



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de  
pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de  
Guadalupe

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Chávez Soriano Cecilia Araceli (ORCID: [0000-0003-4484-5382](https://orcid.org/0000-0003-4484-5382))

ASESOR:

Mg. Lezcano Tello Asunción Ramón (ORCID: [0000-0003-0370-8947](https://orcid.org/0000-0003-0370-8947))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Este presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios que siempre me acompaña en todos mis proyectos y a mi linda familia que, con su apoyo constante, puedo continuar y cumplir mis anhelos. Y a mis queridos padres, Gladis y Santos, que me han guiado e inculcado lo mejor día a día, y que ahora descansan en la paz del señor.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia y muy importante agradecer a la Institución Educativa por brindarme la información necesaria para realizar este proyecto. No ha sido nada sencillo todo este proceso y en forma muy especial a mi hija, por su apoyo constante, pues ha sido sumamente importante su motivación a continuar adelante.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos.....	i
Índice de tablas.....	ii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2. Variables y Operacionalización.....</b>	<b>21</b>
<b>3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4. Procedimientos .....</b>	<b>23</b>
<b>3.5. Método de análisis de datos.....</b>	<b>23</b>
<b>3.6. Aspectos éticos .....</b>	<b>23</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>1</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	22
Tabla 2 Datos estadísticos de la hipótesis general .....	24
Tabla 3 Alfa de conbach.....	24
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	25
Tabla 5 Prueba de Wilcoxon .....	25
Tabla 6 Correlación entre clima organizacional y desempeño docente	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 7 .....	29
Tabla 8 Correlación entre la dimensión confianza y el desempeño laboral.....	30
Tabla 9 Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral.....	31
Tabla 10 Correlación entre la dimensión participación y el desempeño laboral.....	32
Tabla 11 Datos estadísticos de variable clima organizacional.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 12 Clima organizacional.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 13 Datos estadísticos dimensión comunicación....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 14 Dimensión comunicación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 15 Datos estadísticos dimensión confianza.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 16 Datos estadísticos dimensión motivación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 17 Datos estadísticos dimensión participación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 18 Dimensión motivación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 19 Datos estadísticos variable desempeño laboral.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 20 Dimensión participación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 21 Datos estadísticos dimensión enseñanza para el aprendizaje .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 22 Desempeño laboral .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 23 Datos estadísticos dimensión preparación para el aprendizaje.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 24 Dimensión enseñanza para el aprendizaje .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 25 Datos estadísticos participación en la gestión de la escuela y comunidad .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 26 Preparación para el aprendizaje .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 27 Datos estadísticos dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 28 Participación en la gestión de la escuela y comunidad...	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 29 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente...	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Clima organizacional.....	
Figura 2 Desempeño docente.....	

## Resumen

La investigación realizada: Clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, el objetivo de la investigación fue: determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

Fue un estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, se hizo uso de la técnica de la encuesta, y como instrumento se utilizaron cuestionarios. Siendo el alfa de Cronbach= 0,889. La población de la investigación fueron la plana docente de la institución educativa que se conforma por 15 docentes, para contrastar la hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Luego de haber realizado los resultados y la discusión, se llegó a la primera conclusión que si existe una relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe. Con un coeficiente de correlación de Spearman= 0,524.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente.

## **Abstract**

The research carried out: Organizational climate and teaching performance in times of pandemic in the Educational Institution 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, the objective of the research was: to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in times of pandemic in the Institution Educativa 1600 Our Lady of Guadalupe.

It was a study with a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design, the survey technique was used, and questionnaires were used as an instrument. Being Cronbach's alpha. The research population was the teaching staff of the educational institution, which is made up of 15 teachers, to test the hypothesis, the Spearman correlation coefficient was used.

After having carried out the results and the discussion, the first conclusion was reached that if there is a direct, moderate and significant relationship between the organizational climate and the teaching performance at the 1600 Nuestra Señora de Guadalupe Educational Institution. With a Spearman correlation coefficient = 0.524.

Keywords: organizational climate, teaching performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En tiempos de pandemia es indispensable poder mantener un buen clima organizacional, sin embargo, esto se ha vuelto un significativo reto para las organizaciones, esto se genera por la incertidumbre debido a la actual crisis sanitaria; la dificultad de interactuar dentro de un espacio virtual es uno de los retos más significativos que afrontamos los docentes y trabajadores de una empresa.

El confinamiento social que generó la pandemia por el covid19, trajo consigo dificultades en el desempeño de diversas actividades, entre las más resaltantes es la educación, ya que dentro de nuestras funciones como docentes es brindar nuestros conocimientos a estudiantes de manera presencial, sin embargo nos tuvimos que adaptar a la nueva normalidad, siendo muy difícil tanto para la plana docente, los padres de familia y los educandos, pero gracias a la tecnología poco a poco estamos recuperando la calidad educativa que nuestros estudiantes merecen.

Es preciso mencionar que no todos los docentes estamos capacitados para relacionarnos virtualmente, generando por ello disconformidad en las coordinaciones en equipo, y esta situación sucede en muchas instituciones educativas, donde el clima organizacional se ha visto afectado de manera negativa, según García (2009) la importancia surge en que permite tener la información de los colaboradores frente a aspectos de la organización

Para hablar de clima organizacional debemos tener en cuenta que este se viene tratando principalmente desde posición administrativas o de gestión en general, sin embargo, actualmente se ha desarrollado hacia el sector educativo, teniendo en atención la participación y el clima organizacional son cualidades que intervienen en una institución educativa de modo equitativo que demuestran los valores y objetivos que se anhelan conseguir en el ambiente laboral día a día en la escuela, siendo un aporte significativo. a los logros educativos.

Cabe resaltar que en empresas grandes ofrecen a sus colaboradores más que una plaza como empleado, una oportunidad profesional, esto en el sector educativo no debería ser indiferente, es muy necesarios ofrecer al docente un ambiente facilitador en las condiciones laborales para poder adecuarse y así brindar un óptimo conocimiento a sus estudiantes, también se debe

organizar para mejorar los escenarios y el ambiente laboral educativo, para brindar a la plana docente y educandos un clima agradable pleno para su desarrollo.

Siendo algo muy importante y claro, que el ambiente en que los estudiantes se desarrollan día a día es muy importante, y lo que todos los docentes, tanto de manera personal como en equipo, los docentes queremos otorgar a la sociedad estudiantes bien desarrollados, que además de lo académico sepan valores y principios, los cuales son mejores percibidos y asimilados en un buen ambiente que te el ejemplo de un trato en sociedad

Teniendo un rumbo más preciso, los problemas en el sector educativo comprenden múltiples causas, como son las prácticas docentes, los logros educativos, la insuficiente participación para la toma de decisiones por parte del personal, la infraestructura, la calidad en gestión; en tal sentido debemos admitir que el clima organizacional de las instituciones educativas, es un factor relevante.

Las organizaciones educativas alcanzarán sus objetivos en la medida que su propuesta de valor sea superior. En otras palabras, una organización es competitiva en la medida que sean más productivas. En este caso, una de las ventajas competitivas es el clima organizacional que le da cierta excelencia sobre sus competidores.

Muchos de los docentes a nivel nacional por la coyuntura actual, han presentado problemas de estrés laboral que para Karasek (1979) es el proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el nivel de control que tiene el trabajador frente a estas exigencias internas y externas. Por otro lado, para Zavala (2008) el estrés laboral en los profesores, inicia con la insatisfacción del ámbito laboral propiciando inhibición en la comunicación con los estudiantes y ocupaciones curriculares, teniendo la necesidad de pedir traslados o abandonar la profesión para huir de las situaciones conflictivas; no obstante, frente a la inviabilidad de renunciar a la carrera, emergen inconvenientes que perjudican su rendimiento y productividad en el trabajo, así como afecciones en la salud física - de la mente del profesor, alterando de alguna forma su calidad de vida.

Actualmente debido a la pandemia, es mucho más estresante armar las clases diarias que de tal modo sean fácilmente comprendidas por los

estudiantes, ya que no todos poseen los mismos accesos a la educación virtual, por lo cual se deben armar las clases lo más dinámica y entendibles posibles, respetando siempre los propósitos diarios planteados por el ministerio de educación; este estrés se incrementa por el hecho de tener que estar más accesible a brindar apoyo educativo a los estudiantes según sus horarios de disponibilidad a lo largo del día.

Este problema es muy severo para nosotros como docentes, ya que la incertidumbre mundial que venimos viviendo desde el año 2020, no afecta tanto en el ámbito personal como en lo laboral, sabemos debemos saber separar lo personal de lo laboral, pero esto se nos hace imposible cuando nuestro lugar de trabajo es nuestra casa, donde los horarios que normalmente teníamos ya no existen, además que debemos también adecuarnos a los horarios de los padres de familia, y a sus posibilidades de comunicación, las cuales muchas veces se ve limitada por su economía, ya que una educación desde casa implica gastos para que esta funcione. Muchas colegas manifestamos en nuestras reuniones colegiadas la incomodidad y limitación que nos genera la realidad de cada familia, pues no se nos es posible brindar la educación a un nivel avanzado, ya que debemos estandarizar la enseñanza a nivel que todos puedan beneficiarse.

Para una entidad lo primordial es llegar a cumplir sus objetivos, por lo tanto, se deben respetar y hacer cumplir unos componentes básicos; como son el ambiente, el planeamiento, la organización, la tecnología, sistema de trabajo en función a sus cargos que son encomendados. Es preciso resaltar que el clima organizacional podría ser considerado algo favorable o desfavorable para un buen desempeño laboral en la empresa, esto puede dar un análisis de los comportamientos y sus conocimientos y así promover una retroalimentación y a la vez adaptar algunos cambios para mejoras en la estructura organizacional.

Mantener un buen clima organizacional en la institución educativa 1600 es importante, puesto que tanto, las docentes como el personal administrativo que laboramos, somos una imagen a seguir e nuestros estudiantes, si ellos observaran o sintieran que en la institución educativa se vivencia un clima hostil, sería perjudicial tanto para los niños como para los padres de familia, puesto que somos educadoras y debemos reflexionar y llegar a un solo

acuerdo para tranquilidad de nuestros educandos y la comunidad en general, es necesario siempre ser empático y comprensible con nuestros compañeros de trabajo, porque no podemos asumir que no nos puede pasar un mal tiempo, es por eso que en la institución educativa 1600 siempre trabajamos en coordinación y prevaleciendo el compañerismo basándonos en la confianza que nos tenemos para mantener un buen clima organizacional, y así desempeñarnos como buenas docentes.

Por lo cual se formuló el siguiente problema, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe?

La presente investigación se justifica porque contribuirá en determinar si hay una correlación entre el clima organizacional y desempeño docente dentro de la Institución Educativa en cuestión, de esta manera se diagnosticará en forma real sobre la problemática descrita, y de esa manera plantear alternativas para dar posibles soluciones al problema, teniendo en cuenta las variables de estudio junto con sus dimensiones; para ello se hará uso de métodos, procedimientos y técnicas con instrumentos.

En esta investigación se plantea el siguiente objetivo general que es determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

Los objetivos específicos de esta investigación son, determinar los niveles de la variable clima organizacional de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe ubicada en la ciudad de Pacasmayo, el segundo objetivo es determinar los niveles de la variable desempeño docente de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe ubicada en la ciudad de Pacasmayo, el tercer objetivo es determinar la relación existente entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe ubicada en la ciudad de Pacasmayo. Como cuarto objetivo determinar la relación entre la confianza del clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo. El quinto objetivo es determinar relación entre motivación del clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo. El sexto objetivo es determinar la

|

relación existente entre la participación del clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.

La hipótesis que este proyecto de investigación plantea es que si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Aguilar Enríquez (2016) en su investigación titulada “Trabajo en equipo y clima organizacional (estudio realizado con los colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango) proyecto para obtener grado de psicólogo industrial / organizacional, en la universidad Rafael Landívar, Guatemala, su objetivo principal establecer qué relación existe entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. Es una investigación descriptiva; siendo su población de estudio los trabajadores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, como instrumentos se hizo uso de cuestionario. Concluyendo que el trabajo en equipo dentro de esta empresa se relaciona al clima organizacional, favoreciendo a la unión por un propósito mediante aportaciones de los trabajadores; se recomienda continuar fomentando el trabajo en equipo mediante capacitaciones, ayudando a cultivar un buen clima organizacional.

En conclusión, podemos decir que es indispensable dar a conocer y presentar aportes en el grupo de esta manera favorecer a un buen clima organizacional de y así fomentar un buen trabajo en los colaboradores favoreciendo el trabajo en unidad.

Zans Castellón (2017) en su investigación “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” Nicaragua. El objetivo planteado en esta investigación fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes y personal administrativo de la facultad multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. El enfoque que la investigación tuvo fue cuantitativo, teniendo como componentes, descriptivos explicativos. Siendo la población de la investigación por los 88 trabajadores, y su muestra fueron 59 trabajadores. Concluyendo que la investigación indica que el Clima Organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, en mayor medida es de euforia y entusiasmo, la frialdad y distanciamiento fueron en menor medida, por ello se considera entre medianamente favorable y desfavorable, la mejora en el Clima Organizacional incurriría positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la facultad. Consideraron que de

manera urgente los jefes de áreas, deben trabajar en lograr un Clima Organizacional, más óptimo, alcanzando niveles de euforia, excitación, orgullo y entusiasmos.

De esta investigación podemos ver la importancia de mantener un buen clima organizacional, incluso en las facultades, ya que el tener un nivel de euforia no deja de lado que aún se mantenga un nivel de frialdad, aunque sea bajo esto es negativo para la organización, y como dijo el investigador se debe aspirar y alcanzar los niveles de orgullo.

A nivel internacional Medina (2017) en su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo de esta investigación fue determinar la ocurrencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue básica con un diseño no experimental, correlacional casual, la muestra en la que se realizó la investigación se conformó por 65 docentes, como instrumento para la recolección de datos se aplicó un cuestionario. De la investigación realizada se concluyó que, si existe una incidencia positiva entre las variables, se midieron dos momentos, los cuales tuvieron distintos resultados por la implementación de un plan de mejora.

De esta investigación podemos resaltar que hay un interés de superación ya que se implementó un plan de mejora para mejorar el clima organizacional ya que se determinó que si influye esta variable sobre el desempeño docente.

Narea y Páez (2015) en su investigación “El clima organizacional y el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco” en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la incidencia del clima organizacional en el rendimiento de los docentes y directivos de la escuela Vespertina Obando Pacheco. La investigación fue de tipo básica con un diseño correlacional, el desempeño laboral se ve afectado por el deficiente manejo por parte de sus dirigentes, lo cual desmotiva a los colaboradores.

|

Esta investigación dio resultados claves para futuros proyectos, ya que nos demuestra que el deficiente manejo por parte de los directivos, con una falta de liderazgo, da como resultado desmotivación a los docentes, afectando así que su rendimiento disminuya, lo cual, por obvias razones no es favorable para la escuela ya que afecta directamente y obstruye el cumplimiento de metas y objetivos plasmados.

A nivel nacional, Rosario (2016) en su investigación “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía” distrito Puente Piedra – Lima –2016, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Esta investigación tuvo como objetivo establecer si hay correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario. La investigación fue cuantitativa, de tipo básica y correlacional, diseño no experimental y transversal, la muestra se conformó por 275 personas, mediante conveniencia, a los cuales se les aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Como conclusión se determinó que si existe una relación entre la gestión educativa con el desempeño docente

Esta investigación es más cercana a nuestra realidad ya que las personas que conformaron la muestra son docentes del Perú, investigación que deja en claro que en esta institución de nivel secundaria si influye y hay una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, explicando así que con una buena gestión los docentes se pueden desempeñar mucho mejor y así lograr los resultados estimados.

Espinoza (2016) en su investigación “El clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015” el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, fue una investigación de tipo básica con un diseño correlacional, trasversal, la muestra se conformó por 88 docentes, a los cuales se aplicó cuestionarios para recolección de datos. En la investigación se concluyó que, si existe una relación directa y significativa entre las variables de investigación, clima organizacional y el desempeño docente.

|

Por lo que podemos analizar de las investigaciones tomadas como antecedentes, el clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente, también hay investigaciones donde podemos comprobar que el clima organizacional también afecta al desempeño de los trabajadores de otras áreas que no son las educativas.

Como parte de la investigación se tomó en cuenta algunas definiciones según autores.

Arce (2017) define al clima organizacional como la percepción de una organización y su funcionamiento estructural y dinámico los cuales influyen en los niveles de satisfacción y motivación, para tener una mejora en el clima se debe incrementar la motivación, aumentar el involucramiento, reforzar el compromiso, evitar el ausentismo.

El clima organizacional es la forma de demostrar el comportamiento de los miembros de una organización, percibiendo así sus características es decir manifiesta el comportamiento cognitivo de la persona de diversos momentos en situaciones que demuestran el comportamiento psicológico de la situación vivida por el individuo. Para poder conocer mejor su concepto es importante tener en cuenta el trabajo que inició Lewin (1936), en el cual demostró que el comportamiento de un ser humano depende de la situación global en la que se encuentra, y que la conducta el comportamiento es un resultado de la interacción entre persona y ambiente.

El Clima organizacional se conforma por un ambiente en el que se desempeñan los colaboradores y las visiones que cada uno tiene de su entorno laboral, siendo este un elemento primordial en la organización de una empresa. La existencia de un buen clima organizacional permite que los trabajadores se desempeñen de manera favorable y así sean más productivos sintiéndose a gusto en su centro de trabajo. El estudio del clima organizacional, se data hace más de 50 años, siendo este un tema de mucha investigación.

Muchas veces existe confusión entre los términos clima organizacional y clima laboral; siendo ambos relativamente diferentes. Para Soto (2018) en el artículo “Qué es el clima organizacional” lo define como lo que la empresa busca

|

constantemente para así lograr mejorar los procesos productivos, jugando un papel de suma importancia en la empresa. Este clima organizacional comprende las relaciones entre los diferentes trabajadores de la empresa y que afecta en el desarrollo de sus actividades diarias ya sea de manera positiva dando buenos y visibles resultados para la empresa, como también afectando de manera negativa en el desempeño y resultados. Esto se debe porque los trabajadores perciben este clima de manera directa o indirecta, influyendo en sus comportamientos, sus rendimientos y finalmente en sus desempeños y resultados.

Mientras que el clima laboral, para Gestipolis (2018) en el artículo “clima laboral” lo define como un conjunto de cualidades que pertenecen a un ambiente de trabajo, las cuales se perciben por aquellos que integran una organización o la empresa. El clima laboral influencia en el comportamiento de los colaboradores.

Por lo antes mencionado se deja claro que el clima laboral es también muy importante dentro de las empresas.

Para Chiavenato (2006), implica todos los aspectos de organización interna de una organización o empresa, ya sea políticas, objetivos y metas, el RIT, entre otros

Méndez (2006), lo define como todo lo propio de una empresa, lo cual logra organización entre los integrantes, determinando así el comportamiento de cada uno, su satisfacción y su eficiencia y desempeño laboral

Para los autores, el clima organizacional se determina las condiciones y los factores que permiten la organización entre los miembros de una empresa, siendo características sus actitudes, sus valores, el liderazgo, el compromiso y el comportamiento para así lograr cumplir las funciones metas y objetivos de una organización.

Litwin y Stinger (1998), dieron a conocer la existencia de 9 dimensiones que darían a conocer el clima organizacional que predomina en una determinada empresa. Cada dimensión tiene una conexión con las principales características que tiene una empresa siendo las propiedades y características de la organización en estudio. Las características son las siguientes

Estructura; la cual constituye la percepción por parte de los integrantes de la organización, teniendo en cuenta las reglas, tramites y desarrollo de funciones.

Responsabilidad; esto va por parte de los colaboradores, va de la mano con la independencia de tomar decisiones beneficiosas para la empresa desde sus actividades laborales.

Recompensa; es percibida por parte de los integrantes de una organización, correspondiente a su trabajo realizado, es preferente una percepción mayor en recompensas que en sanciones.

Desafío; lo perciben todos los integrantes de la organización al momento de realizar un proyecto u trabajo, está sujeto al nivel de promoción que otorga la empresa en aceptar riesgos para lograr los objetivos en equipo.

Relaciones; se percibe por parte de los integrantes de una organización, en referencia al ambiente donde trabajan, ya sea grato o no, en como son las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes.

Cooperación; se percibe por parte de los integrantes de la organización, en medida que, si existe o no un espíritu de ayuda por parte de los demás integrantes de la organización, ya sean directivos, jefes, u otros colaboradores, haciendo énfasis en el apoyo mutuo.

Estándares; se percibe como en énfasis que pone la organización en cumplir normas y rendimiento.

Conflictos; es el sentir por parte de todos los miembros de una organización en sentir la libertad de expresar diferentes opiniones y solucionar problemas, evitando que estos aumenten.

Identidad. Es el sentir por parte de los integrantes hacia la organización, es muy importante y valioso para lograr las metas como empresa.

Saber cómo es el clima organizacional dentro de una empresa, es beneficioso, ya que permite una mejor organización en los equipos de trabajos, dando

mejores resultados en los cambios que se planifican, en base a las actitudes de cada integrante, logrando que los sistemas internos funcionen.

Para Robbins (2004) la comunicación es un factor esencial para la buena convivencia en una institución educativa, porque así permite la comprensión entre los integrantes.

Como parte de la investigación, para una mejor comprensión se indagará cada dimensión de esta variable, que para Martin (2000) se comprenden en: comunicación, confianza, motivación y participación.

Comunicación; se identifica como la manera en cómo se comunican los miembros de la organización, ya sea de forma agradable y eficaz para todos, o no sea así, también se le conoce como el nivel de aprobación de las diversas ideas dadas por los integrantes de la organización sin importar su cargo en la empresa.

Por otro lado, Chiavenato (2007) define la comunicación como la trasmisión de información de un integrante a otro, para poder relacionarse respetando ideas, pensamientos y valores.

De las definiciones de estos autores, podemos decir que la comunicación es con lo cual las personas miembros de una organización, intercambian ideas, por lo cual la comunicación es un pilar base para que una empresa marche bien.

Así como lo afirma Robbins (2009) sin la comunicación las empresas no lograrían nada, los gerentes deben manejar la comunicación, interpersonal y la comunicación organizacional. Por ello resulta influyente la comunicación por parte de los directivos, tanto como un elemento indispensable para las relaciones interpersonales dentro de la empresa, y como una herramienta para realizar una buena gestión.

En la I.E 1600 Nuestra Señora de Guadalupe en estos tiempos de pandemia la comunicación es limitada por medio del grupo del whatsapp, para los saludos diario y también para recibir mensajes de la señora directora para las reuniones colegiadas que se dan esporádicamente, la comunicación con las colegas que decidimos trabajar en coordinación para poder planificar es breve por medio de

|

mensajes de Whatsapp con las colegas que tenemos más tiempo de trabajo se puede coordinar para poder conseguir un beneficio para realce de nuestra Institución y satisfacción de los Padres de Familia.

Como familia educativa, hemos creado lazos que nos unen entre todas, lo cual ha sido y sigue siendo muy favorable para poder sobrellevar todos los contratiempos y problemas que se nos presentan a cada una a lo largo de lo que va la pandemia, confirmando así lo que dice Robbins, la comunicación es muy importante e indispensable para mejorar las relaciones interpersonales en una empresa, en este caso, en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, en la cual nos apoyamos entre todas cuando se nos presentan contratiempos.

Teniendo en cuenta todo lo antes dicho por los autores y por experiencia propia y la experiencia comentada con mi colegas, la comunicación es muy importante ya que nos permite llegar a acuerdos sin provocar incomodidades entre el equipo, esta realidad no se vivencia en todas las instituciones educativas, en las cuales predomina el autoritarismo, dejando sin canales de comunicación abierta a las docentes nuevas que no se adecuan a su forma de trabajo, provocando así que su desempeño disminuya, lo cual muchas veces se refleja en los niños.

Confianza; para Martin, esta segunda dimensión se define como el grado de confianza que llega a ser percibido dentro de una empresa con el cual se generan las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.

Para Robbins (2009) los elementos que son fundamentales para lograr una comunicación eficiente son el respeto entre todos, la aceptación existente, la rapidez, la confianza, cabe destacar que, para él, los equipos de trabajo con un desempeño elevado son aquellos donde la confianza entre los miembros de la organización, es alta.

Teniendo la información de este autor, es indispensable resaltar que el nivel de confianza es influyente para lograr una buena comunicación en una institución educativa, siendo un punto base para que la dirección promueva a que la comunicación sea efectiva.

|

En la Institución Educativa 1609 Nuestra Señora de Guadalupe, mantenemos una confianza muy grande entre colegas, puesto que, si necesitamos o decidimos representar a nuestra institución, tratamos de llegar a un sólo acuerdo para todas sentirnos bien, en alguna presentación de alguna ponencia o presentación artística nos apoyamos para llevar un ambiente favorable, teniendo la confianza de decir cuáles son aquellas cosas a mejorar por parte de cada una. Es muy importante sentir la confianza entre colegas de manifestar un momento de tristeza y podamos ser comprendidas en estos tiempos de pandemia en la cual pudimos compartir las dolencias y enfermedades que algunas hemos pasado es muy grato sentir esa confianza en nuestro ambiente de trabajo

Teniendo en cuenta todo lo antes dicho por los autores y por experiencia propia y la experiencia comentada con mis colegas, la confianza es de lo más saludable para que exista un buen clima tanto organizacional como laboral, ya que, si no existe la confianza de brindar opiniones hacia los altos mandos para las tomas de decisiones, uno de manera individual se siente excluido, provocando así que se rompa el esquema de trabajo en equipo prevaleciendo así el individualismo.

Motivación; para Chiavenato (2002) es el deseo para alcanzar determinados objetivos como organización, el nivel de esta motivación depende siempre del ambiente que rodea los integrantes de la organización.

La motivación es muy importante en una empresa, de manera individual ya que hace que los colaboradores se auto impulsen en seguir adelante para lograr los objetivos tanto individuales y en equipo.

En nuestra Institución Educativa nos sentimos motivadas siempre por realizar cada día muy bien nuestro trabajo con nuestra niñez pues nuestra gran satisfacción es sentir que nuestros niños son felices con nuestras enseñanzas y que los padres de familia estén contentos pues apuestan por brindarnos su confianza de educar a sus hijos, cada reunión colegiada que tenemos conversamos y nos motivamos siempre el continuar mejorando nuestras enseñanzas comentando alguna experiencia que pueda servir a alguna colega para conocer nuevas estrategias.

|

La cuarta dimensión es participación; Para Robbins (2009) el grado de participación de un colaborador en su trabajo depende significativamente de cómo considera su valor dentro de la empresa. Por lo que un colaborador que se siente identificado y con valor dentro de su empresa, tendrá una mayor participación con mayor esmero ya sea fuera y dentro de una empresa.

Para Martín (2000) el grado de participación de los integrantes de la familia educativas, depende de las relaciones entre las diferentes áreas, del trabajo en equipo, de las constantes capacitaciones por parte de los docentes, también depende de las reuniones que se realizan.

Chiavenato (2009) considera que los procesos productivos de una empresa, cualquiera sea su rubro, se realizan con la participación de todos los colaboradores en conjunto, ya que cada uno contribuye con recursos que vuelven diverso el equipo, aportando así una participación plena a la organización. Siendo para Chiavenato, la participación un valor muy importante ya que permite liberar el pensamiento y la socialización dentro de un equipo para el bien común en la educación.

La participación, siempre, ir más allá de coordinaciones administrativas, sino también en relación con la plana docente y padres de familia, entre los mismos educandos, en las interacciones dentro y fuera de la institución educativa, como colaboradores de la organización, y también como personas individuales.

Para Segredo (2013) que cita a García y Beyoda (1997), dentro de la organización de una empresa existen estrategias para poder medir el clima organizacional, la primera estrategia consiste en verificar el comportamiento y desenvolvimiento de los colaboradores, la segunda estrategia consiste en realizar entrevistas a todos los colaboradores, y la tercera y más utilizada, es la de encuestar a los trabajadores por medio de cuestionarios que permitan extraer la información que se requiere para poder medir el clima organizacional de la empresa.

En la I.E 1600 es importante e indispensable contar con la participación de todos los integrantes de la familia educativa en las diversas tomas de decisiones o en actividades planteadas en nuestra Programación Anual, es así que siempre se

nos invita a estar todas presentes en todas las participaciones de la Institución Educativa.

Teniendo en cuenta todo lo antes dicho por los autores y por experiencia propia y la experiencia comentada con mis colegas, cuando no existe una buena comunicación y no hay la confianza necesaria para poder brindar una opinión, por más beneficiosa que sea para la institución, uno se auto limita a solo aceptar lo que se le impone, generando así que uno no se sienta participe de las tomas de decisión, esto depende mucho del líder del equipo, en este caso de la directora por ser la máxima autoridad en la institución educativa, cuando uno no se siente participe, se siente de manera inconsciente excluido por lo tanto, nunca se puede esperar que esta persona se ponga la camiseta de la institución, como se dice en nuestro país.

La variable dependiente es el desempeño docente; para Chávez (2017) que cita a Chiavenato (2009) el desempeño laboral se basa en su comportamiento por alcanzar los objetivos establecidos para alcanzar las metas establecidas.

Para Rojas (2018) que cita a Laza (2012) el desempeño laboral se representa por la manera en que los trabajadores desempeñan sus actividades diarias dentro de la empresa, este desempeño se basa en la motivación que reciban por parte de la organización, siendo así un factor concluyente para el triunfo o la frustración del desempeño.

Para Sello (2019) quien cita a Sánchez (2006) el desempeño laboral de cada colaborador destaca por ciertas características, como sus destrezas para realizar las actividades que la organización requiere.

Para Fernández (2008) define al desempeño docente como la efectividad y la calidad de sus actividades laborales. Para Valdez (2004) el desempeño docente es un proceso que tiene como objetivo determinar el efecto pedagógico que tiene docente en sus alumnos.

Un Docente con un buen desempeño es un docente de prestigio, siendo aquel que brinda oportunidades de aprendizaje a sus educandos y que a la vez contribuye, a formar ciudadanos de bien mejorando así la sociedad en que

vivimos. El propósito de contar con Docentes con buen desempeño es para fomentar en las aulas un aprendizaje inclusivo donde se les sea posible a todos los estudiantes lograr los perfiles planificados, para un buen desenvolvimiento de los aprendizajes logrados. Además, que existen estándares, los cuales establecen características primordiales, con los que los docentes deben contar para poder ejecutar eficientemente un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Es primordial determinar la influencia que existe entre ambas partes, porque un ambiente agradable influye de manera significativa en el desempeño de los docentes y esto va directamente relacionado con el desenvolvimiento de los mismos, es decir, que existiendo un mejor nivel de clima organizacional existirán un mejor desempeño

El Clima Organizacional, abarca las características principales de una organización a la vez resalta las características personales de los colaboradores mostrando así su personalidad, lo cual permite que se puedan incluir cambios y mejoras planificadas, que afecten a los comportamientos de los colaboradores y también a la organización en general. El Desempeño Docente, se mide en base a las acciones ejecutadas por los educadores, evidenciando así sus responsabilidades, puesto que para algunas personas el docente es una pieza esencial para la educación, en opinión de otros, solo los consideran como servidores públicos. Mientras que para otras personas son considerados simplemente un educador.

Algunos especialistas recomiendan; ser flexibles y empáticos con los colaboradores en su centro de trabajo, Resaltar las metas cumplidas por los mismos, Organizar actividades extracurriculares para promover que las personas se sientan a gusto en su día a día.

El Minedu (2012) identifica al desempeño docente mediante 4 dominios y 9 desempeños, los cuales se refieren al análisis sistemático acerca de la practica pedagógica, de manera individual y en trabajo en equipo, también influye el manejo de información a nivel local, regional y nacional.

Las dimensiones del desempeño docente, según el Midenu (2012) son cuatro.

|

La primera dimensión es la preparación para la enseñanza, según el Minedu, abarca a la planificación del trabajo pedagógico mediante la elaboración de un programa curricular, que contiene unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, las cuales contienen un enfoque intercultural y a la vez inclusivo. Haciendo referencia a la educación de las importantes características sociales de los estudiantes, también el dominio de contenidos pedagógicos por medio de materiales educativos y estrategias de aprendizaje.

En la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe cada Docente recibimos diversas capacitaciones dadas por el Ministerio de Educación u otras entidades privadas, esto lo realizamos motivadas para cada día y así poder afrontar cada realidad de nuestros educandos. Así mismo el estado nos proporciona cursos virtuales gratis mediante la plataforma Perú educa, lo cual es de mucho apoyo para nuestra preparación, manteniéndonos actualizados para poder brindar una enseñanza de calidad.

La segunda dimensión es la enseñanza para el aprendizaje, que, para el Minedu, abarca el proceso de enseñanza, mediante un enfoque diverso e inclusivo, mediante una motivación permanente por parte de los docentes hacia sus alumnos, desarrollando estrategias innovadoras de aprendizaje; que el método de evaluación permita identificar los logros y las mejoras que se deben realizar en la formación del aprendizaje.

En la Institución Educativa 1600 en tiempos normales, nuestra enseñanza era 100% presencial, pues somos del nivel Inicial y es cómo se debe dar enseñanza a nuestros alumnos, pero al darse la realidad que nos encontramos vivenciando por la coyuntura, debimos adaptar nuestras clases diarias, siendo lo más cercana posible a nuestros alumnos y a través de una orientación y diversas estrategias para lograr el interés de la participación de nuestros alumnos.

Debido a la realidad de cada uno de los estudiantes, esta enseñanza se ve seriamente limitada, ya que no nos parece correcto brindar orientaciones que solo algunos puedan recibir, limitándonos así a que adaptemos nuestras clases a un nivel que sea favorable para todos, aunque esto no sea lo que necesitan realmente para continuar con sus aprendizajes.

|

La tercera dimensión es la participación en la gestión de la escuela y la comunidad, para el Minedu abarca la participación democrática en la administración para formar la comunidad de aprendizaje; esto haciendo referencia a la importancia de la comunicación entre los docentes, personal administrativos de las instituciones educativas, esto para poder establecer un clima favorable para todos, que incluyan el respeto y responsabilidades entre los miembros de la organización.

En la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, es muy importante siempre contar con la participación de la comunidad de nuestra localidad ya que contamos con un grupo bien organizado de APAFA que siempre está coordinando para trabajar en conjunto ya que trabajamos con niños pequeños y es indispensable siempre estar en continua coordinación con los PFFF y así dar una buena imagen a la Comunidad de nuestra labor.

En nuestra comunidad hay instituciones que brindan apoyo a aquellos proyectos de innovación para la mejora de la comunidad, dando oportunidad a todas las instituciones que de manera voluntaria deseen participar, nosotros hemos sido participes de varios proyectos, en los cuales hemos recibido el apoyo necesario de la comunidad educativa, tanto de la plana docente como por parte de los padres de familia.

La cuarta dimensión es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para el Minedu comprende las acciones que identifican la formación y el desarrollo de la plana docente de la institución. Haciendo referencia a los actos académicos de manera individual y en equipo que le ayuden en su desarrollo como profesional.

En la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, se nos hace muy agradable el desempeño de nuestras actividades, ya que se nos permite desarrollarnos profesionalmente y poner en práctica todos los conocimientos obtenidos y adquiridos a lo largo de nuestra carrera profesional y así sentirnos muy a gusto del trabajo que estamos realizando con nuestros educandos y así sentirnos felices de trabajar en un ambiente favorable para poder desempeñarnos cómo buenas docentes que somos.

|

Esta realidad no es compartida en otras instituciones, ya que como mencione anteriormente, cuando no existe una buena comunicación, no hay confianza para expresarse, hace que uno no se desempeñe a gusto y correctamente su profesión, trabajando así solo bajo órdenes dejando atrás parte de su educación profesional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo básica, para Sánchez y Reyes (2006, p. 38) se considera básica porque se orienta al conocimiento de una realidad presentada en una situación, con la finalidad de buscar nuevos conocimientos de un campo de investigación. En esta investigación se buscará la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La presente investigación es correlacional ya que para Carrasco (2009) se orienta a hallar relación entre dos variables. En esta investigación se encontrará la relación entre las variables el clima organizacional y desempeño docente.

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

Clima organizacional es definido por Chiavenato (2009), como el ambiente percibido por parte de los trabajadores en una empresa u organización, estando estrechamente enlazado al grado de motivación, el cual es favorable cuando se satisfacen las necesidades existentes por parte de los colaboradores, y resulta desfavorable cuando estas necesidades son ignoradas o no satisfechas.

##### **Población y muestra**

La población, según Tamayo y Tamayo (2007), es el total de individuos u objetos a estudiar, las cuales poseen una cualidad originando datos para la investigación. En esta investigación, la población está conformada por todo el personal, tanto docente como administrativo de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe de las cuales 2 son personal administrativo, y 13 docentes de las cuales 10 somos contratadas y 5 nombradas.

Tabla 1 Población

Nivel	Docente	Total
	M	
Inicial	15	15

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación, es la encuesta, la cual, para Hernández, Fernández y Baptista (2010), implica en una lista de preguntas de ambas variables de la investigación, con la finalidad de obtener datos para procesarlos.

El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario, el cual según Hurtado (2010), se conforma por un conjunto de interrogantes que mantienen relación con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

Debido a la coyuntura nacional que nos impide retornar a los centros de trabajo, se optó, para la recolección de datos, hacer uso de la tecnología, de la cual nos tenemos que agenciar, por ello se hizo uso de los formularios de google para poder aplicar las encuestas a la población de estudio de manera virtual sin poner en riesgo la salud e integridad de las docentes y personal administrativo que laboramos en la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

### **3.4. Procedimientos**

Para esta etapa de la investigación, primero la investigadora se reunió de manera virtual con la directora de la institución educativa, a la cual se le explicó de que trató la investigación, dándole a conocer lo beneficioso que resultaría conocer si es que existe una relación entre el clima organizacional existente en la institución que está a cargo, y el desempeño docente de la comunidad educativa, además con ella se compiló los datos necesarios para la investigación.

Dentro de la investigación, para plasmar si existe una relación entre las variables se hizo uso de cuestionarios, los cuales se aplicaron mediante formularios de google debido a la realidad actual donde el trabajo es virtual.

Luego de recolectar la información de los cuestionarios se procesaron mediante el software estadístico SPSS.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Para el análisis de la información obtenida en la recolección mediante los cuestionarios, se procesaron mediante el software estadístico SPSS, sabiendo que los instrumentos que se hicieron uso para esta investigación son de tipo ordinal, se hizo uso del estadígrafo de correlación Spearman para constatar la hipótesis.

### **3.6. Aspectos éticos**

Para realizar la investigación, se obtuvo el permiso y aprobación por parte de la directora de la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, contando con el apoyo de las docentes para la investigación, aportando autenticidad de la información utilizada, teniendo siempre en claro que el investigador no puede adulterar la información recolectada por ningún motivo; colocando por encima de todo sus valores éticos y morales.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 2. Datos estadísticos de la hipótesis general

Resumen de procesamiento de casos.			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Como se observa en la tabla 2 en el software IBM SPSS, confirma que el 100% de los datos son válidos y sin datos perdidos.

Tabla 3. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad.	
Alfa de Cronbach.	N. de elementos
0,889	20

En la tabla 3, la prueba de fiabilidad de los ítems de las encuestas utilizadas, dio un resultado de un alfa 0,889, siendo mayor a 0,8 concluyendo así que la consistencia y la correlación entre los ítems es buena.

#### Prueba de normalidad

Para contrastar la hipótesis planteada por la investigadora, se debe determinar si los datos tienen un comportamiento paramétricos o no paramétricos, contando con la siguiente decisión:

Si  $pvalor \leq 0,05$ , comportamiento no paramétrico

Si  $pvalor > 0,05$  comportamiento paramétrico

Tabla 4. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad.			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,854	15	,019
Desempeño docente	,931	15	,285

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 4, se comprueba que la significancia del desempeño docente, tiene valores mayores a 0,05, (la significancia del Clima organizacional = 0.019 es menor a 0.05 y la significancia del desempeño docente =0.285 es mayor a 0.05; por lo tanto, los datos no son normales) por lo que, según la regla de decisión, es de comportamiento no paramétrico y las variables son de relación monótona y son ordinales se realizó la prueba de spearman.

#### Contrastación de la hipótesis general

Hi: si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Ho: no existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Tabla 5. Prueba de Spearman

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,524
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,524	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

De la tabla 5, se verifica, mediante la prueba de Spearman, y teniendo en cuenta las reglas de decisión, se haya una relación directa moderada entre

|

el clima organizacional y el desempeño docente, ya que según el coeficiente de correlación Spearman= 0.524 queda rechazada la hipótesis nula.

### Objetivos específicos

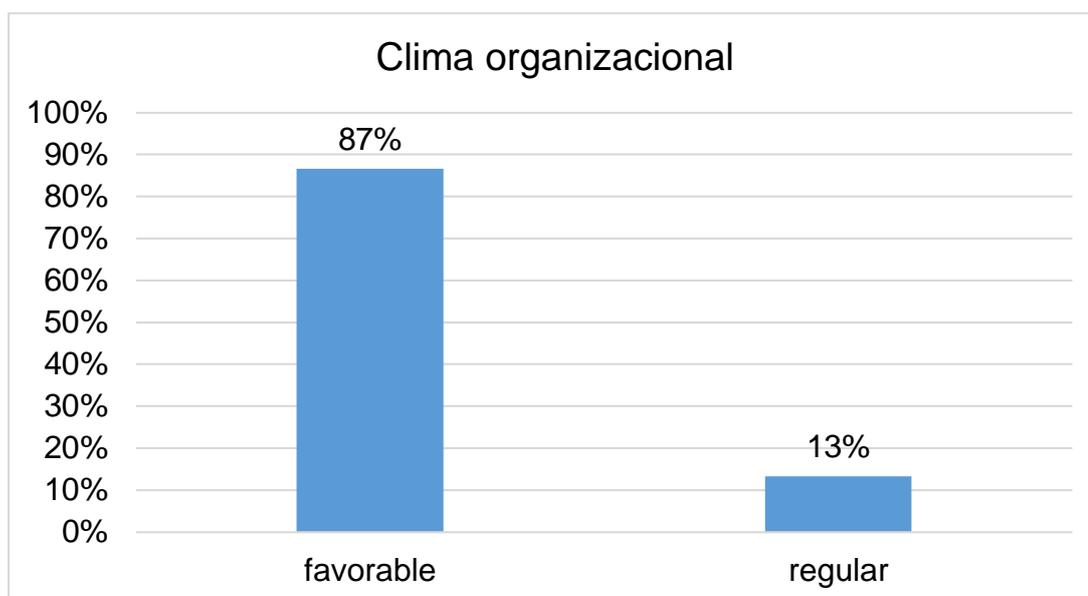
**Determinar los niveles de la variable clima organizacional de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.**

Para ello se aplicaron las encuestas y se tuvo la siguiente tabla de decisión según la puntuación de las respuestas de dichas encuestas:

Se obtuvieron los siguientes resultados

*Tabla 6. Resultados de los niveles de la variable clima organizacional*

Resultado	Puntuación	Porcentaje
Favorable	13	87%
Regular	2	13%
Total	15	100%



Fuente: Datos obtenidos por el investigador.

En la figura N° 1 se verifica que, el personal de la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, tienen una mayor percepción favorable del clima organizacional con un total de 87% docentes percibiéndolo así, y una menor percepción regular con un total de 13% docentes con tal percepción.

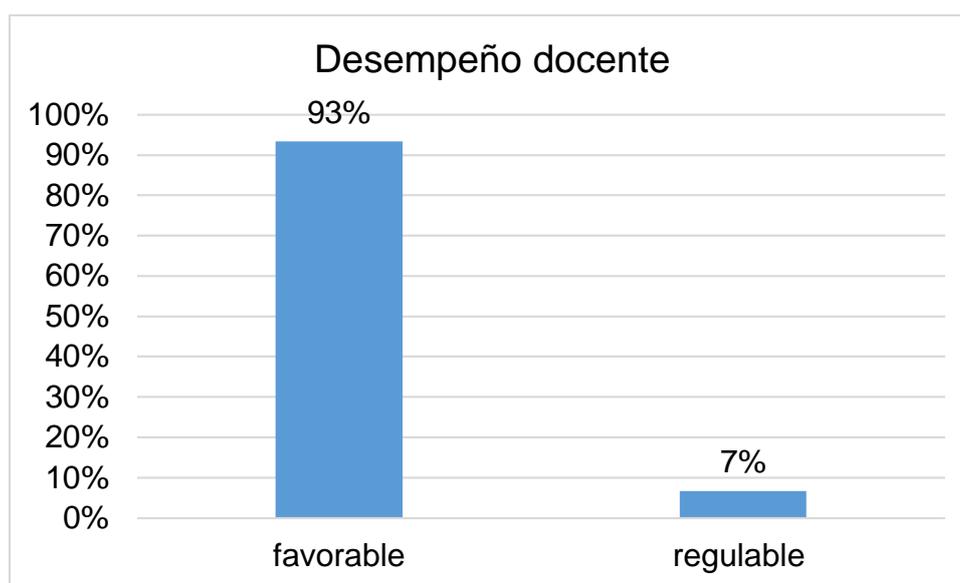
**Determinar los niveles de la variable clima organizacional de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.**

Para ello se aplicaron las encuestas y se tuvo la tabla de decisión.

Se obtuvieron los siguientes resultados

*Tabla 7. Resultados de los niveles del desempeño docente*

Resultado	Puntuación	Porcentaje
Favorable	14	93%
Regulable	1	7%
Total	15	100%



Fuente: Datos obtenidos por el investigador

En la figura N° 2 se verifica que, los docentes de la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, tienen una mayor percepción favorable de la variable desempeño laboral con un total de 93% percibiéndolo así, y una menor percepción regular con un total de 7% docente con tal percepción.

**Relación entre la dimensión comunicación y variable desempeño laboral de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.**

H1 Existe una relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

H0 No existe una relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

*Tabla 8. Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,401
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,401	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	15	15

La tabla 8 brinda los resultados que muestran que hay una relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral, ya que según el coeficiente de correlación Spearman es 0,401, indicando así que existe una correlación moderada entre las variables de estudio, aceptando así la hipótesis de la investigadora y rechazando la hipótesis nula.

**Relación entre la dimensión confianza y variable desempeño laboral de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.**

H1 Existe una relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

H0 No existe una relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

*Tabla 9. Correlación entre la dimensión confianza y el desempeño laboral*

			<b>Correlaciones</b>	
			Confianza	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,416
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,416	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

La tabla 9 brinda los resultados que muestran que hay una relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral, ya que según el coeficiente de correlación Spearman es 0,416, indicando así que existe una correlación moderada entre las variables de estudio, aceptando así la hipótesis de la investigadora y rechazando la hipótesis nula.

**Relación entre la dimensión motivación y variable desempeño laboral de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.**

H1 Existe una relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

H0 No existe una relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

*Tabla 10. Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			Desempeño laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,475
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Motivación	Coeficiente de correlación	,475	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

La tabla 10 brinda los resultados que muestran que hay una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, ya que según el coeficiente de correlación Spearman es 0,475, indicando así que existe una correlación moderada entre las variables de estudio, aceptando así la hipótesis de la investigadora y rechazando la hipótesis nula.

**Relación entre la dimensión participación y variable desempeño laboral de la I.E. Nuestra señora de Guadalupe en la ciudad de Pacasmayo.**

H1 Existe una relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

H0 No existe una relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en la institución educativa N° 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

*Tabla 11. Correlación entre la dimensión participación y el desempeño laboral*

			<b>Correlaciones</b>	
			Participación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,471
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,471	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	15	15

La tabla 11 brinda los resultados que muestran que hay una relación directa entre la participación y el desempeño laboral, ya que según el coeficiente de correlación Spearman es 0,471, indicando así que existe una correlación moderada entre las variables de estudio, aceptando así la hipótesis de la investigadora y rechazando la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido, correspondiente al objetivo principal, para determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente con un coeficiente de correlación de Spearman = 0,524, confirmando así que hay una relación directa y moderada entre las variables de la investigación; desestimando así la hipótesis nula. Resultados semejantes a la investigación de Espinoza Leon Judith (2018) en su investigación con un coeficiente de correlación de Spearman= 0,531, confirmando que hay una relación moderada entre las dos variables de su investigación.

Desde un punto de vista empírico, muchas colegas y mi persona, en un primer momento confirmamos qué si existía una relación entre estas dos variables de estudio, pues desde nuestras experiencias, cuando hay un buen clima organizacional nos desempeñamos mejor, estas afirmaciones empíricas fueron confirmadas mediante los análisis estadísticos realizados en la investigación.

La medición entre la dimensión comunicación y el desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,401 confirmando así que existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio; con una significancia= 0,002, rechazando así la hipótesis nula. Resultado que se asemejan a los de Ramos Mallqui (2018) que en su investigación titulada obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,401, confirmó que en su investigación también hay una relación moderada pero directa entre sus dos variables de investigación.

Como ya se mencionó anteriormente, en opinión propia y por definición de autores sabedores del tema, la comunicación es indispensable para mantener un buen clima organizacional, y se puede comprobar mediante el análisis estadístico que, también es indispensable para un buen desempeño docente.

La medición de la dimensión confianza y el desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman=0,416, lo cual confirma que,

si existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio. Resultado que se asemejan a los de Espinoza Leon Judith (2018) en su investigación con un coeficiente de correlación de Spearman= 0,381 confirmó que en su investigación también hay una relación moderada pero directa entre sus dos variables de investigación.

Como ya se mencionó anteriormente, en opinión propia y por definición de autores sabedores del tema, la confianza es importante para mantener un buen clima organizacional, donde cada colaborador se sienta a gusto de tener la confianza de expresar su opinión o brindar sugerencias, y se puede comprobar mediante el análisis estadístico que, también es importante para un buen desempeño docente.

La medición de la dimensión motivación y el desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman=0,475, lo cual confirma que, si existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio. Resultado que se asemejan a los de Espinoza Leon Judith (2018) en su investigación Ramos Mallqui (2018) que en su investigación con un coeficiente de correlación de Spearman= 0,448 con una significación de 0,000, lo cual confirmó que en su investigación también hay una relación moderada pero directa entre sus dos variables de estudio.

Como ya se mencionó anteriormente, en opinión propia y por definición de autores sabedores del tema, la motivación es importante para mantener un buen clima organizacional, ya que un trabajador motivado, siempre estará dispuesto en brindar mejoras para la organización, y se puede comprobar mediante el análisis estadístico que, también es indispensable para un buen desempeño docente.

La medición de la dimensión participación y el desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman=0,471, lo cual confirma que, si existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio. Resultado que se asemejan a los de Espinoza Leon Judith (2018) con un coeficiente de correlación de Spearman= 0,484 con una significación de 0,000, confirmó que en su investigación también hay una relación moderada pero directa entre sus dos variables de estudio.

Como ya se mencionó anteriormente, en opinión propia y por definición de autores sabedores del tema, la participación es importante para mantener un buen clima organizacional, ya que, si todos se sienten a gusto y en confianza, motivados en mejorar su organización, participarán activamente en la mejora continua de la empresa, y se puede comprobar mediante el análisis estadístico que, también es indispensable para un buen desempeño docente.

## VI. CONCLUSIONES

La investigación fue exitosa, ya que se contó con el apoyo de la plana docente de la institución educativa, se lograron aplicar las encuestas sin problema mediante formularios de google para respetar las medidas de bioseguridad, concluyendo en primer lugar que se determinó a la variable clima organizacional en un nivel favorable con un 83%, y a la variable desempeño docente en un nivel favorable con un 93%

Se concluye que si existe una relación directa y moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe

Por medio de la aplicación de las encuestas y el análisis de las mismas, se obtuvo como resultados que si existe una relación entre la dimensión comunicación y variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación Spearman de 0,401. También que existe una relación entre la dimensión confianza y variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación Spearman de 0,416. También que existe una relación entre la dimensión motivación y variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación Spearman de 0,475. También que existe una relación entre la dimensión participación y variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación Spearman de correlación Spearman es 0,471,

La percepción del clima organizacional es dinámica, puesto que la percepción de una docente es diferente a otra, y como la medición del clima organizacional se realiza con la percepción de la plana docente, teniendo así diferentes respuestas para una misma dimensión, pero al realizar las encuestas se evidenció una correlación moderada con la variable desempeño docente.

Según la prueba de hipótesis realizada en el software estadístico SPSS, se concluyó que los datos son válidos en un 100%, no existen datos perdidos, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, se determinaron que los datos son no paramétricos, por lo tanto se optó por realizar la prueba de Spearman, la cual, que por la regla

|

para la toma de decisión se da por rechazada la hipótesis nula, confirmando así que si existe una relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

La primera recomendación muy importante de forma puntual a los docentes y compañeros del trabajo es que debemos estar siempre dispuestos a cumplir nuestro rol de educadores y formadores, también implica mantener un clima adecuado de armonía en la institución en donde se pueda disfrutar de una buena comunicación, promoviendo la participación de todos los integrantes de la institución educativa, dando oportunidades a la expresión de algunas dudas u opiniones favorables para el mejor funcionamiento de la I.E, de esta manera toda la comunidad Educativa sentirán el trabajar como en familia.

La segunda recomendación puntual va directamente para la directora de la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, pues es muy importante promover tareas extracurriculares donde participen todos los docentes, optimizando así el desempeño docente, todo esto mediante capacitaciones y especializaciones, tanto en el plano cognitivo como emocional, siempre se debe mantener un buen ambiente afectivo para poder disfrutar de un buen clima organizacional evitando así discrepancias entre la comunidad educativa.

La tercera recomendación de forma puntual va para las docentes manifestándoles que es necesario que cada una interactúen con el resto de la familia educativa, dialogando, compartiendo experiencias, que puedan ayudar a descubrir estrategias favorables para un mejor desempeño educativo, teniendo en cuenta una actitud positiva de buena comunicación para poder mantener un buen clima organizacional.

La cuarta recomendación muy importante y puntual es que es necesario que los docentes sean muy comprensivos al escuchar y respetar las opiniones o sugerencias de los compañeros de trabajo y así poder mantener la armonía y tranquilidad en la institución educativa, de esta manera disfrutar de un ambiente de trabajo favorable para todos, dando así una buena imagen a la sociedad, y así poder brindar la confianza necesaria para que sigan apostando por la Institución.

## REFERENCIAS

García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42), 43-61. [Fecha de Consulta 9 de mayo de 2021]. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. Admins Sci Q, 24, 285-308.

Zavala Zavala, José (2008) Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Dialnet. pp. 67-86 / ISSN 1019-9403.

AGUILAR ENRÍQUEZ HÉCTOR (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional (estudio realizado en colaboradores del hotel del Campo de Quetzaltenango). Tesis. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.

Bavaresco, A. (2006). *Proceso metodológico en la investigación*.

Universidad del Zulia, Maracaibo

Cabrera, K. y Gonzales, L. 2006). *Currículo universitario basado en la competencia*. Piura:Universidad Privada del Norte.

Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*.

México: Prentice-Hill Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Editorial Prentice Hall

Hispanoamericana, S.A.

Espinoza, J. (2016). *El clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Espot, H. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España:Wolter Kluwer.

Fernández, T. (2008). *Clima organizacional en escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

- García, B. (2000). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1 (3), 124–136.
- Gatty, R. (2014). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de la fuerza aérea del Perú* Manuel Polo Jiménez. Universidad César Vallejo, Lima.
- Gomero, G. y Moreno, J. (2009). *Proceso de la investigación científica*. Lima: Fakir.
- Gonzales, A. (2015). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. México. Mc Graw-Hill
- Kinnear, T. (1993). *Estudio de mercados. Un enfoque aplicado*. México: Mc Graw-Hill.
- Lafrancesco, G. (2004). *Los cambios en la perspectiva etnometodológica*. México.
- León, M (2010). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación de la Fundación Bolívar*. (Tesis de Maestría). Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Likert, R. (1989). *Nuevas formas de solucionar conflictos*. México. Trillas.
- Litwin, G. y Stinger, R. (1998). *Motivation and organizational climate*. New York. Brunet Lizarazo, B. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. España: Ariel.
- Martín M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Madrid, España.
- Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)Valdes 2004

- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación (2010). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2012). *El marco del buen desempeño docente*. Documento de trabajo. Lima: Minedu.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Mora, C. (2007). *Likert y su aportación con respecto al clima organizacional*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclima.organizacional.htm> el día 28 de marzo de 2008.
- Narea, M. y Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Laica Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador.
- Paraguay, N. (2014). *Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec- Ventanilla*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pérez, R. (1991). *Pedagogía experimental. La medida en educación*. UNED 106

|

Piña, J. (2003). *Representaciones, imaginarios e identidad. Actores de la educación superior*. México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.

ANEXOS

Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Clima organizacional</b>	Arce (2017) define al clima organizacional como la percepción de una organización y su funcionamiento estructural y dinámico que influye en los niveles de satisfacción y motivación, para tener una mejora en el clima se debe incrementar la motivación, aumentar el involucramiento, reforzar el compromiso, evitar el ausentismo.	el clima organizacional al ser una percepción de una organización se mide según las dimensiones comunicación, confianza, motivación, participación	Comunicación	Comunicación con la directora	1
				Comunicación con los administrativos	
				Coordinación con otras docentes	
			Confianza	Confianza con la directora	2,3, 4, 5
				Confianza con los administrativos	
				Confianza con otras docentes	
			Motivación	Motivación de la directora	6.7
				Automotivación	
				Motivación para realizar mejoras en la Institución Educativa	
			Participación	Asuntos pedagógicos	8. 10,
				Reunión con todo el personal	
				Actividades extracurriculares	

<b>Desempeño laboral</b>	Para Sánchez (2006) el desempeño docente es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador	El desempeño docente de un docente se mide según las siguientes dimensiones, Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela y la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje	Características de los estudiantes	3,4
				Clima para el aprendizaje	
			Enseñanza para el aprendizaje	Dominio de los temas de enseñanza	1,2
				Uso de estrategias y recursos para el aprendizaje	
			Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Actitud democrática	5,6
				Actitud crítica	
				Colaboración en la gestión	
				Colaboración con las familias para las sesiones de clases	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Colaboración entre comunidades educativas	7
				Practica y experiencia institucional	
				Continuidad en el aprendizaje	
	Ética y respeto entre docentes.				

### Anexo 3: Instrumentos

#### Cuestionario para medir el clima organizacional

Estimados colegas docentes, me encuentro realizando una investigación con respecto al clima organizacional en la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, por lo que necesito que completen el siguiente cuestionario. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en la investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con un aspa (X). Gracias.

N= Nunca    CN= Casi nunca    AV= Algunas veces    CS= Casi siempre  
S= Siempre

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	El personal mantiene una comunicación abierta y directa con la dirección.					
2	El director promueve una atmósfera de confianza en la I. E					
3	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás					
4	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E					
5	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.					
6	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los directivos					
7	En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.					
8	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.					
9	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.					
10	Participa en el desarrollo de proyectos productivas en la I.E.					

## Cuestionario para medir el desempeño docente

Estimados colegas docentes, me encuentro realizando una investigación con respecto al desempeño docente en la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, por lo que necesito que completen el siguiente cuestionario. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en la investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con un aspa (X). Gracias.

N= Nunca    CN= Casi nunca    AV= Algunas veces    CS= Casi siempre    S= Siempre

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo					
7	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
9	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
10	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La variable clima organizacional puede ser aplicada en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama DNI: 17926541

**Especialidad del validador** : Docente de Matemática

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

Chepén, julio de 2021

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La variable Desempeño Docente puede ser aplicada en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama DNI: 17926541

**Especialidad del validador** : Docente de Matemática

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

Chepén, julio de 2021

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La variable clima organizacional puede ser aplicada en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

**Especialidad del validador** : Ing. Estadístico

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

Chepén, julio de 2021

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La variable Desempeño Docente puede ser aplicada en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

**Especialidad del validador** : Ing. Estadístico

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

Chepén, julio de 2021

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La variable clima organizacional puede ser aplicada en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : Mg: Cruz Salinas Luis Edgardo

DNI: 19323300

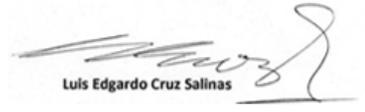
**Especialidad del validador** : Ing. industrial

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

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

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

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



Luis Edgardo Cruz Salinas

Firma del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La variable desempeño docente puede ser aplicada en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : Mg: Cruz Salinas Luis Edgardo

DNI: 19323300

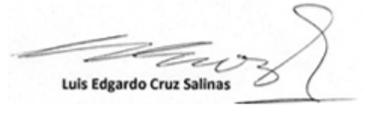
**Especialidad del validador** : Ing. industrial

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

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

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

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



Luis Edgardo Cruz Salinas

Firma del Experto Informante

Tabla 12 Datos estadísticos de variable clima organizacional

		<b>Estadísticos</b>	
		Clima organizacional	Desempeño laboral
N	Válido	15	15
	Perdidos	0	0

Tabla 13 Clima organizacional

<b>Clima organizacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	13	86,7	86,7	86,7
	regular	2	13,3	13,3	100,0
Total		15	100,0	100,0	

Tabla 14 Datos estadísticos dimensión comunicación

<b>Estadísticos</b>		
comunicación		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 15 Dimensión comunicación

<b>Comunicación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	10	66,7	66,7	66,7
	regular	5	33,3	33,3	100,0
Total		15	100,0	100,0	

Tabla 16 Datos estadísticos dimensión confianza

<b>Estadísticos</b>		
confianza		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 17 Datos estadísticos dimensión motivación

<b>Estadísticos</b>		
motivación		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Figuras 1 Dimensión confianza

<b>Confianza</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	12	80,0	80,0	80,0
	regular	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Tabla 18 Datos estadísticos dimensión participación

<b>Estadísticos</b>		
participación		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 19 Dimensión motivación

<b>motivación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	14	93,3	93,3	93,3
	regular	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Tabla 20 Datos estadísticos variable desempeño laboral

<b>Estadísticos</b>		
desempeño laboral		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 21 Dimensión participación

		<b>participación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	12	80,0	80,0	80,0
	regular	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Tabla 22 Datos estadísticos dimensión enseñanza para el aprendizaje

<b>Estadísticos</b>		
Enseñanza para el aprendizaje		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 23 Desempeño laboral

		<b>desempeño laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	14	93,3	93,3	93,3
	regular	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Tabla 24 Datos estadísticos dimensión preparación para el aprendizaje

<b>Estadísticos</b>		
Preparación para el aprendizaje		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 25 Dimensión enseñanza para el aprendizaje

<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	15	100,0	100,0	100,0

Tabla 26 Datos estadísticos participación en la gestión de la escuela y comunidad

<b>Estadísticos</b>		
Participación en la gestión de la escuela y comunidad		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 27 Preparación para el aprendizaje

<b>Preparación para el aprendizaje</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	15	100,0	100,0	100,0

Tabla 28 Datos estadísticos dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

<b>Estadísticos</b>		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 29 Participación en la gestión de la escuela y comunidad

<b>Participación en la gestión de la escuela y comunidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	15	100,0	100,0	100,0

Tabla 30 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	favorable	15	100,0	100,0	100,0