y de exhibición del personal multidisciplinario provincial de Matagalpa, rastreó que el ambiente autoritario es alto, afectando fundamentalmente la ejecución laboral de los obreros de esa fuerza de trabajo.

Hipotéticamente, según Goncalves (2007), el ambiente jerárquico es una maravilla que interviene entre las variables del marco autoritativo y las inclinaciones persuasivas que se convierten en conductas que tienen resultados en la asociación como la eficiencia, el cumplimiento, la rotación, puntos de vista que, cuando no son supervisados ventajosamente, esquematizan para lograr grados innegables de ambiente autoritativo. Esto es fundamental, ya que en un lugar de trabajo con un entorno de autoridad decente, habrá una presentación decente con respecto a los especialistas.

En cuanto a la conexión entre ambiente de autoridad y ejecución de presentación en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020, se ha resuelto que es de alta seguridad, con un coeficiente de conexión de 0,872, lo que infiere que los menores aspectos positivos de ambiente de autoridad se comparan con los beneficios de ejecución de presentación y, asimismo, el equivalente ocurre con las altas calidades. De la misma manera, esta conexión fue enorme ya que la p-estima fue de 0,000.

Nuestros resultados se asemejan a los adquiridos por Campos (2017) quien encontró que existe un enorme impacto entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro -

Sanagorán 2014, ya que al aplicar las pruebas se descubrió una $p < 0,05$, lo que demuestra que el Clima Institucional impacta esencialmente en el Desempeño Laboral.

Asimismo, coincidimos con Pérez (2012) quien encontró que existe una relación media y positiva entre el grado de correspondencia y la ejecución de la muestra en las organizaciones educativas de la organización Pachacutec N° 1 de Ventanilla.

Asimismo, éstos resultados son similares a los obtenidos por Zans(2017) quien evidenció que el clima organizacional imperante en FAREM muestra un mayor grado de optimismo, euforia y entusiasmo y en menor grado frialdad y distanciamiento. Por lo tanto, la mejora del clima organizacional se considera en algún lugar entre moderadamente favorable y desfavorable en el desempeño laboral de los profesores.

Por otro lado, no hay similitud con los resultados obtenidos por Zaya (2011) porque encontró que existía una relación directamente significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño pedagógico de los docentes.

Con respecto a las correlación entre el clima organizacional y la dimensión de preparación para el aprendizaje en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo - 2020 es positiva. La correlación es 0. 886, lo que significa que el valor más bajo del clima organizacional corresponde al valor más bajo de la preparación de aprendizaje dimensional del alumno y, de igual forma, el valor más alto es el mismo. De manera similar, dado que el valor p fue de 0.000.

Debido a esta relación, coincidimos con Montenegro (2010) referido por Minedu (2012) que piensa que el trabajo de base para el aprendizaje de los alumnos alude al trabajo organizado de un educador y se confirma en la organización de su programación curricular considerando el enfoque intercultural y de consideración. Esta parte es significativa porque la planificación depende de cómo será la clase a la hora de educar.

En cuanto a la conexión entre el ambiente de autoridad y la medición de la instrucción para el aprendizaje de la organización educativa Fe y Alegría N ° 36 de la Esperanza, Trujillo es positiva, y el coeficiente. La conexión es de 0,892, lo que implica que los menores altibajos del entorno autoritario se

comparan con los menores altibajos del componente de instrucción para el aprendizaje de los alumnos, y lo mismo ocurre con las mayores calidades. Además, como la p-estima es 0.00, esta relación es evidente.

En esto coincidimos con Montenegro (2010) referido por el MINEDU (2012) quien considera que el instructor es un intermediario del aprendizaje a través de una metodología integral y diferente, el educador da un ambiente al aprendizaje de sus alumnos. En este sentido, la instrucción es la pieza principal de la medida de aprendizaje educativo ya que es en ese momento que se comunica la información y depende de la conducta, los procedimientos y la inspiración del instructor para que esta información llegue a los alumnos por completo.

En cuanto a la vinculación entre el entorno jerárquico y el componente de apoyo en la administración de la escuela explicada con el área local, en el establecimiento educativo Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020, es alta cierta, siendo el coeficiente de relación 0,839, lo que sugiere que los menores altibajos del entorno jerárquico se comparan con los menores altibajos del elemento de interés en la administración de la escuela enunciada. con el área local y además con los valores. De la misma manera, esta conexión fue enorme ya que la p estimada fue de 0,000.

De esta manera Yataco (2014) encontró que existe una relación crítica y positiva entre el entorno autoritario y la valoración de la Gestión Institucional.

Con respecto a la conexión entre el ambiente autoritario y el elemento de avance de la habilidad pulida y la personalidad del educador, en la organización instructiva Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - 2020, es decentemente segura con un coeficiente de relación alto de 0,633. Esto sugiere que las bajas en el ambiente de autoridad se relacionan con las bajas en el componente de la metodología pulida y el mejoramiento de la personalidad del instructor, y lo equivalente ocurre con las altas calidades. Esta relación fue además enorme ya que la p-estima fue de 0,000.

Dada esta relación, coincidimos con Zárata (2011) quien expresa que la labor experta del docente incluye una progresión de actividades para cumplir con los objetivos y metas de aprendizaje esperados por los alumnos, el educador en la sala de clases lo hará de manera competente y convincente,

utilizando métodos y metodologías. En esta parte el educador debe distinguirse con el fundamento, pero con su vocación, debe ser un individuo de moral y cualidades, ya que los alumnos regularmente ganan con su modelo.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

1. El nivel de clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 el nivel preponderante es alto con 38.7%
2. El nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° el nivel preponderante es medio 42% .
3. La correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020 es alta, pues el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.872, siendo dicha correlación altamente significativa, puesto que el p-valor es 0.000.
4. La correlación entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020 es alta, pues el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.886, siendo dicha correlación altamente significativa, puesto que el p-valor es 0.000.
5. La correlación entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020 es alta, pues el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.892, siendo dicha correlación altamente significativa, puesto que el p-valor es 0.000.
6. La correlación entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020 es alta, pues el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.839, siendo dicha correlación altamente significativa, puesto que el p-valor fue de 0.000.
7. La correlación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020 es alto , pues el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.678, siendo dicha correlación altamente significativa, puesto que el p-valor fue de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

- A los directores de las instituciones educativas de educación básica regular, fortalecer el clima organizacional no solo centrado en el personal directivo, sino también en el personal docente, con el propósito de mejorar su desempeño docente.
- A los docentes de la institución, realizar proyectos de investigación acción para fortalecer las capacidades de clima organizacional y consecuentemente optimizar el desempeño laboral docente.
- A los investigadores en general , realizar investigaciones para establecer relaciones de causalidad entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de educación básica regular, puesto que no existen investigaciones en dicho nivel educativo
- A las autoridades educativas de la UGEL N°2 de la dirección Regional de La Libertad se le recomienda realizar talleres de fortalecimiento del desempeño docente con el objetivo de potencializar la educación.
- A los docentes de las instituciones educativas se le recomienda desarrollar acciones de interaprendizaje para que se pueda trabajar de manera integrada con los docentes del nivel secundario.
- A los directivos y la comunidad educativa de la institución educativa se le recomienda generar espacios de conversatorio y análisis de la problemática del desempeño docente en la institución.

REFERENCIAS

Alcocer, A. (2003). La organización empresarial. Lima: Cultura.

Ander-Egg, E. (2005). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Buenos Aires: Lumen. Humanitas.

Anzola, M. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. (6° Ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.

Arnoletto y Díaz:(2009) Un aporte a la gestión pública, Edición electrónica gratuita.

Bernal, C. (2000). Metodología de la Investigación para Administración y Economía.

Bruce, M. (2009). Globalización y educación superior en México. Reencuentro. (54).

Chiavenato, I. (1999). Recursos Humanos de una Empresa. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (2008). Administración de recursos humanos. México: Prentice-Hill

Dessler, G. (1996). Administración de Personal. México: Editorial Prentice Hall Colombia: Pearson. Págs.111 y 113.

Comunic@ción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 5-14 Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú.

Consultado el 4 de agosto del 2018 <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/download/20736/20576>

Domínguez, L. Ramírez, A. García, A. (2013) El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. Consultado 4 de agosto del 2018.

Revista Nacional de Administración <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado.

Fernández, M. y Asensio, I. (1989). «Concepto del clima institucional». Apuntes de Educación. Dirección y Administración, 32.

Flores, (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente (tesis de postgrado), Universidad Complutense de Madrid, España

Frankling Córdova Buisa, (2013). “Teoría de la organización”. Universidad continental.

García, B. (2000). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1 (3), 124–136.

Gestión Educativa Local N° 07, 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad

Guillén, C., & Guill, R. (2000). Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). Metodología de la investigación científica.
- Hernández, S.; Sampieri, C. y Baptista, C. (2010); Metodología de la Investigación; McGraw-Hill/Interamericana Editor S.A. México. Hispanoamericana, S.A.
- Kreitner, R. Comportamiento de las organizaciones /por Robert Kreitner y Angelo Kinicki.
- Munch, L. (2010). Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos. Madrid, España: Impresos y Revistas S.A (Impresa).
- Martín, M. (1999). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC.
- Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar 27.
- Martin, M., y Colbs. (1999). Clima de Trabajo y Eficiencia de centros Docentes: Relaciones Causales. España: Universidad de Alcalá.
- Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid –España: Fundación Index.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- MINEDU (2012). El Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación
- MINEDU (2014). El Marco del Buen Desempeño del Directivo. Lima: Ministerio de Educación
- Ministerio de Educación (2005); Unidad de Medición de la Calidad Educativa, Suplemento Contratado/Domingo 13 de noviembre del 2005, Lima – Perú.
- Ministerio de Educación (2010). Marco del buen desempeño docente. Lima: Minedu.
- Montenegro, A. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: Grou.
- Navarro, E. (2015). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas estatales del distrito Chosica 2013. Tesis para

optar el grado académico de: Magister en Administración de la Educación. Escuela de postgrado. Universidad Cesar Vallejo.

Pemberton, F. y Pereira. M. (2018). Algunas consideraciones para el éxito de la evaluación del desempeño profesional del docente tutor. EduSol [en línea] 2006, 6 (Octubre- Diciembre): [Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2018] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475748656008> IS SN. Pie de Imprenta, Madrid, España: McGraw-Hill, 1997.

Polanco, C. y Venegas (2014) Clima laboral y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sulas, Cortes”. Tegucigalpa. Escuela de Postgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Prisco, X. y Salaiza, F. (2012). Relación entre Clima Laboral y la motivación del personal de una secundaria pública. México. Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Pueblo y Educación, Cuba. Recuperado desde <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34012025008>

Robbins S. (2000). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall.

Robbins, S. (2009) Comportamiento organizacional. México: Printice Hall, Octava edición.

Rodríguez, N. (2004) El clima escolar. Revista digital “Investigación y educación Revista N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) Metodología y diseños de la investigación científica. Lima- Perú. Business Support Aneth SRL

Sánchez, M. (2016). Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76. Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de Instituciones Educativas. México.

Seisdedos, N. (1996). The Impression Management. *European Review of Applied Psychology*.

Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. (5° Ed.). México, D.F., México: Limusa, S. A.

Texto completo en www.eumed.net/libros/2009b/550/

Toro, F. & Cabrera H. (1981). Motivación para el trabajo. Medellín: Ediciones Gráficas. Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. Editado por la Editorial.

Torres, E. y Zegarra, J. (2015). Clima Organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú. Universidad de Carabobo

Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.

**ANEXO Nro 01
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Instrumentos | Escala de Medición |
|-----------------------------|---|--|--------------------|---|---------------------|---------------------------|
| Clima Organizacional | Wather (1993) el entorno organizacional es una percepción de las personas. Interactúa con las personas, se desarrolla y trabaja, donde se nutre su educación, así es su relación interpersonal, por lo que se configura como parte de su identidad. | Percepción de los docentes acerca del clima organizacional. Se medirá con el cuestionario con Escala Likert con los siguientes parámetros: Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5) | ESTRUCTURA | - Existencia de normas, reglas y procedimientos | Cuestionario | Ordinal |
| | | | RECOMPENSA | - Sistema de capacitaciones. - Estímulo de los mejores desempeños. | | |
| | | | RELACIONES | - Ambiente de trabajo. - Relaciones sociales. | | |
| | | | IDENTIDAD | - Compromiso con la Institución. - Sentimiento de pertenencia | | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Instrumentos | Escala de Medición |
|--------------------------|---|--|---|---|--------------|--------------------|
| Desempeño Docente | <p>Montenegro (2003) se entiende como el cumplimiento de sus funciones. Está determinada por factores relacionados con los docentes, como los estudiantes y su entorno. La actuación es en el contexto de la cultura social, en el ámbito institucional y en el ámbito del aula. En progreso.</p> | <p>Nivel de desempeño y cumplimiento de sus funciones. Escala Likert con los siguientes parámetros: Siempre (3); Frecuentemente (2); A veces (1); Nunca (0).</p> | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes . | <p>Comprender la personalidad, cultura social y características de desarrollo de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos teóricos y planificación de cursos. | Escala | Ordinal |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de aula. - Práctica pedagógica. | | |
| | | | Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad . | <ul style="list-style-type: none"> - Participación en la I.E. - Participación en la comunidad. | | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | <ul style="list-style-type: none"> - Identidad consigo mismo | | |

ANEXO Nro. 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo-2020 (ORCID: 0000-0002-3972-9128): AUTORA: Br. Salinas Rodríguez, Yolanda Elizabeth | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
| General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la actividad de educación en la institución educativa Fe y Alegría No. 36 en La Esperanza, Trujillo - La Libertad? 2020? Específicos: ¿En la institución educativa Fe y Alegría N ° 36 en Trujillo La Libertad de La Esperanza, ¿cuál es la relación entre el clima organizacional y el grado de disposición de los estudiantes para aprender y enseñar desempeño? | General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la actividad del aula en la institución educativa Fe y Alegría No. 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad. 2020 Específicos: - Identificar el nivel del Clima Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La | General: H1: En la institución educativa Fe y Alegría n° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el aula 2020. H0: En la institución educativa Fe y Alegría n° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020, no existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño en el | Variable Independiente: Clima Organizacional | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| | | | Estructura | ➤ Existencia de normas, reglas y procedimientos | 1. ¿Considera que la existencia de la cantidad de normas entorpece la gestión? 2. ¿Las normas establecidas lo considera adecuadas? 3. ¿La cantidad de papeleo es necesaria para un buen servicio? 4. ¿Considera que hay muchos procedimientos para realizar algún trámite? 5. ¿podría decir que en la institución existe burocracia? | Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) |
| Recompensa | ➤ Sistema de capacitaciones. ➤ Estímulo a los mejores desempeños. | 6. ¿Recibe capacitaciones por parte de los líderes de su institución? 7. ¿Las capacitaciones que recibe están de acuerdo a sus necesidades? 8. ¿Recibe algún estímulo por un trabajo bien hecho? 9. ¿Es valorado su trabajo? 10. ¿ Ha recibido alguna beca para seguir estudios de pos grado? | Muy de acuerdo (4) | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| <p>2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión pedagógica del desempeño estudiantil en el instituto educativo Fe y Alegría N° 36 en La Esperanza, Trujillo-La Libertad? 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión educativa de la actividad estudiantil en el Instituto Docente Fe y Alegría No. 36 de La Esperanza, Trujillo-La Libertad?</p> | <p>Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> <p>- Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> <p>- Determinar la relación del Clima Organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el Clima Organizacio</p> | <p>aula.</p> <p>Específicas:</p> <p>H₁: Existe una relación entre el clima organizacional y la dimensión de preparación del estudiante para el aprendizaje del desempeño pedagógico en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020;</p> <p>H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el grado de preparación del desempeño académico de los estudiantes, en la institución educativa Fe y Alegría en La Esperanza, Trujillo, N° 36, La Libertad 2020;</p> <p>H₁: Existe un vínculo entre el clima organizacional y la dimensión pedagógica para el aprendizaje del desempeño en el aula por parte de</p> | <p>Relaciones</p> <p>➤ Ambiente de trabajo.</p> <p>➤ Comunicación</p> <p>Identidad</p> <p>➤ Compromiso con la Institución.</p> <p>➤ Sentimiento de pertenencia.</p> | <p>11. ¿Siente que su ambiente de trabajo es agradable?</p> <p>12. ¿Siente bienestar en su ambiente de trabajo?</p> <p>13. ¿Terminada su jornada de trabajo se siente cómodo quedarse un tiempo más?</p> <p>14. ¿Tiene en cuenta que existe una comunicación fluida entre los miembros de la IE?</p> <p>15. ¿Le es fácil comunicarse con su director y Sub director?</p> <p>16. ¿En general la comunicación es horizontal?</p> <p>17. ¿Está convencido de que debe alcanzar los objetivos de la IE?</p> <p>18. ¿Participa en todas las actividades que es convocada?</p> <p>19. ¿S e siente orgulloso de trabajar el su I.E.?</p> <p>20. ¿Siente ser parte importante de la institución?</p> | |
| Variable Dependiente: Desempeño Docente | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | | |
| Preparación para el aprendizaje del estudiante. | Conoce las características individuales, socioculturales y evolutivas | <p>1 ¿Conozca las características individuales de sus alumnos?</p> <p>2 ¿Conocer las características socioculturales de sus alumnos?</p> <p>3 ¿Conocer las características evolutivas de sus alumnos?</p> | <p>Rango total:</p> <p>Siempre, (3)</p> <p>Frecuentemente (2)</p> <p>A veces (1)</p> <p>Nunca (0)</p> | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---------------------|---|
| | <p>nal y la dimensión de la docencia para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Docente Fe y Alegría N ° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el clima organizacional y la escala de participación en la gestión escolar, que se expresa claramente en la comunidad de desempeño educativo de Fe y Alegría N ° 36, una</p> | <p>los alumnos de la institución educativa Fe y Alegría n ° 36 en La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020</p> <p>H₀: No existe conexión entre el clima organizacional del colegio Fe y Alegría N ° 36 en Trujillo Esperanza y la dimensión pedagógica del aprendizaje y la enseñanza de los estudiantes-Noticias Gratis 2020.</p> | | de los estudiantes. | |
| | | <p>H₁: Existe un vínculo entre el clima organizacional y la dimensión de participación en la administración de la escuela articulada a la comunidad de servicios educativos en la institución educativa Fe y Alegría n ° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Ambiente de aula | <p>Conocimiento de teorías y programación curricular.</p> <p>4. - ¿Conoce las teorías psicopedagógicas que sustenta el currículo?</p> <p>-5. ¿Conoce métodos y técnicas diversas para cada área curricular?</p> <p>-6. ¿Está considerando el contenido relevante del estudio?</p> <p>7. ¿Proyecta la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados?</p> <p>9. ¿Fomenta relaciones interpersonales entre sus estudiantes, basados en el afecto, confianza y respeto?</p> <p>10. ¿Organiza el entorno de su aula, considerando la diversidad como una fortaleza y una oportunidad para aprender?</p> <p>11. ¿Resuelve conflictos en diálogo con estudiantes?</p> <p>12. ¿Introduce cambios oportunos con apertura y flexibilidad y se adapta a situaciones imprevistas</p> |
| | | <p>H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de participación en la</p> | | Práctica Pedagógica | <p>13.. ¿Verifique que todos los estudiantes comprendan el propósito del curso de estudio ¿</p> <p>14. ¿Maneja estrategias educativas para brindar atención personalizada a estudiantes con necesidades educativas especiales?</p> <p>15.¿ Utiliza herramientas de evaluación para rastrear el progreso y</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | <p>institución educativa en Trujillo Ciudad Esperanza-La Bellida 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad pedagógica del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> | <p>gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño educativo de la institución educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo- La Libertad 2020.</p> | | | los logros de los estudiantes? | | |
| | | <p>H₁: Existe una conexión entre el clima organizacional y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad didáctica de la oferta docente en el instituto educativo Fe y Alegría n. 36 en La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> | | | | | |
| | | <p>H₀: No existe conexión entre el clima organizacional y la dimensión de desarrollo del profesionalismo y la identidad didáctica del desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de La Esperanza, Trujillo - La Libertad 2020.</p> | <p>Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.</p> | <p>Participación en la I.E</p> | <p>16. ¿Asistir a reuniones con colegas para mejorar la enseñanza y crear un ambiente democrático?</p> | | |
| | | | | <p>- Participación en la comunidad</p> | <p>17. ¿Realizan colectivamente proyectos de investigación o innovadores para mejorar los servicios educativos?</p> <p>18. ¿Fomenta la cooperación con los miembros de la familia en el aula?</p> <p>19. ¿Realiza jornadas en relación a temas de interés con padres de familia de su aula?</p> | | |
| | | <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> | <p>- Identidad consigo mismo</p> | <p>20 ¿Reflexiona en una comunidad de profesionales sobre su práctica docente?</p> <p>21. ¿ ¿Resuelve los dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con la ética profesional?</p> | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|---|---|--|---|
| <p>TIPO: es no experimental Hernández (2007) se caracteriza por el modo como analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en el progreso de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, también, consiente innovar y desarrollar la creatividad.</p> <p>DISEÑO: El diseño que responde a esta investigación es la correlación-causal Hernández, Fernández y Baptista (2010; 154) afirman que estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías,</p> | <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población considerada para este estudio está compuesta por 40 profesores de secundaria y primaria de la Fe y Alegría n. 36 de la Esperanza, Trujillo 2020.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>No probabilístico, empleando la técnica intencional, el cual es utilizado en poblaciones</p> | <p>Variable Independiente: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala Clima organizacional</p> <p>Autora: Yolanda Salinas Rodríguez</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: El tiempo de desarrollo del Cuestionario de será de 30 minutos. El instrumento será resuelto en forma individual.</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo</p> <p>Forma de</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabulación de datos.</p> <p>Incorporación en tablas de doble entrada en cifras absolutas y porcentuales y transferida al programa SPSS 22. 0, con lo cual se obtendrá la media, moda y desviación estándar; También se consolidará en gráficos estadísticos: Sistema de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Análisis de los cuadros estadísticos.</p> <p>Interpretación de los resultados obtenidos a través del programa SPSS 22.0.</p> <p>Comparación de los resultados con las conclusiones de los trabajos citados en los antecedentes internacionales, nacionales, regionales.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>conceptos o variables en un período determinado. A veces solo en términos de correlación, otra basada en la relación causa-efecto (Causas).</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Método inductivo Ésta es la razón del desarrollo de una razón común para casos específicos; o, también puede decirse como una especie de razonamiento. Estamos pasando de un cierto grado de conocimiento generalizado a un nuevo tipo de conocimiento con mayor grado de generalización que el anterior. (Stan, 1980, p.58).</p> | <p>homogéneas. Aquí el experto conociendo bien la población y con criterio profesional, decide qué unidades de análisis integrarán la muestra. (Córdova, 2003,).</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Conformada por 40 docente es decir la población muestral de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo</p> | <p>Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable Dependiente: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala desempeño docente</p> <p>Autora: Yolanda Salina Rodríguez</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: El tiempo de desarrollo del instrumento será de 40 minutos. La prueba será resuelta en forma individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> | |
|---|--|--|--|



ANEXO Nro. 3

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

Estimada Docente:

El propósito del presente instrumento es obtener información con respecto al clima organizacional en la I.E

Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza donde Ud. labora esperamos sea sincero al marcar (X) la escala que califica las respuestas.

Identificación del Entrevistado:

Edad: _____ Sexo: _____ Grado:

| VALORES | | | | |
|-------------------|---------------|---------------------------------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MUY EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO, NI ES DESACUERDO | DE ACUERDO | MUY DE ACUERDO |

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA | | | | |
|-------------|--|---|--------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ESTRUCTURA | -Existencia de normas, reglas y procedimientos | 1. -¿Considera que la existencia de la cantidad de normas entorpece la gestión? | | | | | |
| | | 2. -¿Las normas establecidas lo considera adecuadas? | | | | | |
| | | 3. -¿La cantidad de trámites son necesarios para un buen servicio? | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | | 4. -¿Considera que hay muchos procedimientos para realizar algún trámite? | | | | | |
| | | 5.¿podría decir que en la institución existe burocracia? | | | | | |
| RECOMPENSA | - Sistema de capacitaciones. | 6. ¿Recibe capacitaciones por parte de los líderes de su institución? | | | | | |
| | | 7. ¿Las capacitaciones que recibe están de acuerdo a sus necesidades? | | | | | |
| | - Estímulo de los mejores desempeños | 8. ¿Recibe algún estímulo por un trabajo bien hecho? | | | | | |
| | | 9. ¿Es valorado su trabajo? | | | | | |
| | | 10. ¿Ha recibido alguna beca para seguir estudios de pos grado? | | | | | |
| RELACIONES | Ambiente de trabajo | 11. ¿Siente que su ambiente de trabajo es agradable? | | | | | |
| | | 12.-¿Siente bienestar en su ambiente de trabajo? | | | | | |
| | | 13.-¿Termina su jornada de trabajo se siente cómodo quedarse un tiempo más? | | | | | |
| | Comunicación | 14. ¿Considera que hay una comunicación fluida entre los integrantes de la I.E? | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
| | | 15. ¿Le es fácil comunicarse con su director y Sub director? | | | | | |
| | | 16. ¿En general la comunicación es horizontal? | | | | | |
| IDENTIDAD | Compromiso con la Institución. | 17. ¿Está convencido que debe lograr las metas y objetivos de la I.E? | | | | | |
| | | 18. ¿Participa en todas las actividades que es convocada? | | | | | |
| | -Sentimiento de pertenencia | 19. ¿Se siente orgulloso de trabajar en su I.E.? | | | | | |
| | | 20. ¿Siente ser parte importante de la institución? | | | | | |
| | | | | | | | |
| PUNTAJE | | | | | | | |

AGRADEZCO SU COLABORACION

ANEXO Nro. 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo 2020

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|----------|------------|--|---------------------|---------------|-----------------------------------|------------|----------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| | Estructura | 1. ¿Considera que la existencia de la cantidad de normas entorpece la gestión? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. ¿Las normas establecidas lo considera adecuadas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. ¿La cantidad de papeleo necesaria para un buen servicio? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. ¿Considera que hay muchos procedimientos para realizar algún trámite? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. ¿podría decir que en la institución existe burocracia? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Recompensa | 6. ¿Recibe capacitaciones por parte de los líderes de su institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. ¿Las capacitaciones que recibe están de acuerdo a sus necesidades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | 8. ¿Recibe algún estímulo por un trabajo bien hecho? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. ¿Es valorado su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. ¿Ha recibido alguna beca para seguir estudios de pos grado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Relaciones | 11. ¿Siente que su ambiente de trabajo es agradable? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 12. ¿Siente bienestar en su ambiente de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 13. ¿Termina su jornada de trabajo se siente cómodo quedarse un tiempo más? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. ¿Considera que hay una comunicación fluida entre los integrantes de la I.E? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. ¿Le es fácil comunicarse con su director y Sub director? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Identidad | 16. ¿En general la comunicación es horizontal? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 17. ¿Está convencido que debe lograr las metas y objetivos de la I.E? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 18. ¿Participa en todas las actividades que es convocada? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 19. ¿S e siente orgulloso de trabajar el su I.E.? 20 ¿Cuida el prestigio de la institución? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

DNI Nro. 17924917

ANEXO Nro. 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo 2020

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|----------|------------|--|---------------------|---------------|-----------------------------------|------------|----------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------|
| | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| | Estructura | 1. ¿Considera que la existencia de la cantidad de normas entorpece la gestión? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. ¿Las normas establecidas lo considera adecuadas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. ¿La cantidad de trámites son necesarios para un buen servicio? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. ¿ Considera que hay muchos procedimientos para realizar algún trámite? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. ¿podría decir que en la institución existe burocracia? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Recompensa | 6. ¿Recibe capacitaciones por parte de los líderes de su institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. ¿Las capacitaciones que recibe están de acuerdo a sus necesidades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 8. ¿Recibe algún estímulo por un trabajo bien hecho? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. ¿Es valorado su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. ¿Ha recibido alguna beca para seguir estudios de pos grado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Relaciones | 11. ¿Siente que su ambiente de trabajo es agradable? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. ¿Siente bienestar en su ambiente de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 13. ¿Termina su jornada de trabajo se siente cómodo quedarse un tiempo más? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. ¿Considera que hay una comunicación fluida entre los integrantes de la I.E? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. ¿Le es fácil comunicarse con su director y Sub director? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Identidad | 16. ¿En general la comunicación es horizontal? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 17. ¿Está convencido que debe lograr las metas y objetivos de la I.E? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 18. ¿Participa en todas las actividades que es convocada? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 19. ¿Se siente orgulloso de trabajar en su I.E.? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 20. ¿Cuida el prestigio de la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Evaluado por:



Santos Leonila Córdova Neri

DNI N° 18052542

Firma:

ANEXO Nro. 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo 2020

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|----------|------------|--|---------------------|---------------|--------------------------------|------------|----------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo ni en acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| | Estructura | 1. ¿Considera que la existencia de la cantidad de normas entorpece la gestión? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. ¿Las normas establecidas lo considera adecuadas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. ¿La cantidad de trámites son necesarios para un buen servicio? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. ¿ Considera que hay muchos procedimientos para realizar algún trámite? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. ¿podría decir que en la institución existe burocracia? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Recompensa | 6. ¿Recibe capacitaciones por parte de los líderes de su institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. ¿Las capacitaciones que recibe están de acuerdo a sus necesidades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 8. ¿Recibe algún estímulo por un trabajo bien hecho? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. ¿Es valorado su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. ¿Ha recibido alguna beca para seguir estudios de pos grado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Relaciones | 11. ¿Siente que su ambiente de trabajo es agradable? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. ¿Siente bienestar en su ambiente de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 13. ¿Termina su jornada de trabajo se siente cómodo quedarse un tiempo más? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. ¿Considera que hay una comunicación fluida entre los integrantes de la I.E? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. ¿Le es fácil comunicarse con su director y Sub director? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Identidad | 16. ¿En general la comunicación es horizontal? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 17. ¿Está convencido que debe lograr las metas y objetivos de la I.E? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 18. ¿Participa en todas las actividades que es convocada? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 19. ¿S e siente orgulloso de trabajar el su I.E.? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 20 ¿Cuida el prestigio de la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


DRA: VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951



ANEXO Nro 7

Ficha Técnica de Clima Organizacional

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de clima organizacional

OBJETIVO: Recoger información sobre el clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

DIRIGIDO A: Docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Psicología Infantil

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

DNI Nro. 17924917



ANEXO Nro 8

Ficha Técnica de Clima Organizacional

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de clima organizacional

OBJETIVO: Recoger información sobre el clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

DIRIGIDO A: Docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Psicología Infantil

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |

Dra. Santos Leonila Córdova Neri

DNI Nro. 18052542



ANEXO Nro 9

Ficha Técnica de la primera variable

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de clima organizacional

OBJETIVO: Recoger información sobre el clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

DIRIGIDO A: Docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN EDUCACION

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |


DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN
DNI: 18033075

ORCID: 0000-0002-2221-7951

ANEXO Nro 10

ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimada Docente:

El propósito del presente instrumento es obtener información con respecto a su desempeño docente como profesional de la educación, esperamos seas sincero al marcar (X) la escala que califica las respuestas.

I. Datos informativos

1. Institución educativa en la que labora:
2. Condición:
3. Años de servicio:
4. Fecha:

| VALORES | | | |
|--------------|----------------|-----------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| NUNCA | A VECES | FRECUENTEMENTE | SIEMPRE |

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA | | | |
|-------------|---|--|--------|---|---|---|
| | | | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | - Conoce las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | 1 ¿Conoce las características individuales de sus estudiantes? | | | | |
| | | 2 ¿Conoce las la características socioculturales de sus estudiantes? | | | | |
| | | 3 ¿Conoce las características evolutivas de sus estudiantes? | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE | - Conocimiento de teorías y programación curricular. | 4. -¿Conoce las teorías psicopedagógicas que sustenta el currículo? | | | | |
| | | -5. ¿Conoce métodos y técnicas diversas para cada área curricular? | | | | |
| | | -6. ¿Consideras contenido relevante para el logro del aprendizaje? | | | | |
| | | 7. -¿Diseñas el orden y la estructura de tus cursos de estudio en base a los resultados esperados? | | | | |
| ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES. | - Ambiente de aula. | 8. ¿Promueves las relaciones interpersonales entre tus alumnos, basadas en el cariño, la confianza y el respeto? | | | | |
| | | 9. ¿Organiza el entorno de su aula, teniendo en cuenta la diversidad como una fortaleza y una oportunidad para el logro del aprendizaje? | | | | |
| | | 10. ¿Resuelve los conflictos en diálogo con los estudiantes? | | | | |
| | - Práctica pedagógica. | 11. ¿Hace cambios oportunos con apertura y flexibilidad, y se adapta a situaciones imprevistas? | | | | |
| | | 12. ¿Confirma que todos sus alumnos comprenden los objetivos de la sesión de aprendizaje? | | | | |
| | | 13. ¿Utiliza estrategias de instrucción para brindar servicios individualmente a estudiantes con necesidades educativas especiales? | | | | |

| | | | | | | |
|--|----------------------------------|--|--|--|--|--|
| | | 14. ¿Utiliza herramientas de evaluación para realizar un seguimiento del progreso y los logros de los estudiantes? | | | | |
| PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD. | - Participación en la I.E. | 15. ¿Asiste a reuniones con colegas para mejorar la calidad de la enseñanza y crear una atmósfera democrática? | | | | |
| | - Participación en la comunidad. | 16. ¿Realiza colectivamente proyectos de investigación o innovación para mejorar los servicios educativos? | | | | |
| | | 17. ¿Fomenta la cooperación con los miembros de la familia en el aula? | | | | |
| | | 18. ¿Ha mantenido reuniones con sus padres sobre temas de interés en clase? | | | | |
| DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | - Identidad consigo mismo | 19. ¿Refleja su práctica docente en la comunidad profesional? | | | | |
| | | 20. ¿Ha resuelto los problemas prácticos y normativos de la vida escolar a través de la ética profesional? | | | | |
| PUNTAJE | | | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N° 36 DE LA ESPERANZA, TRUJILLO 2020”

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEM | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------------|---|---|---------------------|---------|----------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Preparación para el aprendizaje del estudiante. | ¿Conoces los rasgos de personalidad de los estudiantes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoces los rasgos de personalidad de los estudiantes? culturales de los estudiantes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoces las características de desarrollo de los estudiantes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoce las teorías psicopedagógicas que sustenta el currículo? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoce métodos y técnicas diversas para cada área curricular? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Considera contenidos pertinentes para el logro de aprendizajes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Diseña el orden y la estructura de sus cursos de estudio en función de los resultados esperados? | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | ¿Utiliza herramientas de evaluación para registrar el progreso y los logros de sus estudiantes? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | ¿Participas en colaboración en la organización del trabajo educativo? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | ¿Asiste a reuniones con sus colegas para mejorar la enseñanza y construir un clima democrático? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | ¿Desarrollas colectivamente proyectos de investigación o innovación para mejorar el servicio educativo? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | ¿Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en su salón de clases? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | ¿Tiene conferencias sobre temas de interés con los padres en su salón de clases? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | ¿Invitas a las autoridades locales y comunitarias para el desarrollo de tu labor educativa? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | - ¿Reflexiones sobre el aprendizaje de tus alumnos en la COMUNIDAD PROFESIONAL? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | - ¿Piensas en su práctica educativa en la comunidad profesional? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | ¿Utiliza la ética profesional para resolver problemas prácticos y reglamentarios en la vida escolar? | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Participa. en formación para su desarrollo profesional en relación con sus necesidades y las de sus alumnos. | | | | | | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | ¿ Cree, seleccione y organice varios recursos para permitir que los estudiantes apoyen su aprendizaje? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Fomenta las relaciones interpersonales entre tus alumnos basadas en el amor, la confianza y el respeto? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Organiza el entorno de su aula con la diversidad en mente como una fortaleza y una oportunidad para lograr el aprendizaje? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Resuelve los conflictos en diálogo con los estudiantes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿ Realizar cambios de manera oportuna, abierta y flexible y adaptarse a las emergencias? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Ofrece a sus alumnos la oportunidad de resolver problemas con sus conocimientos? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Crees que todos tus alumnos comprenden los objetivos de la sesión de estudio? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Manejar estrategias de instrucción para estudiantes individuales con necesidades educativas especiales. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Utiliza métodos y técnicas que le permiten evaluar el aprendizaje esperado de diferentes maneras? | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | participar. Al formular políticas educativas a nivel local, ¿expresa puntos de vista informados y actualizados en el ámbito de su labor profesional? | | | | | | | | | | | | | | |
| | - ¿Participa en la práctica de valores que ayudan a incrementar la identidad docente? | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

DNI Nro. DNI: 17924917

ANEXO Nro. 12
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N° 36 DE LA ESPERANZA, TRUJILLO 2020”

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------------|---|--|---------------------|---------|----------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Preparación para el aprendizaje del estudiante. | ¿Conoce la personalidad del alumno? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoce las características socioculturales de sus alumnos? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoce las características evolutivas de los estudiantes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoce las teorías psicopedagógicas que sustenta el currículo? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Conoce métodos y técnicas diversas para cada área curricular? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Considera contenidos pertinentes para el logro de aprendizajes? | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | ¿Creas, eliges y organizas varios recursos para que tus alumnos faciliten su aprendizaje? | | | | | x | x | x | x | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Promueves las relaciones interpersonales entre tus alumnos, basadas en el cariño, la confianza y el respeto | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Organiza el ambiente del aula y considera que la diversidad es el poder y la oportunidad de aprender? | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Resuelve los conflictos en diálogo con los estudiantes? | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Introduce cambios oportunos con apertura y flexibilidad, y se adapta a situaciones imprevistas? | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Les da oportunidades a sus alumnos para que resuelvan problemas utilizando sus conocimientos? | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Descubrió que todos los estudiantes comprenden el propósito del curso de estudio? | | | | | x | x | x | x | | |
| | Estrategias educativas para el cuidado individual de alumnos con necesidades educativas especiales. | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Utiliza métodos y técnicas que le permitan evaluar el aprendizaje esperado de otras formas? | | | | | x | x | x | x | | |
| | ¿Utiliza herramientas de evaluación para realizar un seguimiento del progreso y el desempeño de sus estudiantes? | | | | | x | x | x | x | | |
| Enseñanza para el | ¿Participan juntos en la organización del trabajo educativo? | | | | | x | x | x | x | | |



ANEXO Nro. 13

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

DIRIGIDO A: Docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Bachiller en psicología educativa

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |

Dr. Gonzalo Ibañez Gutiérrez

DNI Nro. DNI: 17924917


DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951



ANEXO Nro. 14

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el clima organizacional en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

DIRIGIDO A: Docentes en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Santos Leonila Córdova Neri

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Bachiller en psicología educativa

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |

Santos Leonila Córdova Neri
DNI N° 18052542

MATRIZ DE RESULTADOS BASE DE DATOS

| OBS | CLIMA | PREPARACION | ENSEÑANZA | GESTION | IDENTIDAD | DESEMPEÑO |
|-----|-------|-------------|-----------|---------|-----------|-----------|
| 1 | 28 | 9 | 10 | 6 | 7 | 32 |
| 2 | 29 | 9 | 10 | 6 | 7 | 32 |
| 3 | 42 | 10 | 11 | 7 | 8 | 36 |
| 4 | 35 | 10 | 11 | 7 | 8 | 36 |
| 5 | 36 | 11 | 12 | 8 | 9 | 40 |
| 6 | 37 | 11 | 12 | 8 | 9 | 40 |
| 7 | 40 | 11 | 13 | 9 | 10 | 43 |
| 8 | 42 | 12 | 13 | 11 | 10 | 46 |
| 9 | 27 | 12 | 14 | 11 | 12 | 49 |
| 10 | 33 | 13 | 17 | 12 | 12 | 54 |
| 11 | 35 | 13 | 17 | 12 | 13 | 55 |
| 12 | 48 | 15 | 17 | 13 | 13 | 58 |
| 13 | 68 | 15 | 18 | 13 | 17 | 63 |
| 14 | 54 | 16 | 18 | 8 | 17 | 59 |
| 15 | 55 | 16 | 18 | 8 | 10 | 52 |
| 16 | 59 | 16 | 19 | 15 | 10 | 60 |
| 17 | 64 | 17 | 19 | 15 | 14 | 65 |
| 18 | 52 | 17 | 20 | 13 | 14 | 64 |
| 19 | 70 | 18 | 20 | 14 | 15 | 67 |
| 20 | 76 | 18 | 23 | 14 | 15 | 70 |
| 21 | 79 | 18 | 23 | 14 | 10 | 65 |
| 22 | 94 | 19 | 23 | 16 | 10 | 68 |
| 23 | 92 | 19 | 26 | 16 | 14 | 75 |
| 24 | 91 | 21 | 24 | 16 | 14 | 75 |
| 25 | 85 | 23 | 24 | 17 | 15 | 79 |
| 26 | 72 | 21 | 25 | 17 | 15 | 78 |
| 27 | 88 | 22 | 25 | 17 | 17 | 81 |
| 28 | 78 | 22 | 25 | 17 | 18 | 82 |
| 29 | 91 | 22 | 26 | 18 | 18 | 84 |
| 30 | 85 | 23 | 26 | 18 | 19 | 86 |
| 31 | 76 | 23 | 26 | 18 | 19 | 86 |

ANEXO Nro. 16

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Director(a) de la
Institución Educativa Fe y Alegría 36

PRESENTE.-

YOLANDA ELIZABETH SALINAS RODRIGUEZ, identificada con DNI N° 43486224
domiciliada en Mz F lote 17 Urb. Monserrate, estudiante universitaria, ante Ud. Expongo:

Que por motivo que mi persona está realizando una investigación con la finalidad de cumplir
requisitos de estudio, es que recorro a su despacho con la finalidad de solicitar se me autorice
aplicar cuestionarios de clima organizacional y escala de desempeño docente, todos estos
instrumentos serán aplicados vía ZOOM.

Por lo expuesto.

Pido a Ud. Acceder a lo solicitado por tratarse de una investigación con fines académicos.

Recibido
23-09-20


La Esperanza, 02 de setiembre del 2020.


Yolanda Elizabeth Salinas Rodriguez

DNI N° 43486224

ANEXO Nro. 17

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRIA N° 36 DE LA ESPERANZA, TRUJILLO-LALIBERTAD 2020 SUSCRIBE:

Hace Constar:

Que en la Institución Educativa a mi cargo la docente: **YOLANDA ELIZABETH, SALINAS RODRIGUEZ**, identificada con **DNI N° 43486224**, ha realizado la aplicación de sus instrumentos, Cuestionario de Clima organizacional y Escala de Desempeño Docente para su Tesis titulada **"Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 36 de la Esperanza, Trujillo 2020**

Se expide la presente solicitud de la parte interesada para fines que crea conveniente.

Trujillo 10 de diciembre del 2020



Juan Antonio Espinola Ibañez

Juan Antonio Espinola Ibañez
SUB DIRECTOR DE PRIMARIA

DR. (E) JUAN ESPINOLA IBAÑEZ