



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Clima Organizacional en el Desempeño Docente
en la Institución Educativa Santa María de la
Esperanza - Trujillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Pérez Manay, José Javier (ORCID: 0000-0003-1336-9360)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis queridos padres, que siempre me orientaron para mi superación personal y profesional y que siempre me brindaron su apoyo.

A Jhared y Sofía mis adorados hijos por comprender el tiempo dedicado a mi trabajo y que siempre me reclaman que juegue con ellos.

A mi querida esposa Adela por comprenderme y brindarme su apoyo en todo momento.

José Javier Pérez Manay

Agradecimiento

Agradezco a Dios por concederme el don de la vida para compartirla con las personas que más amo.

A mi familia: hijos y esposa por comprender el tiempo dedicado para realizar mis estudios de posgrado.

A mi asesor Mg. Henry Villacorta Valencia por su orientación y guía desinteresada en la realización de mi trabajo de investigación.

Y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron muy amablemente para la conclusión de este trabajo de investigación.

José Javier Pérez Manay

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Método de análisis de datos.....	16
3.6. Procedimientos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación	14
Tabla 2 Prueba de Normalidad de Variables	19
Tabla 3 Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente.....	20
Tabla 4 Correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Capacidad Pedagógica.....	21
Tabla 5 Correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Emocionalidad.....	22
Tabla 6 Correlación entre la variable Clima Organizacional y la Dimensión Responsabilidad en el Desarrollo de sus Funciones	23
Tabla 7 Correlación entre la variable Clima Organizacional la dimensión Relaciones Interpersonales	24

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza – Trujillo, 2021. Es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional causal, con instrumentos aplicados a la población maestra de 27 docentes del nivel secundario, como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, validados por juicio de experto y con confiabilidad alta según alpha de Cronbach. De acuerdo con los resultados se tiene que el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Santa María de la Esperanza tienen un nivel alto de correlación de 0.608 con un $p = 0.000$ de Spearman, $R^2 = 36.97\%$, por tanto, hay influencia con lo cual se rechaza la H_0 , lo que indica, que existe relación fuertemente positiva y significativa ($p=0.000$) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente. El clima organizacional influye en un 36.97% sobre el desempeño docente en la I.E. Santa María de la Esperanza. Según el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el 36.97% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = $0,000 < 0,05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esta relación es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño docente. Asimismo, La correlación rho de Spearman, reporta 0.608 considerado como una correlación fuerte entre ambas.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente.

Abstract

The purpose of the research was to determine the influence of the organizational climate on the teaching performance in the educational institution Santa María de la Esperanza - Trujillo, 2021. It has a quantitative approach, applied with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and causal correlational design. With instruments applied to the teaching population of 27 secondary school teachers, two questionnaires were used as instruments, validated by expert judgment and with high reliability according to Cronbach's alpha. According to the results, the organizational climate and the teaching performance of the I.E. Santa María de la Esperanza have a high level of correlation of 0.608 with a Spearman's $\rho = 0.000$, $R^2 = 36.97\%$, therefore, there is influence with which the H_0 is rejected, which indicates that there is a strongly positive and significant relationship ($p = 0.000$) between the variables Organizational Climate and Teaching Performance. The organizational climate influences 36.97% on the teaching performance in the I.E. Santa María de la Esperanza. According to the coefficient of determination expressed in R^2 , it indicates that 36.97% of the variation in the level of teaching performance is explained (influenced) by the levels of the organizational climate. Likewise, there is a sig level. = $0.000 < 0.05$, Therefore, the null hypothesis is rejected. This relationship is direct and positive, that is, the better the organizational climate, the better the teaching performance. Likewise, Spearman's rho correlation reports 0.608, considered a strong correlation between the two.

Keywords: Organizational climate, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de clima organizacional es una temática estudiada desde varios años atrás y más aún si éste repercute en el desempeño docente; este término se refiere a los rasgos organizativos permanentes, como: estructura organizativa, estilos directivos o liderazgo, mecanismos de recompensa o reconocimiento, puesto que una persona desarrollará mejor su trabajo si se encuentra bien consigo misma y si está a gusto con su entorno laboral. Últimamente los docentes son evaluados respecto a su desempeño desde distintos criterios buscando la mejora en el actuar pedagógico, sin establecer las causas que lo determinan, así la evaluación se limita al accionar docente en relación a los aprendizajes de sus alumnos sin considerar el entorno donde los maestros se desenvuelven.

En los estudios a nivel mundial citamos a Caligiori y Díaz (2010), quien afirma que, al mezclar intención, armazón e individuos, estrechamente relacionados es el ajuste del clima organizacional. Así en toda organización es importante el actuar, las actitudes, como los maestros muestran entrega y como su esfuerzo es reconocido por su institución mediante recompensas académicas. Por eso esta variable de estudio se constituye en un factor que indica el mejoramiento en cuanto a rendimiento educativo de la organización. A esto se suma la opinión de Mora (2007), el cual afirma que en las escuelas de Venezuela hay carencia de clima organizacional adecuado lo cual provoca insatisfacción de los docentes, urge un plan de mejora del comportamiento organizacional. Villanueva (2010) determina una relación de significancia entre el desempeño de los docentes y el clima de la organización de modo que, si el este clima es adecuado, los desempeños del personal también serán adecuados lo que redundará en beneficio de la población escolar.

Referente al ámbito peruano se toma como prioritario la implementación de cambios en la parte interna de los colegios en todas sus modalidades y niveles tendientes a lograr calidad educativa acorde con las exigencias del momento actual en que nos encontramos impartiendo una educación a distancia por la pandemia del Covid19, por eso necesitamos maestros que propongan cambios sustanciales y que tengan aspiraciones y que se capaciten para salir airoso en cualquier proceso evaluativo para así permanecer en la organización.

Al gestionar instituciones educativas hay que tener claro el lugar preponderante del clima organizacional el cual ha cobrado importancia al estudiar este tipo de organizaciones, independientes de su población y estrato social al que atiende.

Cuando se debe trabajar en equipo en la escuela, los docentes deben desenvolverse en un clima de confianza y colaboración así existirá integración, se sentirán motivados a participar y tomar decisiones, trabajo comprometido usando los insumos adecuados y necesarios, todo esto forma parte de un clima organizacional óptimo. Un adecuado clima organizacional, produce que los agentes educativos se integren, se motiven, participen activamente en la toma de decisiones, se comprometan, desarrollen trabajo colaborativo, empleen recursos y materiales pertinentes al entorno de la entidad donde se labora.

En la Esperanza, la entidad educativa Santa María, materia de la presente tesis, se observa que existen subgrupos perjudicando las buenas relaciones; docentes que por diferentes motivos generan situaciones conflictivas, docentes denunciados entre sí mismos por disputarse las asesorías de las promociones, durante las reuniones de docentes el director constantemente es interrumpido por docentes que no están de acuerdo con su gestión y buscan cualquier motivo para impedir y contradecir las iniciativas planteadas por él. Algunos docentes evidencian falta de compromiso son apegados a la norma y reacios a cumplir responsabilidades encargadas por los jefes inmediatos superiores aduciendo que cumplen obligaciones siempre y cuando este normado, esta situación se ha agravado por motivo de la pandemia y la educación a distancia. De este contexto nace el presente estudio.

El problema de estudio ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza -Trujillo 2021?

Este estudio está justificado por *Conveniencia* porque el clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente. Las organizaciones educativas si desean lograr reconocimiento a través del tiempo deben basarse en un clima organizacional adecuado. Además, los resultados y conclusiones se convertirán en insumos para la institución educativa que desea mejorar el clima de su organización y la forma en que se desempeñan sus maestros, los cuales tienen incidencia en la mejora del aprendizaje. Por *Relevancia Social* porque las conclusiones establecidas son beneficiosas para el personal que dirige y

administra la institución, pues este estudio revela el actual estado del clima organizacional y desempeño docente de la organización, permitiendo que la entidad educativa implemente planes de mejora permanente. La justificación *Práctica* se refiere a tener una caracterización verdadera del problema de estudio para proponer soluciones a partir del desarrollo de variables de manera detallada, a su vez se busca que los maestros desarrollen su quehacer pedagógico con eficiencia al tener un entorno organizado. La justificación *Teórica*, se refiere a dotar de nuevas fuentes teóricas sobre las variables y su relación a partir de los estudios a nivel mundial y nacional; lo cual es una forma de informarse, formarse y analizar el problema de estudio. En lo *Metodológico* la investigación proporciona metodología, formatos para recolectar información que han sido validados y son confiables según la opinión de expertos y que pueden ser consultados para nuevos estudios de investigación.

El pronóstico de la presente investigación parte de la pregunta ¿qué le pasaría al desempeño docente si en una entidad educativa hay un inadecuado clima organizacional? Probablemente los docentes no se desempeñen adecuadamente. Es por esto que lo más recomendable es promover un adecuado clima organizacional en la escuela donde se refleje compañerismo, empatía, clima de familia y respeto por los demás, lo cual favorecería el desempeño óptimo del docente sintiéndose a gusto en el ambiente de trabajo, motivado a desarrollar de una manera eficiente y colaborativa su labor educativa.

El propósito de este estudio es determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza – Trujillo 2021, puesto que son elementos fundamentales para alcanzar un eficiente logro de los aprendizajes y una mejora en la calidad educativa.

El Objetivo General es: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Y nuestros objetivos específicos son: Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021

Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión emocionalidad del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021.

Planteamos como hipótesis general: H1= Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Y como hipótesis específicas; h1= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021, h2= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión emocionalidad de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021, h3= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021, h4= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para nuestra investigación se ha considerado referencias de trabajos relacionados con nuestra problemática. Así tenemos: A nivel mundial, Bermúdez y Niño (2015) en su estudio “Plan de mejoramiento del clima escolar en el colegio Diego Montaña Cuellar I.E.D”, Venezuela, con 130 maestros como población y la muestra de 90 profesores, se usaron encuestas para recolectar información, se concluye que las relaciones entre maestros y autoridades educativas son empáticas y con respeto percibidas por el 80% de encuestados, mientras que un 95% de profesores respecto a la identidad y pertenencia, sienten orgullo de desempeñar su trabajo y se identifican con las metas de sus centros de trabajo.

Niebles et al (2021) Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. Este artículo científico tuvo como finalidad analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo. 107 docentes universitarios como muestra. Se aplicó dos cuestionarios tipo Likert, sometidos a validación y confiabilidad. Los resultados establecen que los criterios o dimensiones del clima organizacional con los del desempeño docente están vinculados, por los resultados alcanzados. Asimismo, hay relación entre las variables de la investigación, con el coeficiente de Pearson para la correlación entre las variables la cual fue de 0,95, con lo cual se afirma que el clima organizacional influye en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.

A nivel peruano Ramos (2015), en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo - Puerto Inca– Huánuco-2015”, Huánuco – Perú, con 15 profesores como población muestral, usó dos encuestas valorativas como instrumentos. Se concluye que entre clima organizacional y desempeño docente existe correlación y significancia de 95% y 0,97 de coeficiente de Pearson. Espinoza (2015) en Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016, investigación sustentada para optar el grado académico de doctor en la Universidad Peruana Unión de Lima, Perú, tuvo como propósito describir cómo se relacionan clima

organizacional y liderazgo que predicen el actuar de los maestros, un estudio mixto. Usó un test en la primera parte, luego hubo un segundo procedimiento cualitativo, la muestra fueron 79 docentes de inicial para quienes se usó test, como conclusión se determinó que el desempeño de los docentes es predicho por el clima organizacional en un 8.97%, hay una correspondencia en reversa con relevancia de lo cual se afirma que el clima es negativo al interior de la entidad que parte de quienes dirigen los directivos, en contraposición con el buen accionar de los maestros en bien de sus alumnos. Gutiérrez (2017) en su tesis Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada. Cuyo propósito fue identificar la influencia del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17, del distrito de Villa el Salvador y la Institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo, durante el año 2016, estudio básico, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra de 109 alumnos pertenecientes a las dos instituciones en estudio. Se utilizaron dos encuestas validadas con juicio de experto y con alta confiabilidad, las conclusiones muestran que el clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño docente, lo cual quiere decir, que cuanto mayor sea el nivel de clima organizacional habrá mayor nivel de desempeño docente; de acuerdo a la correlación de Spearman de 0,859. Pastrana (2017) en Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima, su finalidad fue identificar la relación existente entre las variables, investigación cuantitativa y correlacional, 43 profesores como muestra. Como conclusiones se tiene que el clima institucional no es bueno en sus dimensiones: Respecto a la comunicación entre maestros y quienes dirigen solamente un 20,93% de los encuestados la considera buena. En cuanto a la motivación sólo la aceptan el 31,57% de los encuestados. También la confianza en el colegio es bastante baja pues un 19,77% expresa que no confían en los otros profesores ni en el personal directivo. Referente a la participación es la dimensión con la mayor debilidad, pues tan solo el 15,19% dice querer involucrarse en actividades institucionales. Referente al desempeño docente, los resultados oscilan entre regular a bueno. Es en la capacidad pedagógica de los docentes donde se muestra fortaleza porque el 86,98% de los encuestados afirma dominio de sus áreas académicas, también la

emocionalidad presenta resultados elevados dado que el 70,93% dice que puede controlar sus emociones. Respecto a las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos esta es buena con un 78,49% en responsabilidad en sus funciones, resulta 49,3% lo cual es un resultado bajo. Finalmente se encontró que pese a que el clima organizacional tiene bajos resultados en sus dimensiones no afecta directamente el desempeño de los docentes. Se determinó que el clima organizacional influye indirectamente el desempeño de los profesores, pues se encontró que si el clima organizacional mejora, el desempeño laboral también mejora. Ramos (2018) con su investigación Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018, buscó establecer si el clima organizacional y desempeño docente se relacionan. Es básica, cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental, empleó dos cuestionarios como instrumento y la muestra es de 87 maestros. Para comprobar la hipótesis se usó rho de Spearman. Finalmente se determina que clima organizacional y desempeño docente se relacionan de manera directa moderada y significativa con un nivel de significancia=0,000. y una rho de Spearman de 0,485.

En la Libertad mencionamos a Guzmán (2017) con su investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, cuya finalidad fue comprobar si desempeño docente y clima organizacional se relacionan, investigación correlacional y descriptiva la muestra de 58 profesores, se usaron cuestionarios para las variables con confiabilidad alta; las conclusiones determinan un clima organizacional con nivel bajo, con correlación de significancia muy fuerte es decir que si aumenta la valoración de los profesores aumenta respecto al clima de la institución también aumentará la valoración sobre cómo se desempeñan los docentes del nivel superior.

Referente a teorías relacionadas con nuestro trabajo de investigación sobre la variable *clima organizacional*, tenemos a Likert (1968) quien determina que las actitudes de los trabajadores dependientes está en función del comportamiento de los que administran y como se organizan percibido por los trabajadores, se puede decir que las relaciones estarán determinadas por cómo se siente el clima organizacional en función del contexto, los aspectos tecnológicos y cómo se organiza la institución así como qué lugar ocupa el trabajador si está satisfecho y cómo perciben quienes dirigen y quienes obedecen este clima organizativo. Para

Brunet (2004) como piensa y se comporta una persona está en función del contexto en que se desenvuelve, allí las diferencias entre individuos son decisivas y permiten que las personas se adapten a este medio. Gibson (1984) explica que los individuos se dan cuenta o perciben como es el ambiente del espacio donde se hallan acorde con las interacciones en cada entidad determinada por cómo está estructurada la entidad y el proceso que existe en ella. Afirmamos que los seres humanos suelen conducirse en función de cómo perciben el clima laboral y esto es determinante en su actuación docente. Según Chiavenato (1984) El medio interior de una institución es el clima organizacional que rodea de manera psicológica y es percibido de diferente forma y por distintos individuos de modo que la percepción será diferente de las características de funcionamiento de la entidad. Sus documentos de gestión y su organigrama influyen en la percepción favorable o desfavorable al interior de los colegios. A esto se suma Pulido (2003) quien expone que la forma como percibimos el entorno en pequeño resulta de las formas de comportarse de modo diferenciado y como su aspecto valorativo determina las relaciones de los involucrados en dicho entorno. El modo de comportarse de los individuos se orienta con sus valores y su preparación académica, y su actuar como trabajador está en función de su idea ética, todo esto contribuye a crear un tipo de clima en la escuela.

CISE (2007) hace una definición de Clima organizativo en el sentido de cómo se gestiona la entidad y el cumplimiento con la forma de liderazgo, sumado a la personalidad de quienes lo integran. Se incluye la interrelación de los elementos del clima organizativo normas, estilo del líder y actuaciones de los integrantes de la entidad. Para Clarke (2007), está referido a la importancia de precedentes a nivel personal y situación de cómo perciben las causas individuales y situacionales, como los honorarios, del equipo, la tecnología compleja. Cabrera (1999) afirma que clima organizacional es cómo perciben de forma compartida en relación al trabajo y el espacio físico los que integran una entidad regida por reglas. Considera el estado emocional de las personas es decir cuando se sienten bien respecto a ellos y a los otros lo cual les permite enfrentarse a los retos de su existencia. Kizer (2009), conceptualiza clima organizacional a la forma en que perciben y experimentan los trabajadores las reglas y las maneras de proceder en el ambiente donde trabaja y como es recompensado. Todo es compartido y es por

ello que se miden de manera grupal. También Ashish (2003), se refiere al clima organizacional como formas de comportamiento, formas de actuar, sentimiento lo cual caracteriza a una institución. Para él la organización es el sostén de la entidad y se relaciona con el clima el cual es fácilmente evaluable y posible de ser cambiado.

Distintos escritores están de acuerdo que el clima en las organizaciones incluye las relaciones de los mandos en las instituciones y el ambiente de trabajo y puede ser un lazo favorable o desfavorable para los desempeños organizacionales. De igual manera se indica la existencia de rasgos al interior y exterior de la entidad que influyen en el desenvolvimiento, comportamiento, y la manera en que rinden los trabajadores.

Sobre las dimensiones de la variable clima organizacional. Litwin y Stringer (1968), le asigna nueve dimensiones las cuales se relacionan con los siguientes criterios. Primera dimensión: Estructura sobre ella Litwin y Stringer (1968) indica que se refiere a cómo perciben los trabajadores de una organización la forma en que se tramita y los límites en la realización de sus labores y evalúa si hay o no criterios burocráticos. Hay un afán de explicar el comportamiento de las personas con base en los motivos y el clima es percibido de manera subjetiva. Al respecto Behson (2003), afirma sobre la estructura que se refiere a como es percibida esta estructura por los trabajadores que incluye los mandos, la política y la responsabilidad definidas perfectamente. Quienes lideran dan delimitan los climas organizacionales a través la presentación de metas y definición de roles y operaciones que mantienen el orden. Mediante estas formas de actuar los que lideran definen la estructura de la organización con un orden en esta atmósfera.

Segunda Dimensión: Recompensa. Al respecto Litwin y Stringer (1968) define a la recompensa como la forma en que perciben los trabajadores la forma en que se les recompensa por hacer bien su trabajo. "Aquí entra en juego el liderazgo." (Schmidt, 2005). Según Young (2003) un líder exitoso dirige su forma de comportarse en relación a los requerimientos de la entidad y según demandas situacionales. El líder busca anular el estrés y las preocupaciones de los empleados en relación al momento. Eisenberger (2002), recomienda a los líderes acomodar su manera de comportarse para reducir los cambios y evita que el trabajador se agote entonces existirá equidad y organización. Tercera Dimensión:

Relaciones definidas por Litwin y Stringer (1968), como la percepción de los trabajadores de que existe un ambiente laboral con buena interacción social entre todos los agentes de la organización lo cual genera confianza. El líder tiene buenos resultados al relacionarse con sus trabajadores los cohesiona y evita las ausencias o las rotaciones. Cuarta Dimensión: Identidad. Litwin y Stringer (1968) explican que se refiere a como se sienten pertenecientes a la organización por ello pueden compartir metas y objetivos comunes. Stone (2004) dice que los sienten temor por actitudes de desaliento, humillación, falta de respeto o frases sarcásticas y so provoca que se desconfíe de la entidad. También nos referimos a como los jefes desarrollan confianza en sus trabajadores. El líder que no inspira confianza es nocivo para el clima organizacional, pero si se conduce con respeto y siendo veraz hará que los trabajadores se comprometan moralmente y se identifiquen con su entidad.

Respecto a *desempeño docente* presentamos el siguiente sustento teórico: Desempeñarse es cumplir nuestra función profesional como docente y depende de factores que se asocian al maestro, los alumnos y el ambiente donde actúa. Cuando el docente se desenvuelve con eficacia parte de la planificación, su experiencia y el modo de actuar consiguiendo sus logros. Existen diversas conceptualizaciones entre ellas Valdés (2004), los define como recolectar información verdadera y confiable que permite evaluar como los alumnos desarrollan capacidades, emoción, responsabilidad en la labor y cómo interactúa con los alumnos y como ejerce influencia en los padres de los estudiantes y líderes institucionales. Para Ponce (2005) es la forma de actuar del maestro donde interactúan sus capacidades en cuanto a intelecto y pedagogía dentro del proceso educativo, cumple sus labores en su contexto.

Un desempeño es acatar y cumplir su obligación profesional. Por otro lado, Enríquez (2006) citado en Montalvo, (2011) indica que el maestro debe evidenciar que puede manejarse pedagógicamente, a la vez que conoce cada proceso donde está insertado y decide de manera autónoma respecto a conocimientos, metodología, estrategias y técnicas, construye nuevos modos para enseñar respetando la diversidad y promoviendo aprendizajes basados en las necesidades particulares del educando. Por su parte el Minedu (2012), dice que, para el logro de aprendizaje, a nivel docente hay que manejar todas las competencias y

actuaciones que determinan una la buena educación. Es lo que se pide a los maestros del país para alcanzar los aprendizajes en los estudiantes. Montenegro (2003), señala que buen desempeño docente es cuando los docentes cumplen sus funciones. El maestro que domina su área podrá entender en donde esta insertado puede decidir con cierta autonomía interviene en construir conocimientos atendiendo a las particularidades convirtiéndose en expertos. Concibe al maestro como agente de transformación, sistema. Por su parte Díaz (2007) dice sobre el desempeño del docente es como el maestro muestra dedicación docente referente al medio se considera las coordinaciones, colegiados, las jornadas reflexionando, actividades diseñadas por el colegio. Según Fernández (2007), es auto valorar las acciones laborales por parte del maestro. Rubio (2005), lo define como cumplir la función diariamente en las aulas para desarrollar integralmente al educando sin improvisación. Según Montenegro (2003) aseveró que el desempeño de los docentes está ligado a la investigación de su manera de actuar para ser consciente que la evaluación es una manera de motivarse.

Sobre las Dimensiones del desempeño docente tomamos a Valdés (2004), con las cuatro dimensiones. En primer lugar, tenemos las Capacidades pedagógicas las cuales son definidas por Valdés (2004) que asevera la necesidad de una formación en materia científica y gran habilidad pedagógica para realizarse y desempeñarse exitosamente. Es el reconocimiento de las capacidades que el docente adquirió desde su formación para cumplir de manera satisfactoria su labor docente con habilidades en cuanto a métodos, pedagogía y didáctica (Reyes, 2016). Según Petrovski (1985), son las particularidades psicológicas de una persona básicas para desarrollar una tarea encomendada revelando hábitos y posibilidades como situación básica, la capacidad que aprovecha conocimientos para hacerlo realidad. Las acciones pedagógicas son complicadas al cumplir la función laboral, es necesario que el maestro tenga buena formación domine habilidades y capacidades en cuanto a didáctica.

La segunda dimensión es Emocionalidad, explicar cómo se experimentan las emociones a modo de sentimientos, la emoción es súbita e inmediata pero expresa un sentimiento (Valdés, 2004). Para Reyes (2016), es muy importante para enseñar y aprender la característica personal o psicológica. El maestro debe

tener conocimiento y utilizarlo para fomentar aprendizajes y tener reconocimiento a la vez que se autorregulan y controlan la emoción al enseñar o relacionarse. La tercera dimensión se refiere a la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, al respecto Valdés (2004), indica el asistir con puntualidad, participar en reuniones o reflexiones, cumplir las normas, actualización, tomar decisiones, etc. Según Reyes (2016), se refiere a cumplir funciones asistir con puntualidad a reuniones, jornadas de reflexión entre docentes, cumplir normas, etc. Son en síntesis el cumplir deberes de los pedagogos. Los deberes de profesión de los maestros según Pinaya (2005), actuar y ejecutar los objetivos de la escuela que dirigen el aprendizaje de los educandos. Para Juvonen y Wentzel (2001), el maestro está preocupado por retroalimentar y motivar a sus alumnos, evaluar sus logros y cómo actúan como individuos. Concluyendo ser responsable como profesional es cumplir deberes, normas, participar en acciones institucionales, capacitarse y desarrollarse como profesional. La cuarta y última dimensión es Relaciones interpersonales que según Valdés (2004) parte de reparar en que las relaciones humanas son complejas, de su organización, su pedagogía, relaciones con familia y comunidad e instituciones sociales hay un papel preponderante entre profesor y estudiantes con relaciones que pueden darse en el aula o fuera de ellas. Para Reyes (2016) hay que considerar que las sociedades colectivas son complejas.

Visto así el desempeño docente incluye las acciones internas y externas de su accionar. Para García (1996) en los procesos pedagógicos se desarrollan interacciones docente alumno en base a metas preestablecidas para el desarrollo de la sociedad. Estas interrelaciones no separan a docentes y estudiantes. Si bien esto es complicado las interacciones se amplían al entorno familiar, comunal y aliados estratégicos con miras de lograr metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

Estudio de tipo cuantitativo. Para obtener datos se usaron dos cuestionarios como instrumentos elaborados por el autor y sometidos a validación por expertos, la información recogida se procesó usando el método cuantitativo con tablas estadísticas que se orienta a relacionar las variables.

lo que el maestro indicó que la investigación es de tipo básica, no aplicada y con diseño correlacional causal,

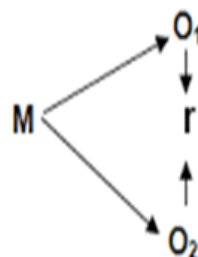
No experimental pues las variables no se manipulan, como lo afirman Hernández, Fernández & Baptista (2014).

Es transversal, los datos se obtienen en un instante, y tiempo, su fin es la descripción de variables y como incide la interrelación en un determinado instante así lo afirma Sampieri (2003).

Es descriptiva pues especifica propiedades fundamentales de personas, grupos, comunidades o fenómenos que serán analizados según Hernández, Fernández & Baptista (2003). En el estudio se analizan en estado natural, en el momento actual, las variables sin modificación o alteración.

Es correlacional porque relacionará variables determinando la influencia de una en la otra las cuales van a ser analizadas como lo afirman Hernández, Fernández & Baptista (2003).

El esquema es el siguiente:



En el cual:

M = Muestra seleccionada

O1 = Variable clima organizacional

O2 = Variable desempeño docente

r = Relación entre variables propuestas

3.2. Variables y Operacionalización

Definición de la variable 1: Clima organizacional

Litwin y Stringer (1968) señalan que son las características del entorno donde se labora, que perciben de modo directo o indirecto los trabajadores quienes son la fuerza básica que influye en la manera de comportarse de los subordinados, mediante dimensiones como estructura, recompensa, relaciones, identidad.

Definición de la variable 2: Desempeño Docente

Según Valdés (2004), el desempeño del maestro es un proceso sistémico para tener cifras verdaderas, confiables, a efectos de comprobación y valoración las consecuencias en sus estudiantes la expresión de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y como son sus relaciones interpersonales con agentes, educativos y autoridades locales.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Representada por 27 profesores de ambos sexos del nivel secundario pertenecientes a la institución educativa Santa María del distrito La Esperanza, provincia de Trujillo. en el período 2021, detallada a continuación.

Tabla 01

Distribución de docentes de la Población Muestral de la I.E. Santa María en La Esperanza-2021

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Secundaria	13	14	27
Total	13	14	27

Fuente: Archivo Institucional I.E. Santa María

Muestra. La muestra está conformada por toda la población, es decir 27 docentes

Criterios de Inclusión y exclusión: Solamente se consideran en la muestra: Docentes de la institución pertenecientes al Nivel secundario nombrados y contratados, es decir la totalidad de docentes del nivel secundario.

Muestreo. El muestreo no aplica porque los cuestionarios son aplicados a toda la población en estudio,

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Utilizamos la encuesta, mediante preguntas en forma de dos cuestionarios, proporcionado los cuestionarios a los 27 docentes de la población muestral, quienes lo desarrollaron en forma virtual siguiendo las instrucciones.

La técnica es la encuesta que permite recoger información para de manera directa. Por la subjetividad de los encuestados hay un margen de error.

Instrumentos

Para este estudio se usó dos cuestionarios con 24 ítems cada uno referidas a las variables de estudio dimensiones e indicadores con una valoración de cinco opciones de respuestas que son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, con sus valores respectivos. Nunca con valor 1, Casi nunca su valor es 2, A veces corresponde al valor 3, Casi siempre tiene un valor de 4 y Siempre tiene como valoración 5, aplicados virtualmente tiene la organizados de la siguiente manera. El cuestionario de clima organizacional la primera parte sobre estructura tiene los ítems del 1 al 6. Los ítems de la dimensión recompensa del 7 al 12. En la dimensión requerimiento están los ítems 13 al 18, los ítems 19 al 24 corresponden a la dimensión identidad. Respecto al cuestionario de desempeño docente la dimensión sobre capacidades pedagógicas tiene los ítems del 1 al 6. Los ítems de la dimensión emocionalidad son del 7 al 12. La dimensión responsabilidad en el cumplimiento de funciones tiene los ítems 13 al 18, finalmente los ítems 19 al 24 corresponden a la dimensión relaciones interpersonales.

Validez y confiabilidad

Se validaron los instrumentos con juicio de expertos. Una vez validado se estimó su confiabilidad usando el alfa de Cronbach, con una prueba aplicada a 10 docentes de la muestra total. Se determinó para el Cuestionario sobre clima organizacional confiabilidad de 0,97 y para el Cuestionario sobre

desempeño docente 0,89 lo cual determina un alfa de Cronbach de alta confiabilidad para ambos instrumentos.

3.5 Método de análisis de datos

Luego de la recopilación de la información, se vació en una base de datos en el programa Excel, dichos datos se procesaron usando la plantilla Excel y el software SPSS con la actual versión estadística. Para el análisis de significancia se usó la prueba de Spearman y también un coeficiente de determinación (R^2). Los resultados fueron organizados en tablas debidamente analizadas e interpretadas con los coeficientes de correlación y determinación.

3.6 Procedimientos

Primero se seleccionó la muestra objeto de la investigación, conformada por 27 docentes de secundaria. Luego se procedió a elaborar los instrumentos, validarlos y probar que son confiables con una prueba piloto aplicada de modo virtual usando alfa de Cronbach. Finalmente se aplicó los cuestionarios a la muestra seleccionada utilizando la aplicación de correo electrónico.

En cuanto a la manipulación de las variables, podemos decir que nuestro estudio es aplicado, el diseño descriptivo correlacional; por lo cual nuestro estudio se centra en medir las variables, y evaluar su relación, sin la manipulación de una variable independiente.

Para que el estudio tenga formalidad se solicitó consentimiento informado de los integrantes de la muestra, luego se solicitó el permiso al director del colegio en estudio, a través de una solicitud virtual que fue aceptada y se adjunta en los anexos.

3.7 Aspectos éticos

La teoría para la investigación fue tomada de distintos autores y se ha citado de acuerdo a las normas vigentes. Se pidió a los encuestados su consentimiento informado para recolectar los datos guardando su confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Cuadro 01

Nivel del Clima Organizacional de los docentes de nivel secundaria de la I. E. Santa María de la Esperanza – Trujillo.

Nivel de Clima Organizacional	N	%
BAJO	0	0%
MEDIO	4	15%
ALTO	23	85%
TOTAL	27	100%

Fuente: Cuestionario a docentes de I.E. Santa María, La Esperanza - Trujillo 2021

Interpretación: Del Cuadro N° 01 observamos, el 85% de los docentes indican que Clima Organizacional de su institución tiene nivel alto, en tanto que para el 15% tienen nivel medio.

Cuadro 02

Nivel de Desempeño Docente de los maestros del nivel secundaria de la I. E. Santa María de la Esperanza - Trujillo

Nivel de Desempeño Docente	N	%
BAJO	0	0%
MEDIO	1	4%
ALTO	26	96%
TOTAL	27	100%

Fuente: Cuestionario a docentes de I.E. Santa María, La Esperanza - Trujillo 2021

Interpretación: El Cuadro N° 02 nos muestra un 96% de los profesores de la institución en estudio tienen nivel alto respecto a su desempeño, en tanto que el 4% tienen nivel bajo.

Prueba de Normalidad de Variables

Hipótesis:

Ho: Las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente tienen distribución normal.

Ha: Las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente no tienen distribución normal.

Tabla 02

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,102	27	,156*	,467	27	,001
Desempeño Docente	,102	27	,156*	,466	27	,000

Interpretación: La normalidad de Shapiro Wilk (N<50) muestra significancia inferior a 0.05 para las variables, con eso rechazamos la Ho y aceptamos que estas variables no siguen distribución normal.

Análisis Inferencial

Hipótesis General:

Ho: No existe influencia de Clima Organizacional en el Desempeño Docente en la I.E. Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021, es nula.

Hi: Existe influencia de Clima Organizacional en el Desempeño Docente en la I.E. Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021, es nula.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 03

Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente

			Clima Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla 03 muestra correlación de 0.608 con un p = 0.000 de Spearman, $R^2 = 36.97\%$, por tanto, hay influencia con lo cual se rechaza la Ho, lo que indica, que existe relación fuertemente positiva y significativa (p=0.000) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente

El clima organizacional influye en un 36.97% sobre el desempeño docente en la I.E. Santa María de la Esperanza.

Según el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el 36.97% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = $0,000 < 0,05$,

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente.

Hipótesis Específica 1:

Ho: La influencia del Clima Organizacional en la dimensión Capacidad Pedagógica en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, es nula.

Ha: La influencia del Clima Organizacional en la dimensión Capacidad Pedagógica en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, no es nula

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 04

Correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Capacidad Pedagógica

			Clima Organizacional	Capacidad Pedagógica
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	27	27
	Capacidad Pedagógica	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De la Tabla 04 observamos 0.651 de correlación de Spearman y $R^2 = 42.38\%$ con un $p = 0.001$, por eso rechazamos la hipótesis nula dado que existe relación positiva con significancia ($p=0.001$) entre Clima Organizacional y Capacidad Pedagógica.

Según el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el 42.38% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los

niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000<0,05, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no existe influencia significativa del clima organizacional en la capacidad pedagógica.

Hipótesis Específica 2:

Ho: Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión emocionalidad en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, es nula.

Ha: Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión emocionalidad en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, no es nula.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 05

Correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Emocionalidad

		Clima		
		Organizacional	Emocionalidad	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Emocionalidad	Coefficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De la Tabla 05 se visualiza 0.759 de correlación con un p = 0.000 de Spearman y R² = 57.61% con lo cual se rechaza la Ho, puesto que existe relación fuerte positiva y con significancia (p=0.000) entre Clima Organizacional y dimensión emocionalidad.

Según el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el 57.61% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000<0,05, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no existe influencia significativa del clima organizacional en la emocionalidad.

Hipótesis Específica 3:

Ho: Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, es nula.

Ha: Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, no es nula.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 06

Correlación entre la variable Clima Organizacional y la Dimensión Responsabilidad en el Desarrollo de sus Funciones

			Clima Organizacional	Responsabilidad en el desarrollo de sus Funciones
-	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Responsabilidad en el desarrollo de sus Funciones	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla N° 06 muestra 0.780 con un $p = 0.000$ de correlación de Spearman y $R^2 = 60.84\%$ con lo cual rechazamos la H_0 , la relación es fuerte, positiva y con significancia ($p=0.000$) entre Clima Organizacional y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.

Según el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el 60.84% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = $0,000 < 0,05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no existe influencia significativa del clima organizacional en la responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.

Hipótesis Específica 4:

H_0 : La influencia del Clima Organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, es nula.

H_a : La influencia del Clima Organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. Santa María de La Esperanza -Trujillo, 2021, no es nula.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 07

Correlación entre la variable Clima Organizacional la dimensión Relaciones Interpersonales

			Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Se observa en la Tabla N° 07 una correlación de 0.647 en Spearman y $R^2 = 41.86\%$ con un $p = 0.000$, que nos permite rechazar la H_0 , pues se relacionan de modo fuerte positivo y significativo ($p=0.000$) el Clima Organizacional y dimensión Relaciones Interpersonales

Según el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el 41.86% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = $0,000 < 0,05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no existe influencia significativa del clima organizacional en las relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general referido a determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. los resultados demuestran 0.608 correlación con un $p= 0.000$ altamente significativo (Tabla 03). Lo cual demuestra relación fuerte, positiva y con significancia entre las variables, por ende, si mejora el clima organizacional, el desempeño de los docentes también mejora. Esto concuerda con lo que afirma **Ramos (2015)** en Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Huánuco en 2015 donde concluye: que existe correlación con significancia de 95% y 0,97 de coeficiente de Pearson. Así mismo, se asemeja con lo que afirman **Espinoza (2015)** en un estudio referido a Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño de los profesores, de la Unión Peruana del Norte, 2016 que concluye lo que predice el desempeño laboral es su clima organizacional.

Los resultados respecto al objetivo específico 1 en cuanto a determinar qué nivel tiene el clima organizacional en la institución estudiada encontramos que, 23 docentes (85%) indican un clima organizacional en nivel alto mientras que 4 docentes (15%) en un nivel medio (Cuadro N° 01). Dichos resultados nos indican un clima organizacional con nivel alto. Esto se asemeja con lo que afirma **Guzmán (2017)** en “Clima organizacional y desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora” donde concluye que el nivel promedio de Clima organizacional que de los docentes de las dos instituciones es Bajo.

Referente al objetivo específico 2 que busca determinar cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E. materia de estudio, encontramos a 26 docentes (96%) que señalan que su desempeño tiene nivel alto y 1 docente (4%) nivel medio (Cuadro N° 02). Se demuestra claramente un desempeño docente en un nivel alto. Asemejándose con lo que afirma **Pastrana (2017)** en su estudio de cómo se relacionan clima organizacional y desempeño docente en el ICPNA-sede San Miguel-Lima” concluye que los docentes tienen un desempeño laboral entre regular a bueno. Esto se fundamenta en que el desempeño docente es la forma de actuar del maestro donde interactúan sus capacidades en cuanto a intelecto y

pedagogía dentro del proceso educativo, cumple sus labores en su contexto. Un desempeño es acatar y cumplir su obligación profesional **Ponce (2005)**.

La discusión referente al objetivo específico 3 que busca identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E. estudiada encontramos una correlación de 0.651 con un $p= 0.001$ muy significativo (Tabla 04). Se muestran relación de tipo positivo con significancia entre la variable clima organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas, pues conforme mejora el clima organizacional la dimensión capacidad pedagógica también mejora. Esto se fundamenta en que clima organizacional influye en cómo piensa y se comporta una persona en función del contexto en que se desenvuelve, allí las diferencias entre individuos son decisivas y permiten que las personas se adapten a este medio **Brunet (2004)** cuyo medio se relaciona con las capacidades que el docente adquirió desde su formación para cumplir de manera satisfactoria su labor docente con habilidades en cuanto a métodos, pedagogía y didáctica **Reyes (2016)**.

Respecto al cuarto objetivo específico: Identificar la influencia de clima organizacional en la dimensión emocionalidad del desempeño docente en el colegio en estudio los resultados muestran 0.759 de correlación con un $p= 0.000$ con alta significancia (Tabla 05). Esto nos demuestran relación fuerte, positiva y significativa entre la variable clima organizacional y esta dimensión lo cual indica que si mejora el clima organizacional mejora la dimensión emocionalidad. Esto se fundamenta, en que es muy importante para enseñar y aprender, la característica personal o psicológica. El maestro debe tener conocimiento y utilizarlo para fomentar aprendizajes y tener reconocimiento a la vez que se autorregulan y controlan la emoción al enseñar o relacionarse **Reyes (2016)**.

En lo que respecta al objetivo específico 5: Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño del profesor, la correlación tuvo un índice de 0.780 con un $p= 0.000$ (Tabla 06) altamente significativo. Estos resultados muestran una relación directa, positiva y con significancia entre el clima organizacional y la

dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, lo cual indica que cuando mejora el clima organizacional mejora también la dimensión referida a ser responsable cumpliendo funciones. Esto concuerda con lo afirmado por **Juvonen y Wentzel (2001)** el docente está preocupado por retroalimentar y motivar a sus alumnos, evaluar sus logros y cómo actúan como individuos. Concluyendo ser responsable como profesional es cumplir deberes, normas, participar en acciones institucionales, capacitarse y desarrollarse como profesional.

Para el objetivo específico 6 de identificar la influencia de clima organizacional en las relaciones interpersonales del desempeño docente en la institución estudiada. Los resultados de correlación fueron de 0.647 con un $p= 0.000$ altamente significativo (Tabla 07). por ello la relación es de tipo positivo, directo y con significancia entre clima organizacional y dimensión relaciones interpersonales, es decir conforme mejore el clima organizacional mejora también la dimensión relaciones interpersonales. Esto concuerda con lo que afirma **García (1996)** en los procesos pedagógicos se desarrollan interacciones docente alumno en base a metas preestablecidas para el desarrollo de la sociedad. Estas interrelaciones no separan a docentes y estudiantes. Si bien esto es complicado las interacciones se amplían al entorno familiar, comunal y aliados estratégicos con miras de lograr metas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente con un coeficiente de determinación expresado en el R^2 que señala que el 36.97% de la variación del nivel de desempeño docente esta explicada (influencia) por los niveles del clima organizacional. Asimismo, se tiene un nivel sig. = $0,000 < 0,05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no existe con un Rho de Spearman de 0,608.
2. De los resultados obtenidos el 85% de docentes de la institución Educativa Santa María percibió que el nivel de Clima Organizacional está en nivel alto y 15%. nivel medio.
3. De los resultados obtenidos el 96% de profesores de la institución Educativa Santa María indicaron que su desempeño está en un nivel alto y 4%. nivel medio.
4. El Clima Organizacional influyó en la dimensión Capacidad Pedagógica, con un (p -valor $<0,05$), una relación de tipo positivo y directo, conforme el Clima Organizacional mejore, el desempeño del maestro será mejor respecto a Capacidad Pedagógica. La correlación fuerte con 0.651 rho de Spearman.
5. Clima Organizacional determinó que sí influye en la dimensión emocionalidad, y es significativo (p -valor $<0,05$). Una relación de tipo positivo y directo, porque cuando mejora el Clima Organizacional, mejor se desempeñan los docentes en su emocionalidad, se considera como una correlación fuerte de 0.759 en rho de Spearman.
6. El Clima Organizacional influyó en la dimensión de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, por la significancia (p -valor $<0,05$). De modo directo y positivo, es decir, cuando mejora el Clima Organizacional, mejora también esta dimensión reportándose 0.780 de Spearman que indica correlación fuerte.

7. Clima Organizacional ejerció influencia en la dimensión relaciones interpersonales, con significancia (p -valor $<0,05$ relación de tipo directo y positivo, indicando que, si mejoramos el Clima Organizacional, el desempeño de los maestros será mejor respecto a sus relaciones interpersonales. Se considera como una correlación fuerte con 0.647 en rho de Spearman lo que indica que es fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Dirección necesita la implementación de planes de mejoramiento permanente para mantener el clima organizacional en un buen nivel o mejorarlo de ser el caso lo cual elevará el desempeño de los maestros a un buen nivel para alcanzar metas institucionales.
2. Implementar un mecanismo de reconocimiento a la labor docente, el cual se sentirá motivado para alcanzar niveles altos en su desempeño.
3. Implantar talleres de relaciones interpersonales tendientes a integrar a los profesores proporcionándoles estrategias para comunicarse efectivamente, lo cual influye en su desempeño óptimo.
4. Capacitar a los docentes en actualización docente, manejo de emociones, cumplimiento de responsabilidades, integración creando un clima organizacional positivo para cumplir responsabilidades y alcanzar objetivos y metas.
5. Celebrar convenios con aliados estratégicos con metas definidas para optimizar el servicio que se brinda en la institución, un adecuado manejo del clima organizacional, mejorando el desempeño del profesor con responsabilidad y compromiso en las acciones institucionales.

REFERENCIAS

- Alves, J. (2000). Clima organizacional. *Revista psicología del deporte*, 9 (2), 123-13
- Amoako, G. (2011). Aplicación de frederick Herzberg teoría de dos factores para evaluar y comprender la motivación de los empleados en el trabajo: Una perspectiva de Ghana. *European Journal of Business and Gestión*, 3 (9), 1-8.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2da. Ed. Pearson Educación de México, S.A.
- Bobadilla, L. (2015). *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014*. ¿Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3823/Bobadilla_ALE.pdf?sequence=1
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas.
- Cabeza, J. (2020) Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad
- Cabrera, A. (1999). *Clima organizacional en empresas chilenas*. Recuperado de <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos: Las organizaciones*. 6.ª ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Editorial Praxis.
- Madrid Downey H. et al., (1975). Congruence between Individual Needs,

- Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance, *The Academy of Management Journal*, 18(1), 149-155.
- Eisenberger, R. (2002), Apoyo organizacional percibido: *Una revisión de la literatura. Revista de Psicología Aplicada*. 87 (4), 698-714.
- Espinoza, J. y Vásquez, S. (26 marzo del 2018) Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016. *Revista Muro de la Investigación*. Vol. 2 Núm. 2. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigacion/article/view/747>
- Fernández, J. (2007). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psicologica%207-2-06.pdf>
- García, J. (1996). *Aplicaciones de las teorías del aprendizaje en la educación*. España: Prácticas para Psicólogos en Contextos escolares.
- Goncálves, A. (2006). *Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Recuperado de http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_en_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf
- Guillen Valle & Kaseng. (2014). *Taller de SPSS 22 para el desarrollo de trabajos de investigación*, <http://www.reddolac.org/profile/PhDOscarRafaelGuillenValle>, Lima, Perú
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2522/1/re_doct_edu_blanca.g

uzman_clima.organizacional.y.su.relacion.con.el.desempe%c3%91o_datos.pdf

- Hall, R. (1996). *Organizaciones estructura y proceso*. Madrid: Prentice-Hall.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jasperse, M, (2014). Evaluar el estrés, el agotamiento y satisfacción laboral en los departamentos de oncología de radiación de Nueva Zelanda. *Eur J ancer Care (Inglés)* .
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara*. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-04-09T11:00:12Z-3845/Publico/mayor_camargo_leomary_del_carmen.pdf
- McGregor, D. (1960). *Teoría del comportamiento organizacional*. Recuperado de https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teor%C3%ADa_z.pdf
- Méndez, C. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario
- Ministerio de Educación. (2012). *Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley, extraído el 01 de abril 2017 desde ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

- Navarro, R. y García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacionalen.pdf
- Niebles, W. y Hoyos, L. De La OSSA, S. (02.03.2021) Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. Revista Saber, Ciencia y Libertad. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>
- Niño, P. (2015) Plan de mejoramiento del clima escolar en el Colegio Diego Montaña Cuellar I.E.D-Facultad de Educación. Universidad de La Sabana. Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/17816>
- Ortiz, N. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017, tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pastrana, V. (2017) Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima. Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor.
- Ramos. E.(2018) Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018 .Tesis para optar el grado académico de Maestra en Educación https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34251/Ramos_MEN.pdf?sequence=1
- Rubio, C. (1995). *El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo*. PLANIUC. Año XIV, N° 21. Venezuela
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

- Schmidt, A, (2005). Las percepciones climáticas son importantes: un análisis meta analítico del camino que relaciona el clima molar, los estados cognitivos y afectivos, y los resultados del trabajo a nivel individual. *Revista de Psicología Aplicada*. 88 (4), 605-19
- Stone P, (2004). Medición del clima y la cultura organizacional. *Revista de Administración de Enfermería*. 34 (1), 33-40.
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Wilderom, C. (2000). *Manual de cultura organizacional y clima*. Thousand Oaks, CA: Sabio; 2000.
- Young S. (2003). Relaciones entre las percepciones del clima psicológico y los resultados del trabajo: una revisión metaanalítica. *Revista de Comportamiento Organizacional*. 24 (4), 389-416.

ANEXOS:

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TIPO	TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
CORRELACIONAL	Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza Trujillo 2021.	<p>Problema general: ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza -Trujillo 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza -Trujillo 2021?</p> <p>2) ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza -Trujillo 2021?</p> <p>3) ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021?</p> <p>4) ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión emocionalidad del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021?</p> <p>5) ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021?</p> <p>6) ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021??</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021. Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión emocionalidad del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 Identificar la influencia del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021</p>	<p>Hipótesis General: H1= Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 H0=No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021</p> <p>Hipótesis Específicas: h1= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 y h0= No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 h2= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión emocionalidad de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 y h0= No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión emocionalidad de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 h3= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 y h0= No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 h4= Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021 y h0= No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021</p>

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Según Alves (2000) el clima organizacional es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Además, El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.</p>	<p>Es para determinar cómo medir la percepción de niveles para cada una de las dimensiones e indicadores de la variable por parte de la muestra de estudio seleccionada, esto será posible con la aplicación de un instrumento confiable y válido el cuestionario sobre clima organizacional que contiene determinada cantidad de ítems para las cuatro dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.</p>	Estructura	<p>Organización institucional regulada por Normas legales vigentes. Identifica y emplea las normas Información de los servicios otorgados Apertura para escuchar diversas opiniones</p>	<p>Ordinal</p> <p>Bajo Medio Alto</p>
			Recompensa	<p>Sistema de capacitaciones Interés en el cumplimiento de estándares de calidad Estímulos a los mejores desempeños</p>	
			Relaciones	<p>Comunicación entre los miembros Valores e ideales que comparten Cooperación y ayuda mutua Confianza entre el personal</p>	
			Identidad	<p>Compromiso con la institución Implicancia y pertinencia Cohesión entre el personal Satisfacción por la labor realizada</p>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Valdés (2004), definió el desempeño docente como un sistema de recolección de información válidos y fiables, con la finalidad de demostrar y juzgar la influencia del proceso educativo que se promueve en los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades didácticas, sus emociones, las responsabilidades laborales y las relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, personal directivo, docentes y los representantes de la institución educativa. (p.16)	Es para determinar cómo medir la percepción de niveles para cada una de las dimensiones e indicadores de la variable por parte de la muestra de estudio seleccionada, esto será posible con la aplicación de un instrumento confiable y válido el cuestionario sobre desempeño docente que contiene determinada cantidad de ítems para las cuatro dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.	Capacidad pedagógica	Metodología didáctica. Materiales de apoyo a los estudiantes. Sistemas de evaluación utilizados.	Ordinal Bajo Medio Alto
			Emocionalidad	Pertinencia por generar interés, actuar con justicia y promoción de valores. Disponibilidad para consultas. Satisfacción por la labor que realiza.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Promueve e incorpora trabajos de investigación. Cumplimiento normativo institucional. Participación en actividades. Planificación del trabajo.	
			Relaciones interpersonales	Respeto y tolerancia. Ambiente de cordialidad. Propicia el desarrollo de habilidades y empatía.	

ANEXO 03: MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

TITULO: Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021.		
Investigador: Pérez Manay, José Javier		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable: Clima organizacional Según Alves (2000) el clima organizacional es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Además, El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.</p>	<p>Estructura Definición Según Litwin y Stringer (1968) señaló que la estructura en el clima organizacional representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia.</p>	<p>Organización institucional regulada por Normas legales vigentes</p> <p>Identifica y emplea las normas</p> <p>Información de los servicios otorgados</p> <p>Apertura para escuchar diversas opiniones</p>

	<p>Recompensa Definición Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “la recompensa representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo” “La recompensa es la sensación de que el estímulo y los esfuerzos humanitarios de un líder son factores importantes del sistema de recompensa” (Schmidt, 2005)</p>	<p>Sistema de capacitaciones</p> <p>Interés en el cumplimiento de estándares de calidad</p> <p>Estímulos a los mejores desempeños</p>
	<p>Relaciones Definición Según Litwin y Stringer (1968), señaló que las relaciones “es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados” “Se refiere al calor, el cual es el sentido percibido por los empleados de la amabilidad ubicua y la confianza en la organización” (Downey et al., 1975).</p>	<p>Comunicación entre los miembros</p> <p>Valores e ideales que comparten</p> <p>Cooperación y ayuda mutua</p> <p>Confianza entre el personal</p>
	<p>Identidad Definición Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “Es el sentimiento de pertenencia que sienten hacia la organización, es un elemento sustancial y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir metas, objetivos personales con la organización”. Según Stone (2004) Los empleados tienden a tener comportamientos desalentadores como humillarse, faltar al respeto y hablar con sarcasmo Este tipo de comportamientos crea desconfianza en la organización.</p>	<p>Compromiso con la institución</p> <p>Implicancia y pertinencia</p> <p>Cohesión entre el personal</p> <p>Satisfacción por la labor realizada</p>
<p>Variable: Desempeño docente Valdés (2004), definió el desempeño docente como un sistema de recolección de información válidos y fiables, con la finalidad de demostrar y juzgar la</p>	<p>Capacidades Pedagógicas Definición Según Valdés (2004), aseveró las capacidades pedagógicas como “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades</p>	<p>Metodología didáctica.</p> <p>Materiales de apoyo a los estudiantes.</p> <p>Sistemas de evaluación utilizados.</p>

<p>influencia del proceso educativo que se promueve en los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades didácticas, sus emociones, las responsabilidades laborales y las relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, personal directivos, docentes y los representantes de la institución educativa.</p>	<p>pedagógicas”.</p>	
	<p>Emocionalidad Definición “Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004). Según Reyes (2016), señaló que las condiciones psicológicas y personales son relevantes para la enseñanza y aprendizaje. Los docentes deben poseer un reconocimiento conveniente de la mente y utilizarlos como herramientas de facilitación para promover un aprendizaje apropiado y en particular, sentirse reconocido.</p>	<p>Pertinencia por generar interés, actuar con justicia y promoción de valores.</p> <p>Disponibilidad para consultas.</p> <p>Satisfacción por la labor que realiza.</p>
	<p>Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones Definición Valdés (2004), consideró, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. Para Reyes (2016), señaló que “el cumplimiento de sus funciones, de asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones metodológicas, o días de reflexión entre docentes, cumplimiento de normas, educación continua, participación personal en la toma de decisiones del ente”</p>	<p>Promueve e incorpora trabajos de investigación.</p> <p>Cumplimiento normativo institucional.</p> <p>Participación en actividades.</p> <p>Planificación del trabajo.</p>
	<p>Relaciones interpersonales Definición Según Valdés (2004) hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el</p>	<p>Respeto y tolerancia.</p> <p>Ambiente de cordialidad.</p> <p>Propicia el desarrollo de habilidades y empatía.</p>

<p>marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. Para Reyes (2016) debe tenerse en cuenta la naturaleza compleja de la sociedad colectiva, sus organizaciones, el grupo educativo, la familia, la sociedad y las organizaciones sociales</p>	
---	--

ANEXO 04: FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, te presentamos los siguientes enunciados sobre clima organizacional. Los fines son académicos y de investigación, por ello se pide leer en forma detallada y responda todos los enunciados según su experiencia en esta institución. Marque con un aspa (X) una de las alternativas sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala.

Agradecemos anticipadamente su participación y colaboración.

ENUNCIADOS	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura					
1. En la institución educativa existe organización acorde con las necesidades del contexto de la educación a distancia					
2. En la institución educativa las normas de convivencia para el trabajo de educación a distancia están bien elaboradas					
3. En la institución educativa las funciones y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas, acorde con la normatividad vigente (RVM 273-2020-MINEDU)					
4. En la institución los procedimientos establecidos en el trabajo para la educación a distancia ayudan a la realización de mis tareas					
5. En la institución educativa los trámites digitales durante la pandemia son adecuados para brindar un mejor servicio.					
6. En la institución educativa existe libertad de opinión y acción para mejorar los procedimientos educativos en la educación a distancia					
Dimensión 2: Recompensa					
7. La institución contribuye en mi desarrollo profesional promoviendo las buenas prácticas docentes en la educación a distancia					
8. La institución brinda capacitación a los docentes en metodologías digitales para la estrategia aprendo en casa					
9. En la institución educativa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes demuestran el éxito de la planificación en la educación a distancia					
10. En la institución educativa los estudiantes muestran interés por mi labor en la educación a distancia					
11. En la institución educativa se reconocen las mejores prácticas docentes durante la educación a distancia					
12. En la institución educativa existe motivación y estímulos socioemocionales en el marco de la educación a distancia					
Dimensión 3: Relaciones					
13. En la institución educativa trabajamos con espíritu de equipo en busca de objetivos comunes					
14. En la institución educativa se promueven los valores de solidaridad respeto y ayuda mutua entre los trabajadores					
15. Existe una comunicación abierta hacia los demás con amistad y comprensión de la especial situación de la pandemia					
16. En la institución educativa se brinda apoyo al trabajador cuando lo necesita de manera cooperativa					

17. El personal de otros niveles se suman espontáneamente para resolver los problemas institucionales, y así aportar a las soluciones.					
18. En la institución educativa existe un ambiente de confianza entre los trabajadores					
Dimensión 4: Identidad					
19. En la institución educativa los trabajadores están identificados con el logro de los objetivos institucionales en la educación a distancia					
20. En la institución educativa el desempeño de los trabajadores aporta a la realización de los proyectos institucionales en todo momento					
21. En la institución educativa cada trabajador es consciente de su contribución en el logro de los objetivos y aporta con creatividad e innovación					
22. Disfruto pertenecer a esta institución educativa, me siento heredero de la tradición institucional y busco difundirla y protegerla					
23. En la institución educativa el personal es eficiente presentando propuestas y sugerencias para mejorar su desempeño.					
24. En la institución educativa se contribuye para participar en los concursos de buenas prácticas docentes en la educación a distancia					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, te presentamos los siguientes enunciados sobre desempeño docente. Los fines son académicos y de investigación, por ello se pide leer en forma detallada y responda todos los enunciados según su experiencia en esta institución. Marque con un aspa (X) una de las alternativas sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala.

Agradecemos anticipadamente su participación y colaboración.

ENUNCIADOS	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
1. Demuestra manejo pedagógico y de las tics para desarrollar sus experiencias de aprendizaje de Aprendo en casa					
2. Acondiciona el ambiente para la educación a distancia de manera atractiva e interesante.					
3. Contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las características de su entorno, estudiantes y medios de conectividad					
4. Utiliza diferentes plataformas digitales y/o aplicaciones en que favorecen el aprendizaje de los estudiantes					
5. Utiliza la retroalimentación reflexiva o por descubrimiento para el logro de aprendizajes en la estrategia de aprendo en casa					
6. Realiza la evaluación formativa en la educación a distancia					

Dimensión 2: Emocionalidad					
7. Genera interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje en la estrategia aprendo en casa					
8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y trabajo en el equipo en las clases virtuales.					
9. Atiende las consultas de sus estudiantes aun fuera de su jornada laboral					
10. Atiende las consultas de los padres de familia en el horario correspondiente vía digital					
11. Realiza con entusiasmo sus labores en la educación a distancia					
12. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la educación a distancia					
Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13. Realiza proyectos creativos en el marco del buen desempeño docente en la educación a distancia					
14. Cumple con el horario de clase establecido de acuerdo a la estrategia aprendo en casa					
15. Contribuye con aportaciones en las semanas de gestión de la educación a distancia al logro de los objetivos institucionales					
16. Participa en las comisiones de trabajo de acuerdo a las normas vigentes (RVM N°273-2020-MINEDU) cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional en el marco de la educación a distancia					
17. Participa en los cursos digitales y Webinars propuestos por el MINEDU para la educación a distancia y la estrategia aprendo en casa					
18. Planifica sus actividades de aprendizaje basados en las experiencias integradas propuestas por el MINEDU en la plataforma Aprendo en Casa					
Dimensión 4: Relaciones interpersonales					
19. Demuestra respeto por las ideas y producciones de sus estudiantes					
20. Propicia un ambiente adecuado de respeto y tolerancia basado en las normas de convivencia en la educación a distancia					
21. Promueve un ambiente de cordialidad y comunicación durante las clases remotas					
22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes a su cargo					
23. Promueve actividades para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes (empatía, escucha activa, resiliencia, asertividad, etc.) en la educación a distancia					
24. Atiende las necesidades socioemocionales de su estudiante en la educación a distancia.					

ANEXO 05: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: **Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021.**

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima organizacional Es el resultado de la percepción que los	Dimensión 1 ESTRUCTURA Según Litwin y Stringer (1968) señaló que la estructura en el clima organizacional representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad	Organización institucional regulada por Normas legales vigentes	<p>1.. En la institución educativa existe organización acorde con las necesidades del contexto de la educación a distancia</p> <p>2. En la institución educativa las normas de convivencia para el trabajo de educación a distancia están bien elaboradas</p>							X		X		X		X		

	de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia.	Identifica y emplea las normas	3. En la institución educativa las funciones y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas, acorde con la normatividad vigente (RVM 273-2020-MINEDU) 4. En la institución los procedimientos establecidos en el trabajo para la educación a distancia ayudan a la realización de mis tareas						X		X		X		X		
		Información de los servicios otorgados	5. En la institución educativa los trámites digitales durante la pandemia son adecuados para brindar un mejor servicio.						X		X		X		X		
		Apertura para escuchar diversas opiniones	6. En la institución educativa existe libertad de opinión y acción para mejorar los procedimientos educativos en la educación a distancia						X		X		X		X		
	Dimensión 2 RECOMPENSA Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “la recompensa representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo” “La recompensa es la sensación de que el estímulo y los esfuerzos	Sistema de capacitaciones	7. La institución contribuye en mi desarrollo profesional promoviendo las buenas practicas docentes en la educación a distancia 8. La institución brinda capacitación a los docentes en metodologías digitales para la estrategia aprendo en casa						X		X		X		X		
	Interés en el cumplimiento de estándares de calidad	9. En la institución educativa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes demuestran el éxito de la planificación en la educación a distancia 10. En la institución educativa los estudiantes muestran interés por mi labor en la educación a distancia						X		X		X		X			

	humanitarios de un líder son factores importantes del sistema de recompensa” (Schmidt, 2005	Estímulos a los mejores desempeños	11. En la institución educativa se reconocen las mejores prácticas docentes durante la educación a distancia 12. En la institución educativa existe motivación y estímulos socioemocionales en el marco de la educación a distancia						X		X		X		X			
	Dimensión 3 RELACIONES Según Litwin y Stringer (1968), señaló que las relaciones “es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados” “Se refiere al calor, el cual es el sentido percibido por los empleados de la amabilidad ubicua y la confianza en la organización” (Downey et al., 1975).	Comunicación entre los miembros	13. En la institución educativa trabajamos con espíritu de equipo en busca de objetivos comunes							X		X		X		X		
		Valores e ideales que comparten	14. En la institución educativa se promueven los valores de solidaridad respeto y ayuda mutua entre los trabajadores 15. Existe una comunicación abierta hacia los demás con amistad y comprensión de la especial situación de la pandemia							X		X		X		X		
		Cooperación y ayuda mutua	16. En la institución educativa se brinda apoyo al trabajador cuando lo necesita de manera cooperativa 17. El personal de otros niveles se suma espontáneamente para resolver los problemas institucionales, y así aportar a las soluciones.							X		X		X		X		
		Confianza entre el personal	18. En la institución educativa existe un ambiente de confianza entre los trabajadores							X		X		X		X		

<p>Dimensión 4 IDENTIDAD Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “Es el sentimiento de pertenencia que sienten hacia la organización, es un elemento sustancial y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir metas, objetivos personales con la organización”. Según Stone (2004) Los empleados tienden a tener comportamientos desalentadores como humillarse, faltar al respeto y hablar con sarcasmo Este tipo de comportamientos crea desconfianza en la organización.</p>	<p>Compromiso con la institución</p>	<p>19. En la institución educativa los trabajadores están identificados con el logro de los objetivos institucionales en la educación a distancia</p> <p>20. En la institución educativa el desempeño de los trabajadores aporta a la realización de los proyectos institucionales en todo momento</p>						X		X		X		X		
	<p>Implicancia y pertinencia</p>	<p>21. En la institución educativa cada trabajador es consciente de su contribución en el logro de los objetivos y aporta con creatividad e innovación</p> <p>22. Disfruto pertenecer a esta institución educativa, me siento heredero de la tradición institucional y busco difundirla y protegerla</p>						X		X		X		X		
	<p>Cohesión entre el personal</p>	<p>23. En la institución educativa el personal es eficiente presentando propuestas y sugerencias para mejorar su desempeño.</p>						X		X		X		X		
	<p>Satisfacción por la labor realizada</p>	<p>24. En la institución educativa se contribuye para participar en los concursos de buenas prácticas docentes en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		


VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				N u	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente Es un sistema de recolección de información válidos y fiables, con la finalidad de demostrar y juzgar la influencia del proceso educativo que se promueve en los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades didácticas, sus emociones,	Dimensión 1 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Según Valdés (2004), aseveró las capacidades pedagógicas como "la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas".	Metodología didáctica.	1 demuestra manejo pedagógico y de los tics para desarrollar sus experiencias de aprendizaje de Aprendo en casa 2 acondiciona el ambiente para la educación a distancia de manera atractiva e interesante.						X		X		X		X		
		Materiales de apoyo a los estudiantes.	3. Contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las características de su entorno, estudiantes y medios de conectividad 4.Utiliza diferentes plataformas digitales y/o aplicaciones en que favorecen el aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X		
		Sistemas de evaluación utilizados.	5. Utiliza la retroalimentación reflexiva o por descubrimiento para el logro de aprendizajes en la estrategia de aprendo en casa 6.Realiza la evaluación formativa en la educación a distancia						X		X		X		X		

<p>Dimensión 2 Emocionalidad</p> <p>“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004). Según Reyes (2016), señaló que las condiciones psicológicas y personales son relevantes para la enseñanza y aprendizaje. Los docentes deben poseer un reconocimiento conveniente de la mente y utilizarlos como herramientas de facilitación para promover un aprendizaje apropiado y en particular, sentirse reconocido.</p>	<p>Pertinencia por generar interés, actuar con justicia y promoción de valores.</p>	<p>7. Genera interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje en la estrategia aprendo en casa</p> <p>8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y trabajo en equipo en las clases virtuales.</p>						X		X		X		X		
	<p>Disponibilidad para consultas</p>	<p>9. Atiende las consultas de sus estudiantes aún fuera de su jornada laboral</p> <p>10. Atiende las consultas de los padres de familia en el horario correspondiente vía digital</p>						X		X		X		X		
	<p>Satisfacción por la labor que realiza</p>	<p>11. Realiza con entusiasmo sus labores en la educación a distancia</p> <p>12. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		
	<p>Dimensión 3 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES</p> <p>Valdés (2004), consideró, la asistencia y puntualidad, el grado de</p>	<p>Promueve e incorpora trabajos de investigación.</p>	<p>13. Realiza proyectos creativos en el marco del buen desempeño docente en la educación a distancia</p>						X		X		X		X	

participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. Para Reyes (2016), señaló que “el cumplimiento de sus funciones, de asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones metodológicas, o días de reflexión entre docentes, cumplimiento de normas, educación continua, participación personal en la toma de decisiones del ente”	Cumplimiento normativo institucional.	14.Cumple con el horario de clase establecido de acuerdo a la estrategia aprendo en casa 15. Contribuye con aportaciones en las semanas de gestión de la educación a distancia al logro de los objetivos institucionales							X		X		X		
	Participación en actividades	16. Participa en las comisiones de trabajo de acuerdo a las normas vigentes (RVM N°273-2020-MINEDU) cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional en el marco de la educación a distancia 17. Participa en los cursos digitales y Webinars propuestos por el MINEDU para la educación a distancia y la estrategia aprendo en casa							X		X		X		
	Planificación del trabajo.	18.Planifica sus actividades de aprendizaje basados en las experiencias integradas propuestas por el MINEDU en la plataforma Aprendo en Casa							X		X		X		
Dimensión 4 RELACIONES INTERPERSONALES Según Valdés (2004) hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino	Respeto y tolerancia.	19.Demuestra respeto por las ideas y producciones de sus estudiantes 20.Propicia un ambiente adecuado de respeto y tolerancia basado en las normas de convivencia en la educación a distancia							X		X		X		
	Ambiente de cordialidad.	21.Promueve un ambiente de cordialidad y comunicación durante las clases remotas 22.Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes a su cargo							X		X		X		

	<p>también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. Para Reyes (2016) debe tenerse en cuenta la naturaleza compleja de la sociedad colectiva, sus organizaciones, el grupo educativo, la familia, la sociedad y las organizaciones sociales</p>	<p>Propicia el desarrollo de habilidades y empatía.</p>	<p>23.Promueve actividades para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes (empatía, escucha activa, resiliencia, asertividad, etc.) en la educación a distancia</p> <p>24.Atiende las necesidades socioemocionales de sus estudiantes en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		
--	---	---	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

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

NOMBRES Y APELLIDOS	NANCY NELIDA CORTEZ RODRIGUEZ	DNI:	18095748
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria:	JULIO C. TELLO 587- URBANIZACIÓN CHIMÚ	Teléfono de domicilio:	044539837
Título profesional/especialidad:	PROFESORA DE HISTORIA Y GEOGRAFÍA	Teléfono celular:	915254337
Grado académico:	MAESTRA		
Mención:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Firma:		Lugar y fecha:	TRUJILLO, 17 DE JUNIO DEL 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima organizacional Es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan	Dimensión 1 ESTRUCTURA Según Litwin y Stringer (1968) señaló que la estructura en el clima organizacional representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad	Organización institucional regulada por Normas legales vigentes	<p>1.. En la institución educativa existe organización acorde con las necesidades del contexto de la educación a distancia</p> <p>2. En la institución educativa las normas de convivencia para el trabajo de educación a distancia están bien elaboradas</p>							X		X		X		X		

de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia.	Identifica y emplea las normas	3. En la institución educativa las funciones y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas, acorde con la normatividad vigente (RVM 273-2020-MINEDU) 4.En la institución los procedimientos establecidos en el trabajo para la educación a distancia ayudan a la realización de mis tareas						X		X		X		X		
	Información de los servicios otorgados	5. En la institución educativa los trámites digitales durante la pandemia son adecuados para brindar un mejor servicio.						X		X		X		X		
	Apertura para escuchar diversas opiniones	6. En la institución educativa existe libertad de opinión y acción para mejorar los procedimientos educativos en la educación a distancia						X		X		X		X		
Dimensión 2 RECOMPENSA Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “la recompensa representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo” “La recompensa es la sensación de que el estímulo y los esfuerzos	Sistema de capacitaciones	7. La institución contribuye en mi desarrollo profesional promoviendo las buenas practicas docentes en la educación a distancia 8. La institución brinda capacitación a los docentes en metodologías digitales para la estrategia aprendo en casa						X		X		X		X		
	Interés en el cumplimiento de estándares de calidad	9.En la institución educativa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes demuestran el éxito de la planificación en la educación a distancia 10. En la institución educativa los estudiantes muestran interés por mi						X		X		X		X		

<p>humanitarios de un líder son factores importantes del sistema de recompensa” (Schmidt, 2005</p>		labor en la educación a distancia															
	Estímulos a los mejores desempeños	<p>11. En la institución educativa se reconocen las mejores prácticas docentes durante la educación a distancia</p> <p>12. En la institución educativa existe motivación y estímulos socioemocionales en el marco de la educación a distancia</p>					X		X		X		X				
	<p>Dimensión 3 RELACIONES Según Litwin y Stringer (1968), señaló que las relaciones “es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados” “Se refiere al calor, el cual es el sentido percibido por los empleados de la amabilidad ubicua y la confianza en la</p>	Comunicación entre los miembros	13. En la institución educativa trabajamos con espíritu de equipo en busca de objetivos comunes					X		X		X		X			
	Valores e ideales que comparten	<p>14. En la institución educativa se promueven los valores de solidaridad respeto y ayuda mutua entre los trabajadores</p> <p>15. Existe una comunicación abierta hacia los demás con amistad y comprensión de la especial situación de la pandemia</p>					X		X		X		X				

organización" (Downey et al., 1975).	Cooperación y ayuda mutua	<p>16. En la institución educativa se brinda apoyo al trabajador cuando lo necesita de manera cooperativa</p> <p>17. El personal de otros niveles se suma espontáneamente para resolver los problemas institucionales, y así aportar a las soluciones.</p>						X		X		X		X		
	Confianza entre el personal	18. En la institución educativa existe un ambiente de confianza entre los trabajadores						X		X		X		X		
Dimensión 4 IDENTIDAD Según Litwin y Stringer (1968) señaló que "Es el sentimiento de pertenencia que sienten hacia la organización, es un elemento sustancial y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir metas, objetivos personales con la organización". Según Stone (2004) Los empleados tienden a tener comportamientos desalentadores como humillarse, faltar al respeto y hablar con sarcasmo Este tipo de comportamientos crea desconfianza en la	Compromiso con la institución	<p>19. En la institución educativa los trabajadores están identificados con el logro de los objetivos institucionales en la educación a distancia</p> <p>20. En la institución educativa el desempeño de los trabajadores aporta a la realización de los proyectos institucionales en todo momento</p>						X		X		X		X		
	Implicancia y pertinencia	<p>21. En la institución educativa cada trabajador es consciente de su contribución en el logro de los objetivos y aporta con creatividad e innovación</p> <p>22. Disfruto pertenecer a esta institución educativa, me siento heredero de la tradición institucional y busco difundirla y protegerla</p>						X		X		X		X		
	Cohesión entre el personal	23. En la institución educativa el personal es eficiente presentando propuestas y sugerencias para mejorar su desempeño.						X		X		X		X		

	organización.	Satisfacción por la labor realizada	24. En la institución educativa se contribuye para participar en los concursos de buenas prácticas docentes en la educación a distancia						X		X		X		X		
--	---------------	-------------------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				N u	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente Es un sistema de recolección de información válidos y fiables, con la finalidad de demostrar y juzgar la influencia del proceso educativo que se promueve en los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades didácticas, sus emociones,	Dimensión 1 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Según Valdés (2004), aseveró las capacidades pedagógicas como "la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas".	Metodología didáctica.	1 demuestra manejo pedagógico y de los tics para desarrollar sus experiencias de aprendizaje de Aprendo en casa 2 acondiciona el ambiente para la educación a distancia de manera atractiva e interesante.						X		X		X		X		
		Materiales de apoyo a los estudiantes.	3. Contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las características de su entorno, estudiantes y medios de conectividad 4.Utiliza diferentes plataformas digitales y/o aplicaciones en que favorecen el aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X		
		Sistemas de evaluación utilizados.	5. Utiliza la retroalimentación reflexiva o por descubrimiento para el logro de aprendizajes en la estrategia de aprendo en casa 6.Realiza la evaluación formativa en la educación a distancia						X		X		X		X		

<p>Dimensión 2 Emocionalidad “Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004). Según Reyes (2016), señaló que las condiciones psicológicas y personales son relevantes para la enseñanza y aprendizaje. Los docentes deben poseer un reconocimiento conveniente de la mente y utilizarlos como herramientas de facilitación para promover un aprendizaje apropiado y en particular, sentirse reconocido.</p>	<p>Pertinencia por generar interés, actuar con justicia y promoción de valores.</p>	<p>7. Genera interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje en la estrategia aprendo en casa</p> <p>8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y trabajo en equipo en las clases virtuales.</p>						X		X		X		X		
	<p>Disponibilidad para consultas</p>	<p>9. Atiende las consultas de sus estudiantes aún fuera de su jornada laboral</p> <p>10. Atiende las consultas de los padres de familia en el horario correspondiente vía digital</p>						X		X		X		X		
	<p>Satisfacción por la labor que realiza</p>	<p>11. Realiza con entusiasmo sus labores en la educación a distancia</p> <p>12. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		
<p>Dimensión 3 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES Valdés (2004), consideró, la asistencia y puntualidad, el grado de</p>	<p>Promueve e incorpora trabajos de investigación.</p>	<p>13. Realiza proyectos creativos en el marco del buen desempeño docente en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		

participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. Para Reyes (2016), señaló que “el cumplimiento de sus funciones, de asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones metodológicas, o días de reflexión entre docentes, cumplimiento de normas, educación continua, participación personal en la toma de decisiones del ente”	Cumplimiento normativo institucional.	14.Cumple con el horario de clase establecido de acuerdo a la estrategia aprendo en casa 15. Contribuye con aportaciones en las semanas de gestión de la educación a distancia al logro de los objetivos institucionales						X		X		X		
	Participación en actividades	16. Participa en las comisiones de trabajo de acuerdo a las normas vigentes (RVM N°273-2020-MINEDU) cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional en el marco de la educación a distancia 17. Participa en los cursos digitales y Webinars propuestos por el MINEDU para la educación a distancia y la estrategia aprendo en casa						X		X		X		
	Planificación del trabajo.	18.Planifica sus actividades de aprendizaje basados en las experiencias integradas propuestas por el MINEDU en la plataforma Aprendo en Casa						X		X		X		
Dimensión 4 RELACIONES INTERPERSONALES Según Valdés (2004) hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y	Respeto y tolerancia.	19.Demuestra respeto por las ideas y producciones de sus estudiantes 20.Propicia un ambiente adecuado de respeto y tolerancia basado en las normas de convivencia en la educación a distancia						X		X		X		

	<p>las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. Para Reyes (2016) debe tenerse en cuenta la naturaleza compleja de la sociedad colectiva, sus organizaciones, el grupo educativo, la familia, la sociedad y las organizaciones sociales</p>	<p>Ambiente de cordialidad.</p>	<p>21.Promueve un ambiente de cordialidad y comunicación durante las clases remotas</p> <p>22.Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes a su cargo</p>						X		X		X		X		
		<p>Propicia el desarrollo de habilidades y empatía.</p>	<p>23.Promueve actividades para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes (empatía, escucha activa, resiliencia, asertividad, etc.) en la educación a distancia</p> <p>24.Atiende las necesidades socioemocionales de sus estudiantes en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		

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

NOMBRES Y APELLIDOS	ADELA YSABEL SANTOS REYES	DNI:	19099521
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria:	Jr. 17 DE MARZO 812 FLORENCIA DE MORA	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	PROFESORA DEL NIVEL PRIMARIO	Teléfono celular:	949089955
Grado académico:	MAESTRA		
Mención:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Firma:		Lugar y fecha:	TRUJILLO, 20 DE JUNIO DEL 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en el desempeño docente en la
Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021.**

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional Es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan	Dimensión 1 ESTRUCTURA Según Litwin y Stringer (1968) señaló que la estructura en el clima organizacional representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad	Organización institucional regulada por Normas legales vigentes	<p>1.. En la institución educativa existe organización acorde con las necesidades del contexto de la educación a distancia</p> <p>2. En la institución educativa las normas de convivencia para el trabajo de educación a distancia están bien elaboradas</p>						X		X		X		X		

de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia.	Identifica y emplea las normas	3. En la institución educativa las funciones y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas, acorde con la normatividad vigente (RVM 273-2020-MINEDU) 4. En la institución los procedimientos establecidos en el trabajo para la educación a distancia ayudan a la realización de mis tareas						X		X		X		X		
	Información de los servicios otorgados	5. En la institución educativa los trámites digitales durante la pandemia son adecuados para brindar un mejor servicio.						X		X		X		X		
	Apertura para escuchar diversas opiniones	6. En la institución educativa existe libertad de opinión y acción para mejorar los procedimientos educativos en la educación a distancia						X		X		X		X		
Dimensión 2 RECOMPENSA Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “la recompensa representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo” “La recompensa es la sensación de que el estímulo y los esfuerzos	Sistema de capacitaciones	7. La institución contribuye en mi desarrollo profesional promoviendo las buenas practicas docentes en la educación a distancia 8. La institución brinda capacitación a los docentes en metodologías digitales para la estrategia aprendo en casa						X		X		X		X		
	Interés en el cumplimiento de estándares de calidad	9. En la institución educativa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes demuestran el éxito de la planificación en la educación a distancia 10. En la institución educativa los estudiantes muestran interés por mi						X		X		X		X		

<p>humanitarios de un líder son factores importantes del sistema de recompensa” (Schmidt, 2005</p> <p>Dimensión 3 RELACIONES Según Litwin y Stringer (1968), señaló que las relaciones “es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados” “Se refiere al calor, el cual es el sentido percibido por los empleados de la amabilidad ubicua y la confianza en la organización” (Downey et al., 1975).</p>		labor en la educación a distancia.															
	Estímulos a los mejores desempeños	<p>11. En la institución educativa se reconocen las mejores prácticas docentes durante la educación a distancia</p> <p>12. En la institución educativa existe motivación y estímulos socioemocionales en el marco de la educación a distancia</p>					X		X		X		X				
	Comunicación entre los miembros	13. En la institución educativa trabajamos con espíritu de equipo en busca de objetivos comunes					X		X		X		X				
	Valores e ideales que comparten	<p>14. En la institución educativa se promueven los valores de solidaridad respeto y ayuda mutua entre los trabajadores</p> <p>15. Existe una comunicación abierta hacia los demás con amistad y comprensión de la especial situación de la pandemia</p>					X		X		X		X				
Cooperación y ayuda mutua	<p>16. En la institución educativa se brinda apoyo al trabajador cuando lo necesita de manera cooperativa</p> <p>17 El personal de otros niveles se suma espontáneamente para resolver los problemas institucionales, y así</p>					X		X		X		X					

			aportar a las soluciones.															
		Confianza entre el personal	18. En la institución educativa existe un ambiente de confianza entre los trabajadores						X		X		X		X			
	Dimensión 4 IDENTIDAD Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “Es el sentimiento de pertenencia que sienten hacia la organización, es un elemento sustancial y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir metas, objetivos personales con la organización”. Según Stone (2004) Los empleados tienden a tener comportamientos desalentadores como humillarse, faltar al respeto y hablar con sarcasmo Este tipo de comportamientos crea desconfianza en la	Compromiso con la institución	19. En la institución educativa los trabajadores están identificados con el logro de los objetivos institucionales en la educación a distancia 20. En la institución educativa el desempeño de los trabajadores aporta a la realización de los proyectos institucionales en todo momento						X		X		X		X			
Implicancia y pertinencia		21. En la institución educativa cada trabajador es consciente de su contribución en el logro de los objetivos y aporta con creatividad e innovación 22. Disfruto pertenecer a esta institución educativa, me siento heredero de la tradición institucional y busco difundirla y protegerla						X		X		X		X				
Cohesión entre el personal		23. En la institución educativa el personal es eficiente presentando propuestas y sugerencias para mejorar su desempeño.						X		X		X		X				

	organización.	Satisfacción por la labor realizada	24. En la institución educativa se contribuye para participar en los concursos de buenas prácticas docentes en la educación a distancia						X		X		X		X		
--	---------------	-------------------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

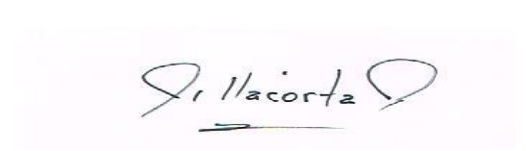
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				N u	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente Es un sistema de recolección de información válidos y fiables, con la finalidad de demostrar y juzgar la influencia del proceso educativo que se promueve en los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades didácticas, sus emociones,	Dimensión 1 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Según Valdés (2004), aseveró las capacidades pedagógicas como "la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas".	Metodología didáctica.	1. demuestra manejo pedagógico y de los tics para desarrollar sus experiencias de aprendizaje de Aprendo en casa 2. acondiciona el ambiente para la educación a distancia de manera atractiva e interesante.						X		X		X		X		
		Materiales de apoyo a los estudiantes.	3. Contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las características de su entorno, estudiantes y medios de conectividad 4. Utiliza diferentes plataformas digitales y/o aplicaciones en que favorecen el aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X		
		Sistemas de evaluación utilizados.	5. Utiliza la retroalimentación reflexiva o por descubrimiento para el logro de aprendizajes en la estrategia de aprendo en casa 6. Realiza la evaluación formativa en la educación a distancia						X		X		X		X		

<p>Dimensión 2 Emocionalidad</p> <p>“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004). Según Reyes (2016), señaló que las condiciones psicológicas y personales son relevantes para la enseñanza y aprendizaje. Los docentes deben poseer un reconocimiento conveniente de la mente y utilizarlos como herramientas de facilitación para promover un aprendizaje apropiado y en particular, sentirse reconocido.</p>	<p>Pertinencia por generar interés, actuar con justicia y promoción de valores.</p>	<p>7. Genera interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje en la estrategia aprendo en casa</p> <p>8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y trabajo en equipo en las clases virtuales.</p>						X		X		X		X		
	<p>Disponibilidad para consultas</p>	<p>9. Atiende las consultas de sus estudiantes aún fuera de su jornada laboral</p> <p>10. Atiende las consultas de los padres de familia en el horario correspondiente vía digital</p>						X		X		X		X		
	<p>Satisfacción por la labor que realiza</p>	<p>11. Realiza con entusiasmo sus labores en la educación a distancia</p> <p>12. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		
<p>Dimensión 3 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES</p> <p>Valdés (2004), consideró, la asistencia y puntualidad, el grado de</p>	<p>Promueve e incorpora trabajos de investigación.</p>	<p>13. Realiza proyectos creativos en el marco del buen desempeño docente en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		

participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. Para Reyes (2016), señaló que “el cumplimiento de sus funciones, de asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones metodológicas, o días de reflexión entre docentes, cumplimiento de normas, educación continua, participación personal en la toma de decisiones del ente”	Cumplimiento normativo institucional.	14.Cumple con el horario de clase establecido de acuerdo a la estrategia aprendo en casa 15. Contribuye con aportaciones en las semanas de gestión de la educación a distancia al logro de los objetivos institucionales						X		X		X			
	Participación en actividades	16. Participa en las comisiones de trabajo de acuerdo a las normas vigentes (RVM N°273-2020-MINEDU) cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional en el marco de la educación a distancia 17. Participa en los cursos digitales y Webinars propuestos por el MINEDU para la educación a distancia y la estrategia aprendo en casa						X		X		X			
	Planificación del trabajo.	18.Planifica sus actividades de aprendizaje basados en las experiencias integradas propuestas por el MINEDU en la plataforma Aprendo en Casa						X		X		X			
Dimensión 4 RELACIONES INTERPERSONALES Según Valdés (2004) hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y	Respeto y tolerancia.	19.Demuestra respeto por las ideas y producciones de sus estudiantes 20.Propicia un ambiente adecuado de respeto y tolerancia basado en las normas de convivencia en la educación a distancia						X		X		X			

	<p>las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. Para Reyes (2016) debe tenerse en cuenta la naturaleza compleja de la sociedad colectiva, sus organizaciones, el grupo educativo, la familia, la sociedad y las organizaciones sociales</p>	<p>Ambiente de cordialidad.</p>	<p>21.Promueve un ambiente de cordialidad y comunicación durante las clases remotas</p> <p>22.Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes a su cargo</p>						X		X		X		X		
		<p>Propicia el desarrollo de habilidades y empatía.</p>	<p>23.Promueve actividades para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes (empatía, escucha activa, resiliencia, asertividad, etc.) en la educación a distancia</p> <p>24.Atiende las necesidades socioemocionales de sus estudiantes en la educación a distancia</p>						X		X		X		X		

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

NOMBRES Y APELLIDOS	Mg. Henry Villacorta Valencia	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional Cuestionario sobre desempeño docente		
Dirección domiciliaria:	J.J. Inclán 422 Santa María	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Licenciado en Educación	Teléfono celular:	951559196
Grado académico:	Magíster en Educación		
Mención:	Pedagogía Universitaria		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo, 21 de junio de 2021

ANEXO 06: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA USO DE
NOMBRE DE LA I. E. EN INVESTIGACIÓN

Mg. GILMAR SEGURA LEZAMA
DIRECTOR DE LA I. E. SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA.

JOSÉ JAVIER PÉREZ MANAY, identificado con DNI 40164191, domiciliado en el Jr. 17 de marzo 712 Florencia de Mora – Trujillo, estudiante de maestría en administración de la educación en la universidad César Vallejo, a Ud. expongo.

Que al encontrarme cursando el III ciclo de Maestría en Administración de la educación en la Universidad César Vallejo y al querer elaborar la tesis denominada “Clima organizacional y desempeño docente - Trujillo 2021”, solicitando la colaboración de su Institución Educativa a través de los docentes del nivel secundario en el proceso de investigación y que usted me conceda autorización para realizar el referido estudio en su I. E.

Cabe mencionar que esta autorización es un requisito establecido por la universidad César Vallejo para efectuar la mencionada investigación.

Sin otro particular y agradeciéndole en sumo grado por la atención a este pedido, me suscribo de usted con las muestras de mi especial consideración y estima.

Trujillo 19 de junio del 2021




Prof. José Javier Pérez Manay
DNI 40164191

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo 19 de junio del 2021

Prof. José Javier Pérez Manay.
TRUJILLO

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: “CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE – TRUJILLO 2021

REFERENCIA: Solicitud de fecha 16 de junio del 2021

De mi consideración:

Por medio de la presente recibo de su solicitud de la referencia en que me indica que en su calidad de estudiante del III ciclo de Administración en la Educación en la universidad “César Vallejo” de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada “Clima organizacional en el desempeño docente – Trujillo 2021”, habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución Educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta Institución Educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, máxime si permitirá desarrollar un nuevo método para la enseñanza aprendizaje de los educandos y que mejor de ello tome como punto de estudio a esta institución

Por ello AUTORIZO la solicitud en el documento de referencia; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I. E. de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo

Sin otro particular la expreso las muestras de consideración y estima

Atentamente



Ing. Gabriel Jesús Segura Lezama

DIRECTOR

I. E. N° 80822 Santa María de la Esperanza

ANEXO 07: BASE DE DATOS

Base de datos resultados de la encuesta Clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																								
N°	ESTRUCTURA						RECOMPENSA						RELACIONES						IDENTIDAD					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
2	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	2	4	3	3	2	4	2	1	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4
5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
9	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
11	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5
12	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4
13	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
14	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
16	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
17	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3
18	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
20	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
22	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
23	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3
24	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4
27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4

Base de datos resultados de la encuesta Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																								
N°	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						EMOCIONALIDAD						ILIDAD EN EL DESEPEÑO DE SUS						RELACIONES INTERPERSONALES					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	3	2	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
2	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5
13	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4
17	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
18	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
21	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
22	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5
24	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5