

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución
Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” Yanacancha,**

Pasco 2018

Para optar el grado académico de maestro en:

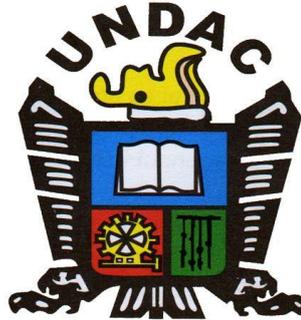
Gerencia e Innovación Educativa

Autor: Bach. Yulan Karla CUEVA OSORIO

Asesor: Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO

Cerro de Pasco – Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución
Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” Yanacancha,
Pasco 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL
PRESIDENTE

Mg. Josué CHACON LEANDRO
MIEMBRO

Mg. Garland Manases HURTADO LOYOLA
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios quien me ayuda
a lograr mis metas.

A mis padres por apoyarme
en el logro de mis objetivos.

A mi esposo e hijos por su comprensión y
colaboración en el alcance de mis metas.

A los docentes de la EPG – UNDAC por
compartir sus aprendizajes en nuestra
formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios Divino creador; por otorgarme la vida y lograr las metas trazadas en nuestra vida.

A mi asesor, Dr. Oscar Sudario Remigio, por sus valiosos aportes y instrucciones durante el desarrollo de la investigación.

A los docentes de las diferentes Universidades del País, Dr. Oscar Sudario Remigio, Dr. Oscar Eugenio Pujay Cristobal y Dr. Werner Surichaqui Hidalgo, por haberme ayudado en la validación de los instrumentos de investigación y habernos brindado las recomendaciones necesarias para terminar la investigación.

También, mi agradecimiento o a todos los amigos que apoyaron en el término de la presente investigación.

RESUMEN

La investigación denominada: *El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco 2018*, es una investigación viable que tuvo como objetivo: relacionar nuestras variables como el clima organizacional y el desempeño del docente. El estudio se desarrolló teniendo en cuenta los procesos del método científico, el propósito del estudio fue fundamental, el diseño del estudio fue transaccional no experimental, se utilizaron 101 docentes y una muestra de 22 docentes. Uso del clima organizacional Cuestionario docente y expediente académico, validado por valoración de expertos, aseguran un alto nivel de confianza según el estadístico alfa de Cronbach de 0,826 y 0,839 respectivamente. Como resultados obtenidos permitieron conocer la relación de las variables a través de la correlación de Pearson obteniendo un índice de correlación $r_{xy} = 0,88$ siendo una relación positiva fuerte, así lo ratifica la prueba de hipótesis siendo $t_o = 8,285$ es mayor $t_c = 2,086$ concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

Palabras clave: Clima organización y desempeño docente.

ABSTRAC

The research called: The organizational climate in the teaching performance of the Emblematic Educational Institution "María Parado de Bellido" Yanacancha, Pasco 2018, is a viable investigation that had as its objective: to relate our variables such as the organizational climate and the performance of the teacher. The study was developed taking into account the processes of the scientific method, the purpose of the study was fundamental, the design of the study was non-experimental transactional, 101 teachers and a sample of 22 teachers were used Use of the organizational climate Teacher questionnaire and academic record, validated by expert assessment, they ensure a high level of confidence according to Cronbach's alpha statistic of 0.826 and 0.839, respectively. As results obtained, they allowed to know the relationship of the variables through Pearson's correlation, obtaining a correlation index $r_{xy} = 0.88$, being a strong positive relationship, as confirmed by the hypothesis test, being $t_o = 8.285$ is greater $t_c = 2,086$ concluding that the variables are significantly related.

Keywords: Organizational climate and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: *El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco 2018*, tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables y conocer el nivel de vínculo que existen entre ellas, por otro lado, debemos saber que el clima organizacional es un elemento principal en el progreso de toda organización o institución, asimismo la 2da variable es la valoración o reconocimiento del trabajo desarrollado por el recurso humano – desempeño docente como irremplazable para la actividad institucional.

Para ello, la investigación se desarrollará siguiendo el esquema de la Escuela de Posgrado de la UNDAC, siendo ello:

Capítulo I: Preguntas de investigación, incluyendo: definición y formulación de preguntas, definición de encuesta, formulación de preguntas, elaboración de objetivos, base teórica de la investigación y límites de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, que incluye: fundamento de la investigación, fundamento teórico y científico, conceptos básicos, construcción de hipótesis, identificación de variables, funcionamiento, definición de variables e índices.

Capítulo III: Métodos y técnicas de investigación, incluidos: tipo de estudio, métodos de investigación, diseño del estudio, determinación demográfica y muestral, herramientas y técnicas de recopilación de datos, interpretación de métodos estadísticos, selección y validación de instrumentos de investigación

Capítulo IV: Resultados y Discusión incluye: detalles del trabajo de campo, presentación de resultados, análisis, prueba de hipótesis y discusión de resultados para extraer conclusiones y recomendaciones para el proceso de investigación.

Presento este estudio el estudio de investigación de los miembros del jurado, con la humildad de la facultad para aprender continuamente, y estar abierto a sugerencias y recomendaciones que nos permitan mejorar nuestra investigación, y les agradezco por sus valiosos logros.

La autora.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema -----	1
1.2. Delimitación de la investigación. -----	3
1.3. Formulación del problema -----	4
1.3.1. Problema general. -----	4
1.3.2. Problemas específicos -----	4
1.4. Formulación de objetivos. -----	5
1.4.1. Objetivo general. -----	5
1.4.2. Objetivos específicos. -----	5
1.5. Justificación de la investigación. -----	5
1.6. Limitaciones de la investigación. -----	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio. -----	8
2.2. Bases teóricas – Científicas. -----	11
2.3. Definición de términos básicos. -----	39
2.4. Formulación de las hipótesis. -----	41
2.4.1. Hipótesis general: -----	41
2.4.2. Hipótesis específicas: -----	41
2.5. Identificación de variables. -----	42
2.6. Definición operacional de variables e indicadores. -----	42

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipos de investigación.-----	45
3.2. Nivel de investigación-----	45
3.3. Método de investigación.-----	45
3.4. Diseño de investigación.-----	46
3.5. Población y muestra.-----	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.-----	48
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.-----	48
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.-----	51
3.9. Tratamiento estadístico.-----	52
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica-----	52

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y RESULTADOS

4.1. Descripción del trabajo de campo.-----	53
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.-----	54
4.3. Prueba de hipótesis:-----	57
4.4. Discusión de resultados.-----	63

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BLIBIOGRAFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

El clima organizacional en la actualidad es un elemento indispensable para el desarrollo y progreso de toda institución y mejor en las instituciones educativas de educación básica regular, se desarrolla en los docentes y en diferentes niveles dependiendo del grado de responsabilidad, del tiempo de ejercicio que se revela dentro del contexto educativo tanto institucional como en aula. Sin embargo, este clima organizacional puede disminuir en el tiempo y se hace obligatorio fortalecerlo para dinamizar la gestión pedagógica en aula para apoyar el crecimiento y desarrollo de la organización por los cambios a realizar por los docentes en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Según, Stoner (1994, pág. 510) citado por Araujo y Guerra (2007) refieren que "... el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas

establecidas con anterioridad ...”, luego de observar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.E. María Parado de Bellido de Yanacancha – Pasco en el 2018”. hemos podido observar lo siguiente:

- ✓ Los docentes carecen de entusiasmo y motivación para lograr las metas del programa.
- ✓ Falta de alineación con la visión y misión del colegio.
- ✓ Los docentes carecen de compromiso e iniciativa.
- ✓ No proponen ideas para solucionar problemas que se presentan durante el desempeño de las tareas, esperan que sus superiores tomen decisiones.
- ✓ Falta de estrecha comunicación y coordinación entre la dirección y los docentes.
- ✓ Los gerentes no reconocen sus fortalezas.
- ✓ Falta de comunicación entendible y oportuna entre los miembros de la comunidad de aprendizaje y falta de capacidad para demostrar habilidades de escucha.
- ✓ La mayoría de los docentes tienen poca identificación con la institución se limitan a cumplir con su horario de trabajo y se mantienen ajenos a otras actividades internas realizadas por la institución.
- ✓ La mayoría de los docentes tienen poco sentido de identidad con la organización, siguen horarios de trabajo y oscurecen las demás actividades internas realizadas por la organización.
- ✓ Escasa motivación y reconocimiento a la labor que cumplen los docentes de parte de los directivos.

Como se puede apreciar, todo esto ocurre por la ausencia de un adecuado clima organizacional implementado por el personal directivo, y justamente es

tarea de los directivos desarrollar una gestión teniendo en cuenta un adecuado liderazgo de Influya e involucre talentos con los mismos objetivos, inspírelos y llévelos a la acción, y hágalos responsables de los resultados. Actualmente, la entidad se encuentra con todo este problema antes descrito de persistir existe la posibilidad de que la I.E. en un corto plazo se produzca la deserción escolar y en el futuro la posibilidad de cierre de no cumplir con las metas de atención y las continuas observaciones y quejas de los padres.

Al respecto, Chruden y Sherman (1992) citados por Villar (2006), refieren que “... toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras ...”. Estos autores argumentan que los gerentes deben enfocarse en las necesidades psicológicas y sociales de los asociados en la organización, la calidad del desempeño deseado y las relaciones internas entre los miembros.

Todos ellos contribuyen a crear un adecuado clima organizacional. En todo tipo de organización, inclusive la educativa, se percibe una atmósfera, un ambiente que parece diferenciarla de otras. Por todo lo expuesto es preciso conocer cuál es la percepción que tienen los docentes del clima organizacional que viene implementado los directivos y de acuerdo a ello como viene desempeñándose los docentes en su labor pedagógica.

1.2. Delimitación de la investigación.

- **Delimitación Espacial:** el estudio se desarrolló en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” del Distrito de Yanacancha que comprende la provincia y región Pasco.
- **Delimitación Temporal:** Se realizó el estudio en un proceso de 4 meses, de setiembre a diciembre del 2018.

- **Delimitación del universo:** Como población a todos los docentes de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” del Distrito de Yanacancha, siendo un total de 102 docentes y la muestra de estudio fue de 22 docentes del nivel primaria.
- **Delimitación del contenido:** El tema de investigación se han centrado en el conocimiento del clima organizacional y el desempeño docentes observados en dicha institución educativa desde la perspectiva de los docentes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018?
- b. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018?
- c. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018?

1.4. Formulación de objetivos.

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

1.4.2. Objetivos específicos.

- a. Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.
- b. Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.
- c. Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

1.5. Justificación de la investigación.

Teóricamente, la investigación cobra importancia al desarrollar un aspecto científico al explicar el manejo del clima organizacional que las instituciones educativas no toman en cuenta. Un maestro de aula efectivo o un maestro con un alto cociente emocional sabe apreciar su trabajo profesional y se esfuerza por realizar ese trabajo con mayor responsabilidad y dedicación.

Sin duda, las emociones están presentes en todas las actividades sociales humanas, los humanos tenemos tolerancia e intolerancia, pesimismo y

optimismo, pasividad y actividad, violencia y pasividad, empatía y falta de empatía. Estos rasgos son manifestaciones perdurables y cotidianas en la familia, los entornos educativos y las comunidades. Es necesario entender cuál es el clima organizacional, porque entonces se puede ver lo contentos que están los docentes, se sienten bien y tratarán de mejorar su trabajo en la institución. Los cambios en sus actitudes y comportamientos ayudarán a mejorar la calidad de su desempeño. Metodológicamente, este estudio implica la aplicación de ciertos métodos, técnicas, procedimientos y herramientas que están al alcance de otros investigadores interesados en estudiar estas variables en el contexto y otra realidad.

Este estudio propone un método de trabajo que explora la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, que puede ser utilizado en otras actividades de investigación. La encuesta lo ayudará a comprender la naturaleza de la relación entre los problemas ambientales organizacionales y los resultados educativos. Los resultados ayudarán a optimizar la gestión de la institución, enfocándose en crear un ambiente en el que los docentes estén satisfechos.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Como proceso de investigación se observan varias limitaciones como:

➤ **Tipo informativo:** El acceso limitado a documentos, información bibliográfica y el uso de herramientas de recopilación de datos dificultan la recopilación, clasificar y procesar datos.

Asimismo, el atraso de la entrega de la validación de los instrumentos presentados y validados por los expertos.

- **Tipo de tiempo:** la responsabilidad laboral sobrecargada, El acceso limitado a documentos, información bibliográfica y el uso de herramientas de recopilación de datos dificultan la recopilación, clasificación y procesamiento de datos.
- **Tipo económico:** Los investigadores tienen bajos ingresos económicos y el costo de realizar investigaciones en el campo de la contratación y el trabajo por contrato ya cubierto por sus propios recursos hace que sea difícil realizar el mismo estudio en un momento dado por la situación económica que el país está atravesando.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

Antecedentes internacionales.

Caligiore, J. y Díaz, J.A. (2005), en su investigación titulado: *El Clima Organizacional y el desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes en Venezuela*. Dicho estudio es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño docente en las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la ULA.

La población fue de 311 docentes y la muestra es de 86, obtenida por estratificación simple. Se utilizó un cuestionario con 5 tipos de respuestas. Se realizaron análisis de varianza y desviación estándar para obtener datos reflejados en los resultados generales de la evaluación.

Para el clima organizacional es de 2.96 en una escala de 1 a 5, debido a su mecanismo ya la ineficacia de las actividades organizacionales de los docentes, perteneciente a la categoría cohesiva. Medicina y enfermería no fueron

significativamente diferentes en el rendimiento académico, pero difirieron en la nutrición, lo que puede estar relacionado con el estilo de gestión y la calidad interpersonal.

Se encontró que la estructura organizativa necesitaba adaptarse a las funciones sustantivas de las universidades, para facilitar la coordinación e implementación de la toma de decisiones.

Álvarez, G. (1997), en su trabajo de investigación: *El Clima Organizacional de Estudiantes Universitarios*. Trabajo de Grado de Maestría en la Universidad Simón Bolívar, Caracas. En conclusión, la percepción de los alumnos con que el maestro mejorar el rol de asesor, aumentará el Clima Organizacional muy favorable.

En este estudio, los maestros fueron la clave para las actitudes positivas de aprendizaje de los estudiantes. La tutoría y la orientación son esenciales para los estudiantes. El papel del maestro como consejero ayuda a lidiar con las nuevas preguntas y temores que surgen como adulto.

Antecedentes nacionales.

Reyes (2012), en su tesis titulado “*El liderazgo directivo y desempeño docente en educación secundaria del distrito de Ventanilla*”, Se extraen las siguientes conclusiones: al analizar y procesar la información, los supuestos construidos y verificados por herramientas como la escala de Likert y la prueba de correlación lineal de Spearman, no existe una relación trascendental entre los diferentes estilos de gestión y los resultados. Examinó la relación limitante entre las diferentes formas de liderazgo gerencial y los resultados del aprendizaje, verificando la relación entre el liderazgo autoritario forzado, liderazgo autoritario benévolo, liderazgo consultivo y liderazgo de resultados de aprendizaje

participativo, utilizando activos para confirmar que no existe una relación significativa entre los dos. resultados educativos. actividades de la organización, más que el resultado de herramientas aplicadas a los supuestos realizados sobre el desempeño docente en la organización, en relación con otros factores, tales como: ambiente institucional, tiempo de servicio del docente en la organización, aspectos económicos, fortalecimiento del cuerpo docente Cuestiones de capacidad y muchos otros factores deben tenerse en cuenta y abordarse colectivamente. , más horizontal, más institucional, incluida la participación a gran escala de todos los miembros de la comunidad de aprendizaje.

Meza, (2012), en su tesis titulado: *Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Isabel de la Provincia de Huancayo-2011*, con una población de 155 personas y una muestra censal; se empleó como instrumento el cuestionario para recolectar información para el estudio de investigación y concluye esta investigación en que hay una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente; entre el clima organizacional y la capacitación del docente, existe una correlación positiva débil entre la motivación referente al clima organizacional, existe una correlación positiva media moderada entre las relaciones interpersonales referente al clima institucional las condiciones observables frecuente del desempeño docente.

Berrocal V. (2007), en su tesis para optar el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación; titulada: *“El Clima Institucional y la calidad de Servicio Educativo ofertado por las Instituciones Educativas Públicas Nivel Secundaria de la urbanización Dulanto en la Región Callao – 2006*, realizo un estudio con el tipo y diseño de investigación: Descriptivo correlacional de corte transversal.

Los miembros incluyen directores de escuelas secundarias inferiores, maestros, administradores y estudiantes de instituciones públicas de educación secundaria. La muestra se determina por muestreo probabilístico, estratificado.

Antecedentes locales.

Porras, Daniel y Roque, Leibniz (2018), en su tesis titulado: *el liderazgo y su incidencia en la cultura organizacional en la aldea infantil San Nicolás, Gobierno Regional de Pasco, 2017*, se extrajeron las siguientes conclusiones, estudio que tuvo como objetivo determinar el grado de influencia del liderazgo en la cultura organizacional de las Aldeas de Estudio. Fueron examinados 11 empleados de la unidad. Pruebas de tipo descriptivo, diseño de correlación no empírico, observacional, descriptivo. Deducción e inducción. El resultado: el liderazgo (autoritario, democrático y empoderado) .

2.2. Bases teóricas – Científicas.

2.2.1. Clima Organizacional.

Chiaveto (2007; pág. 87) manifiesta que el concepto de clima organizacional expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De esta forma, puede describirse como una característica o atributo del entorno de una organización que sus miembros descubran cómo esto afecta su comportamiento. El concepto del término, a saber, los atributos motivadores del entorno organizacional.

Según, Marchant (2006) en la misma línea que Denison (1991) y Chiavenato (2001) establece que clima organizacional “... es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más concretas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional”.

Según, Brunet (2004) el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial, por Germman, en el año de 1960. Denison (1991) refiere que la expresión de clima organizacional también se encuentra en las diversas investigaciones realizadas en diferentes estudiosos realizados que no es un concepto reciente, sino ha sido motivo de múltiples investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos. Cabe mencionar que el estudio del clima organizacional nace en el campo de la organización empresarial más allá de la educación, pero en ambos existen elementos en común, como la estructura organizacional y los procesos, que aportan elementos teóricos y metodológicos para la creación de conocimiento en un contexto educativo. No se pretende agotar todas las definiciones que existen en el ámbito organizacional, sino presentar un acercamiento teórico desde la educación al objeto de estudio.

Según, Lickert (1998) conceptualiza el clima organizacional como: "... la percepción que los individuos tienen sobre diferentes aspectos de la organización, producto de sus vivencias e interacciones en el contexto del servicio organizacional ...". Aquí se observa con criterio la importancia de la forma cómo se dan las relaciones interpersonales, el estilo de dirección considerando la claridad y coherencia en la dirección, la identificación con la institución, la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos, al interior de la organización.

Asimismo, según, Acero (2007), define el clima como "... un proceso interactivo, entre los diferentes miembros de la comunidad educativa en relación a la organización ...". Lo expresado denota la existencia de determinantes

comportamentales que van a determinar un conjunto de dimensiones en forma objetiva, estableciendo la forma situacional cómo se presentan a través de un proceso interactivo organizacional.

Para Berrocal (2006), refiere que el clima organizacional es "... el conjunto de propiedades del ambiente laboral (motivación, actitudes comportamientos), percibida directa o indirectamente por los trabajadores y que se supone son una fuerza que influye en la conducta de éstos ...". En esta perspectiva, la percepción de los empleados se relaciona con el clima organizacional como una variable dependiente, se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria.

Al mismo tiempo, Berrocal (2006) refiere que en el clima organizacional en las escuelas se presentan las siguientes dimensiones:

- ✓ **Identidad institucional**, considerados como una forma de identidad colectiva configurada por las o cualidades sociales compartidas por los individuos presentes en la institución.
- ✓ **Relaciones interpersonales**, son la búsqueda permanente convivencia armónica entre hombres y mujeres en un contexto organizacional y social.
- ✓ **Dinámica Institucional**, entendida como el conjunto de interacciones, actitudes y aptitudes de un grupo de personas ante diferentes situaciones que determina la evolución del mismo en un contexto institucional. Lógicamente estas deben estar debidamente lideradas por el director, a fin de que la institución educativa logre objetivos y metas de gestión. La conceptualización y dimensiones establecidas por Berrocal (2006) en lo referente a clima organizacional, son que se emplean en el presente estudio.

2.2.2. Enfoques del clima organizacional

Según, Rodríguez (2004), detalló los distintos enfoques:

- ✓ **Perspectiva objetiva o realista:** La atmósfera contiene descripciones de características organizacionales que distinguen a unas organizaciones de otras, son relativamente persistentes y afectan las relaciones de las personas con el ambiente de trabajo.
- ✓ **Perspectiva fenomenológica o subjetiva:** El clima es considerado como una característica humana subjetiva y se origina a partir de la percepción que tiene el sujeto de diferentes características del ambiente de trabajo.
- ✓ **Perspectiva interaccionista:** Por lo tanto, en la relación del hombre y el medio ambiente, se considera que el clima incluye percepciones globales individuales, que reflejan la interacción de factores objetivos y subjetivos.

2.2.3. Las Dimensiones del clima organizacional.

Según, Litwin y Stinger (1968) expresa la existencia de 9 dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada organización. Cada dimensión se presentará:

- **Estructura:** Expresar la opinión de los segmentos de la organización sobre las normas, procesos, procedimientos y demás aspectos que deben tratar en el desarrollo del trabajo.
- **Responsabilidad:** Autonomía interactiva en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. Su nivel de vigilancia es generalizado, no limitado; cuando te das cuenta de que tienes el potencial para ser tu propio jefe y no revisas dos veces el lugar de trabajo.

- Recompensa: Esto es consistente con la percepción del miembro de la adecuación de las recompensas por un buen trabajo. Esta es la medida en que las organizaciones aplican recompensas, no sanciones.
- Desafío: Sobre los retos que impone el trabajo. Grado en que la organización promueve la aceptación de los riesgos calculados de lograr las metas propuestas.
- Relaciones: Cómo se interpretan las relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Asociado con la atmósfera psicológica que determina.
- Cooperación: Los miembros de la empresa creen en el espíritu de ayudar al director del equipo y a otros empleados. El foco está en el apoyo mutuo entre superiores y subordinados.
- Estándares: Percepción de los miembros sobre el énfasis de las organizaciones en el desempeño normas.
- Conflictos: La medida en que los miembros de la organización (incluidos colegas y supervisores) aceptan opiniones diferentes y no tienen miedo de confrontar y resolver los problemas a medida que surgen.
- Identidad: Cómo explicar lo que pertenece a un grupo y cómo es un elemento importante y valioso en un grupo de trabajo. Sentido de colaborar metas personales con la organización.

Dimensiones Actitudinales:

- **La compañía y la gerencia de la empresa**
- **Las oportunidades de ascenso**
- **El contenido del puesto**
- **La supervisión**
- **Las recompensas financieras**
- **Las condiciones de trabajo**
- **Los compañeros de trabajo**

Diagnosticando al clima organizacional apoya y se previene e intervienen de la organización, por lo que es de gran utilidad para el desarrollo de la organización, pues colabora en:

- **Retroalimentación:** La conciencia de esa nueva información puede ser conducente al cambio si la retroalimentación no es amenazadora. La retroalimentación es prominente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas.
- **La conciencia de la nueva norma** tiene un potencial de cambio, por que el individuo ajusta su conducta con las nuevas normas. Cuando las personas aprecian una discrepancia entre los resultados que están produciendo sus normas actuales y los resultados deseados puede conducir al cambio.
- **Mayor interacción y comunicación:** Una mayor interacción y aviso entre individuos y grupos puede influir en los cambios de actitud y comportamiento. El aumento de la comunicación contrarresta esta tendencia, permitiéndoles verificar sus propias ideas sobre su importancia compartida y social. Este mecanismo subyace a la mayoría de las intervenciones de desarrollo organizacional,

fomentando formas constructivas de relaciones al alentar a las personas a hablar e interactuar.

- **Confrontación:** Los distintos obstáculos a la interacción entre las personas. La confrontación es el fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un conflicto, como la formación de equipos intergrupales, la conciliación de terceras partes y la negociación del rol.
- **Educación:** Esta orientado hacia la comprensión de todos los grupos organizacionales para internalizar la necesidad de un mecanismo que promueva el comportamiento, "análisis de campos de fuerza, planificación de vida y carrera.
- **Participación:** Organizaciones colaterales, programas de calidad de vida en el trabajo, edificación, encuestas y mesas de confrontación. Es probable que la participación juegue un papel en la mayoría de las intervenciones de desarrollo organizacional.
- **Responsabilidad creciente:** Una obligación que surge de la presunción es la creencia de que como consecuencia de la atención o desatención de las tareas y aspectos colaterales de este forman parte de su quehacer organizacional y forma parte de su quehacer organizacional y forma parte de su desarrollo personal.
- **Pro actividad:** Identificar las fortalezas y debilidades da energía y optimismo a los miembros del equipo, lo cual es una parte esencial de la planificación para el cambio.

2.2.4. Importancia del Clima Organizacional.

Según Acero (2007) la actualidad existe una historia de más de 50 años de investigación sobre el clima organizacional. Estudios numerosos han evaluado cómo el entorno organizacional afecta el desempeño, incluida la salud mental, las

reclamaciones, el ausentismo, la rotación, el acoso y la violencia, la seguridad y el desempeño en el lugar de trabajo.

Para Carr (2003) en los últimos 20 años se han revisado más de 51 investigaciones en las que encontraron que el clima organizacional ejerce fuertes presiones sobre el desempeño de las personas en relación a los resultados, a lo largo de una amplia gama de entornos de trabajo.

Además, Hart, (2003) descubrió que el clima organizacional es más fuerte que los factores estresantes (p.ej., experiencias operacionales adversas como la agresión de un cliente y las presiones de la carga de trabajo) y tiene influencia en los reclamos judiciales por daños psicológicos.

Por otro lado, Goncalves (2000) menciona que el clima organizacional dentro de las instituciones se refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilo de liderazgo.

La especial importancia del clima organizacional radica De hecho, el comportamiento de los empleados no es el resultado de factores organizacionales, sino que depende de su percepción de estos factores y depende en gran medida de las actividades, interacciones y una variedad de otras experiencias de la organización. Cada miembro tiene una relación con la organización.

Como menciona Klauer (2007) "... Refleje la interacción entre características personales y organizacionales y la percepción de las mismas en el entorno laboral, buscando ser satisfactorias ...".

Considerando lo manifestado, Arancibia (2006), refiere con respecto a la importancia del clima organizacional que "... mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima laboral en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiesten hacia la

organización y mientras menos satisfactorio sea el clima el comportamiento funcional será menor.

Para Brunet (2004) refiere que, "... El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc ...".

2.2.5. Elementos del Clima Organizacional.

Según, Litwin y Stinger (1998), expresa la existencia de ciertos elementos que se relacionan con el clima organizacional existente en una determinada organización:

1. Estructura: Nos menciona la percepción de cada uno de los miembros de la organización tienen número de reglas, procesos, procedimientos y otros encontrados en el desarrollo de su trabajo.
2. Responsabilidad: Este es el sentir de los miembros de la organización respecto a la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con sus trabajos. Es la sensación de ser su propio jefe y no verificar dos veces en el trabajo.
3. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
4. Desafío: Corresponde al sentir que los miembros de la organización de los retos y riesgos que impone el trabajo.
5. Relaciones: Es la percepción de los miembros de la empresa de un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones.

6. Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa respecto a un espíritu de ayuda mutua por parte de los directivos y demás empleados del grupo.
7. Estándares: Se trata de la percepción de los miembros sobre lo que las organizaciones otorgan a los estándares de desempeño.
8. Conflictos: Es el sentido de hasta qué punto las personas en la organización, tanto sus pares como sus pares, aceptan las opiniones discrepantes y no tienen miedo de enfrentarse a resolver los problemas tan pronto como surgen.

2.2.6. Modelos de Clima Organizacional.

Se presenta el modelo de sistemas de funcionamiento organizacional (Figura 1) propuesto por Katz y Kahn, citados por Denison, (1991).

Anderson citado por Martín (1998) Basado en la clasificación de Tagiuri, propone un modelo de interacción basado en la teoría de sistemas que muestra todas las relaciones entre las dimensiones ambientales y su relación con el entorno organizacional y/o institucional.

Al respecto, el modelo anterior, no debe considerarse como una adaptación fiel del modelo de Anderson, aunque hay algunas dimensiones que coinciden.

Por su parte, Evan, citado por Peiró (2005), presenta un modelo de clima organizacional cuyo punto de partida es considerar la organización como un sistema abierto. Según el autor, el clima organizacional está determinado por una serie de influencias externas (inputs) sobre la organización y puede tener un impacto en el ambiente que la rige, aunque a la vez es el resultado de procesos internos dentro de la organización misma.

Según, Gibson (1987), citado por Watson (2005), argumentan que “... el clima organizacional tiene un enlace con la conducta humana, estructura y procesos de organización ...” Asimismo, explican que el clima va más allá de las dimensiones de las personas y de los grupos impactando directamente en el resultado del desempeño organizacional.

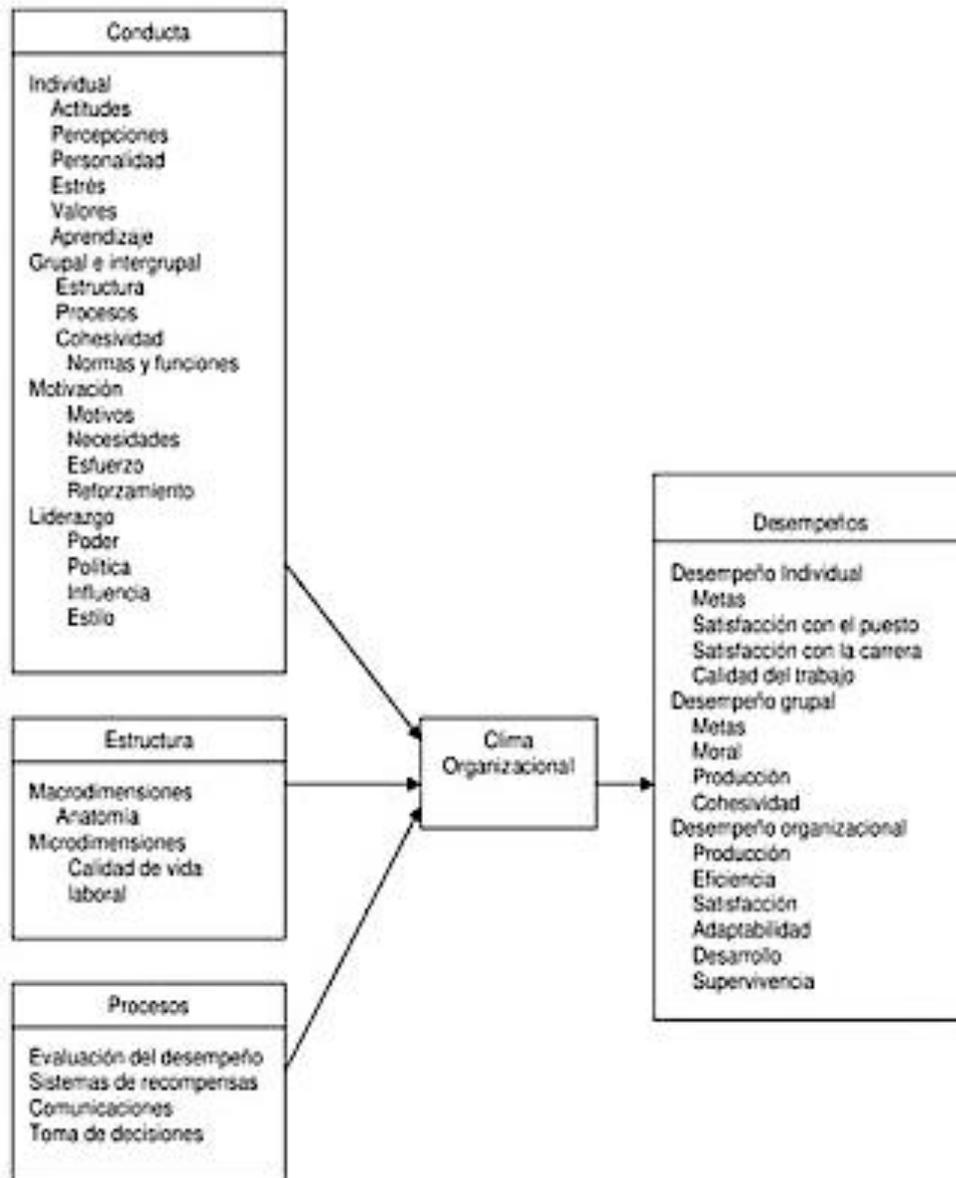


Figura 1: Modelo del clima organizacional de Gibson y Cobos.

2.2.7. Desempeño docente.

Hoy, para muchos docentes, estas son personas que trabajan en el campo de la educación. Para otros, solo un educador. También son considerados maestros profesionales, y algunos aún lo consideran un apóstol. Sin embargo, la distinción puede parecer trivial, y elegir una forma u otra de las percepciones de los docentes puede ser importante a la hora de proponer sistemas de evaluación del desempeño.

La profesionalidad de la docencia no sólo está relacionada con el tipo de actividad, el tipo de servicio público prestado, la importancia de este servicio para el desarrollo social, sino también con las calificaciones necesarias y el nivel de experiencia esperado.

2.2.8. Marco de buen desempeño docente.

Definición y propósitos.

Según el MINEDU (2016; pág. 17) refiere que, en El Marco de buenos resultados de aprendizaje identifica áreas, competencias y resultados que caracterizan la buena enseñanza y son requeridos por todos los maestros de escuelas primarias del país. Es un acuerdo competente y social entre el estado y la sociedad sobre las habilidades que los docentes adquieren en todas las etapas de sus carreras para que todos los estudiantes aprendan. Es un instrumento estratégico en la política general de docentes.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente:

- a. Crear un lenguaje sencillo entre los profesionales de la educación y los habitantes para relacionarse con los diferentes procesos de aprendizaje.

- b. Facilite que los maestros reflexionen sobre la práctica, asuman la responsabilidad de la práctica profesional y construyan una visión compartida para la enseñanza en comunidades de práctica.
- c. Iniciar la reevaluación social y profesional de los docentes y potenciar su imagen profesional en el aprendizaje, desarrollo y mejora de la práctica docente.
- d. Lineamientos consistentes y delineación e implementación de políticas de formación, evaluación, acreditación y mejora de las condiciones de docencia y trabajo.

2.2.9. Los dominios del marco del buen desempeño docente.

Según el MINEDU (2016; pág. 18) Se refiere a un área, entendida como área o área de práctica docente, que incorpora un conjunto de resultados de la carrera que tienen un efecto benéfico en el aprendizaje de los estudiantes. En todos los ámbitos, la naturaleza ética de la enseñanza se centra en la prestación de servicios públicos y el progreso integral de los alumnos.

Se ha encontrado 4 dominios que son los siguientes:



Figura 2: Cuatro dominios del Marco del buen desempeño docente.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Incluye la organización de la instrucción a través del desarrollo de planes de lecciones, unidades didácticas y currículo en un enfoque intercultural e inclusivo.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Implica guiar el desarrollo de enseñanza a través de una orientación que valora la inserción y la variedad en todas las formas de expresión.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Implica la colaboración democrática en la administración de una escuela de una red de escuelas para establecer una corporación de aprendizaje.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Incluye los procesos y desarrollos que mencionan la formación de una comunidad profesional de maestros.

2.2.10. Las competencias del docente.

Según el MINEDU (2016; pág. 20) refiere que la competencia se entiende como un conjunto de características sobre los sujetos que operan en un dominio determinado. Fernández menciona un conjunto de conceptos competenciales y, al examinarlos, encuentra elementos comunes:

De ellas se puede mencionar:

1. Estos son rasgos o atributos personales: conocimiento, destrezas, habilidades, rasgos de personalidad, autoimagen.
2. Están causalmente vinculados a ejecuciones exitosas. actuación en acción.
3. Estas son las características básicas del hombre como sistema interactivo y globalizado, superior y distinto de la suma de los atributos individuales como un todo indivisible.
4. Se logran resultados de distintos contextos.

En esta reflexión, identificaremos los elementos que tienen un conjunto que encarna el concepto: recursos, movilización de recursos, propósito, contexto, eficacia y aplicabilidad.



Figura 3: *Componentes de una competencia.*

Construimos competencias como la resolver problemas y alcanzar metas, no solo como docentes usando el conocimiento en la práctica. Es una solución a un problema que supone no sólo la adquisición de conocimientos y capacidades a utilizar, sino también la propia capacidad lectora y la capacidad de intervenir en uno mismo. Si entendemos la competencia como la capacidad de resolver problemas y alcanzar metas, entonces implica una acción reflexiva, es decir, movilizar recursos internos y externos para producir respuestas adecuadas en situaciones problemáticas y decisiones éticas dentro del marco.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

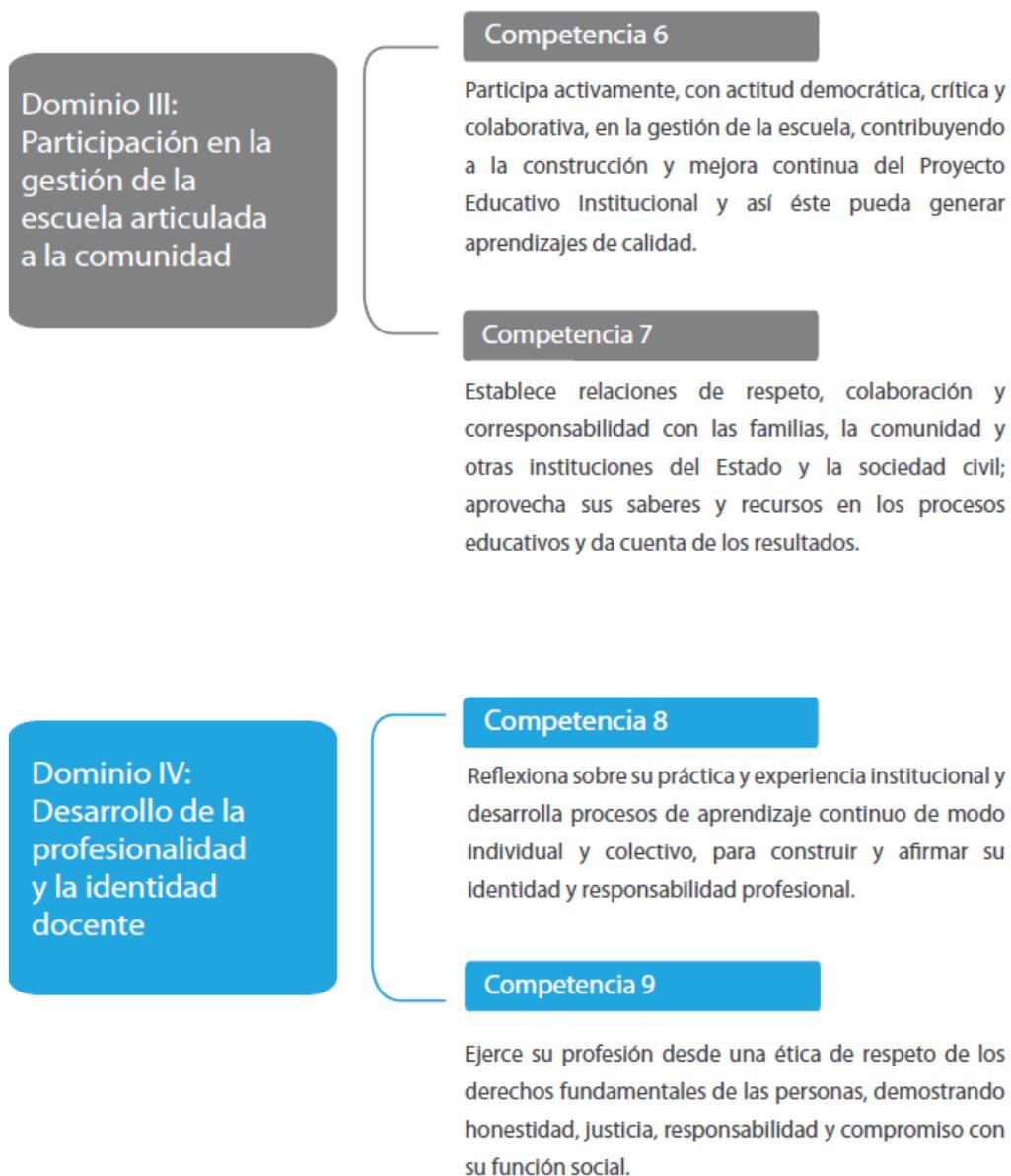


Figura 4: *Competencias en el marco del buen desempeño docente.*

2.2.11. Los desempeños en el marco del buen desempeño docente.

El desempeño es el comportamiento observable de una persona que puede describir, evaluar y demostrar sus habilidades. Viene de realizar o demostrar inglés y está asociado con el rendimiento académico esperado y la finalización de las tareas asignadas. Se dice que la forma en que se realizan tales tareas revela habilidades humanas básicas.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Desempeño 1: Demostrar discernimiento y comprensión de las características personales y de desarrollo de los estudiantes y sus necesidades específicas.

Desempeño 2: Demostrar actualizadas instrucciones y comprender conceptos fundamentales en las materias cubiertas por el área del curso.

Desempeño 3: Demostrar conocimiento y razón actuales de la enseñanza y la teoría y práctica de la enseñanza en el área enseñada.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Desempeño 4: Preparar planes de lecciones y revisar con los compañeros de clase el plan que mejor se adapte a las realidades del aula, describiendo de manera consistente el aprendizaje facilitado, los tipos de estudiantes y estrategias y métodos seleccionados métodos elegidos.

Desempeño 5: El contenido de aprendizaje se selecciona sobre la base del conocimiento que el programa nacional, la escuela y la comunidad están tratando de desarrollando en los estudiantes.

Desempeño 6: Características de los estudiantes y procesos de instrucción creativos que estimulan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para lograr sus metas de aprendizaje estrategias y métodos de aprendizaje.

Desempeño 7: Contextualiza el diseño de instrucciones basándose en el conocimiento de las preferencias de los alumnos, los niveles de desarrollo, los estilos de aprendizaje y las identidades culturales..

Desempeño 8: Crear, seleccionar y organizar una variedad de recursos para estudiantes para apoyar su aprendizaje.

Desempeño 9: Diseñe calificaciones de una manera que sostenga, forme y diferencie sistemáticamente en función de los resultados de aprendizaje que espera.

Desempeño 10: Diseñe la secuencia y la estructura de sesiones en función de los resultados de aprendizaje esperados y asigne du en consecuencia.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeño 11: Construir relaciones con todos los estudiantes con amor, equidad, confianza, respeto mutuo y cooperación.

Desempeño 12: Guía la experiencia basada en los méritos de todos los alumnos y les comunica altas expectativas para sus oportunidades de aprendizaje.

Desempeño 13: Promoción de un entorno acogedor donde prospera la diversidad expresa y valora como una fortaleza y una oportunidad para el éxito.

Desempeño 14: Construir relaciones respetuosas, cooperativas y de apoyo con personas con necesidades educativas especiales.

Desempeño 15: Resolver conflictos mediante el diálogo con los estudiantes sobre la base de normas éticas , principios acordados de coexistencia, normas culturales y mecanismos de paz.

Desempeño 16: Organizar las aulas y otros espacios de manera segura, accesible y apropiada para la enseñanza y el aprendizaje, teniendo en cuenta la diversidad.

Desempeño 17: Reflexiona regularmente sobre las experiencias de vida que involucran discriminación y exclusión con tus alumnos y desarrollando habilidades estudiantiles.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Desempeño 18: Supervise continuamente la implementación de su software, observe cómo afecta los intereses y el aprendizaje de los estudiantes, realice cambios de manera abierta y flexible en el momento adecuado para adaptarse a circunstancias imprevistas.

Desempeño 19: Brindar oportunidades para que los estudiantes apliquen el conocimiento de manera reflexiva y crítica para resolver problemas del mundo real.

Desempeño 20: Asegúrese que todos los estudiantes entiendan sus metas de aprendizaje y expectativas para los resultados y el progreso.

Desempeño 21: En su caso, desarrollar contenidos teóricos y disciplinarios para todos los estudiantes de manera actualizada, coherente y accesible.

Desempeño 22: Desarrollar estrategias didácticas y actividades educativas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y motivar a aprender.

Desempeño 23: Utilice una variedad de recursos y tecnologías disponibles, el tiempo requerido depende de sus objetivos de aprendizaje.

Desempeño 24. Manejar una variedad de estrategias de instrucción para servir a estudiantes individuales educación especial.

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

Desempeño 25: Usa varios métodos y técnicas para evaluar el aprendizaje futuro de varias maneras dependiendo del estilo de aprendizaje del estudiante.

Desempeño 26: Desarrollar instrumentos efectivos para evaluar el progreso y el logro de los estudiantes en el aprendizaje individual y grupal.

Desempeño 27: Sistematizar los resultados obtenidos en la evaluación en cuanto a la toma de decisiones y retroalimentación oportuna.

Desempeño 28: Abordar el abuso de poder al evaluar el aprendizaje de los estudiantes contra estándares predeterminados.

Desempeño 29: Intercambio oportuno de los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, sector educativo y comunidades para alinear con los resultados del aprendizaje.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Desempeño 30: Colaborar e interactuar proactivamente con compañeros para compartir experiencias, organizar esfuerzos de enseñanza, mejorar la enseñanza y apoyar un entorno democrático sostenible en las escuelas.

Desempeño 31: Participar en la gestión de los programas de educación, cursos y programas de mejora continua de la organización, y participar activamente en los grupos de trabajo.

Desempeño 32: Desarrollar de manera personal y colectiva estudios de investigación, innovar la enseñanza y mejorar la calidad de los servicios educativos en las escuelas.

Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desempeño 33: Aliente sinceramente la colaboración familiar en el aprendizaje de los estudiantes apreciando su contribución.

Desempeño 34: Integrar críticamente conocimiento y recursos culturales de la comunidad y de la práctica docente.

Desempeño 35: Comparta sus desafíos de enseñanza con las familias de los estudiantes, las autoridades locales y la comunidad, e informe sobre su progreso y resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Desempeño 36: Considere su enseñanza y práctica institucional, y el aprendizaje de todos los estudiantes en la comunidad profesional.

Desempeño 37: Participe en experiencias de desarrollo profesional significativas que satisfagan sus necesidades, sus estudiantes y la escuela.

Desempeño 38: Participan en el desarrollo de políticas educativas a nivel regional y nacional, brindando una perspectiva informada y actualizada sobre estas políticas en el contexto de su trabajo profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeño 39: Seguir los principios de ética de la educación profesional y utilizarlos para resolver dilemas reales y normativos de la vida escolar.

Desempeño 40: Tomar acciones y decisiones que respeten los derechos humanos y el interés superior de los niños, niñas y jóvenes.

2.2.12. Evaluación del desempeño docente.

Definición: Como evaluación profesional de los resultados del aprendizaje procesamiento sistemático de recopilación de datos actualizados y confiables para verificar y evaluar los efectos educativos del uso que hacen los estudiantes de las habilidades educativas, las situaciones y los resultados del aprendizaje, los sentimientos, los deberes profesionales y las relaciones interpersonales. con estudiantes, padres, administradores, colegas y representantes de agencias sociales.

Finalmente, se puede concluir que la evaluación tiene como objetivo maximizar el descubrimiento de realidades pasadas, destacando conflictos en condiciones y actividades, proponiendo hipótesis mejoradas, lo más importante se basa en conjuntos de datos, etc. - con la máxima participación de los participantes, Generar informes para evaluar el tamaño, desarrollo y complejidad de las tareas.

Sin embargo, Gutiérrez (2000; pág. 8) plantea que: La evaluación más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir

algunas fallas y procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos del aprendizaje, permite planear nuevas experiencias de aprendizaje, así como mantiene consciente al alumno de su grado, avance, o nivel de logro, refuerza oportunamente al alumno en áreas de estudio o aprendizaje que se perciban como insuficientes y le permite al docente planear nuevas experiencias de aprendizaje para el logro de los objetivos; así como revisar su desempeño docente e implementar las medidas correctoras inmediatamente.

La evaluación docente no debe verse como una estrategia de seguimiento jerárquico para controlar el desempeño docente, sino como una forma de promover y promover la superación docente, un método para determinar las cualidades de un docente, hacer un buen docente, para desarrollarse en consecuencia, para apoyar la política educativa.

Los educadores son evaluados periódicamente por todos aquellos que directa o indirectamente usan sus servicios. Por esta razón, se necesita un sistema de revisión para que el proceso sea justo y razonable, y para permitir una evaluación objetiva, completa y justa de su implementación.

2.2.13. Funciones de la evaluación del desempeño docente:

Analizando anteriormente requiere una explicación de las funciones a desempeñar en el proceso de evaluación docente. La evaluación de los buenos docentes debe asegurar las siguientes funciones:

- a. Función del diagnóstico:** Las evaluaciones de los docentes deben caracterizar sus logros a lo largo del tiempo y deben incorporar sus éxitos y fracasos clave al servicio de los directores, líderes de área y ellos mismos como docentes, instructores y guías en el diseño del curso de capacitación. Mejora tus acciones y corrige imperfecciones.

- b. Función instructiva:** El proceso de la evaluación se debe conducir a los indicadores evaluando el desempeño de los maestros. Como resultado, los actores involucrados en este proceso reciben tutoría, aprenden de ella y se integran a una nueva experiencia de aprendizaje en el trabajo.
- c. Función educativa:** Los resultados tienen relación de la evaluación docente y su motivación y actitud hacia el trabajo. Debido a que sabe exactamente cómo el mundo educativo ve su trabajo, puede desarrollar estrategias para eliminar las deficiencias que se le señalan.
- d. Función desarrolladora:** Como resultado principalmente del proceso de evaluación, la madurez de la persona evaluada aumenta, por lo que la relación entre las psiquis se vuelve interna, es decir, puede evaluar críticamente, tallar y perpetuar sus acciones, no temiendo sus errores, pero por aprender de ellos y luego trabajar más de cerca. Conscientemente, percibe y comprende mejor todo lo que no sabe y debe saber, y la insatisfacción consigo mismo provoca una necesidad incontrolable de superación.

2.2.14. Fines de la evaluación del desempeño docente.

Existe cierto propósito principal de la evaluación docente es para determinar la calidad de la preparación y el desempeño del educador.

Usando sistemas de evaluación de maestros y literatura sobre este importante tema, pudimos identificar varios objetivos posibles para tales evaluaciones. Estos objetivos incluyen los siguientes:

- a. Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula:** Los profesores son defensores del punto de comprensión. Requiere un desarrollar educativamente en el que pueda mejorar, dando preferencia a las

evaluaciones formales sobre las evaluaciones acumulativas y vinculándolas estrechamente con las actividades de desarrollo profesional. Una combinación efectiva de desarrollo del personal, evaluación de maestros y mejoramiento escolar producirá más beneficios.

Muchos directores nunca han pensado en incorporar la eficacia escolar o los esfuerzos de mejora en el proceso de evaluación para el desarrollo profesional docente. Esto se debe a que tienden a agregar nuevas iniciativas, en lugar de ver cómo encajan las mejoras en los procesos de revisión existentes.

La incorporación de la evaluación docente y la mejora escolar es particularmente relevante en los sistemas escolares que utilizamos modelos de evaluar para el realizar los objetivos. En este caso, se les puede pedir que hagan de la mejora escolar parte de sus objetivos de desarrollo y, por lo tanto, parte del proceso de evaluación. Mejoras Escolares brindan una alternativa cuando definen sus metas de desempeño.

b. Responsabilidad y desarrollo profesionales: Los docentes y sus colegios profesionales son los principales desde este punto de vista. Esto requiere una fuerte visión de la docencia como profesión, con normas propias, éticas e intrínsecas para los entusiastas. Si bien la responsabilidad es un elemento clave de este enfoque, la responsabilidad se aplica principalmente a la profesión y sus actividades y normas éticas, no a terceros.

Según Stiggins y Duke (1988), Las evaluaciones de los maestros pueden servir para dos propósitos principales: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero es recopilar datos para determinar hasta qué punto los docentes han alcanzado el nivel mínimo aceptable de competencia e identificar los estándares que deben cumplir. Las preocupaciones de rendición de cuentas a menudo

gobiernan los pensamientos y los actos de los administradores responsables de la evaluación de los maestros.

Sin embargo, en los últimos años, cada vez más personas están interesadas en actividades de evaluación para el desarrollo profesional. El objetivo principal de la evaluación es recopilar datos para ayudar a los maestros a desarrollar a las personas menos competentes en la profesión.

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 1977). Cuando una persona agota sus recursos mentales y emocionales, estará menos motivada. Este estímulo puede provenir de revisiones de pares, administradores, padres o estudiantes. La retroalimentación de las evaluaciones puede ser un desafío para el desarrollo profesional de los docentes.

c. Control administrativo: Los principales defensores de este punto de vista son los administradores escolares. Debe tratar la docencia como una situación laboral y exigir unidades administrativas para monitorear y controlar a los docentes.

Las decisiones extremas resultantes del control administrativo sobre el trabajo de un maestro son permanentes o la expulsión del maestro del salón de clases. Si bien el diseño de un modelo de evaluación docente refleja la importancia de esta decisión, existen al menos formas de abordarla. Lo primero que hay que preguntarse es: ¿qué es lo contrario de la persistencia de este profesor en la enseñanza? Esta forma de hacer preguntas moldea las decisiones de despedir a los docentes que ya ocupan cargos. Esta actitud negativa hacia las decisiones lleva a los evaluadores a identificar las brechas de los docentes y

tranquilizar a los docentes de que si se identifican y documentan las causas del bajo rendimiento, no seguirán enseñando.

Otra forma de hacer esta pregunta es formularla así: ¿Existe evidencia convincente de que este maestro continúe enseñando? Este enfoque de resolución de problemas se enfoca en determinar si hay suficiente evidencia de que los maestros están calificados para un rol determinado en el salón de clases y en la sociedad en general. Ayude a los revisores a encontrar eficiencia, no incompetencia.

Es más probable que el último enfoque logre el objetivo de producir maestros de calidad. A diferencia del primer enfoque, este enfoque no asume que la evidencia de deficiencias es evidencia de la competencia de un maestro, ni asume que el desempeño insatisfactorio de un maestro no lo es necesariamente.

d. Pago por mérito: Desde este punto de vista, los docentes deben ser reconocidos y alentados a aumentar los salarios. Los partidarios de este punto de vista son el público en general y los funcionarios gubernamentales que lo representan. A menudo quieren utilizar el rendimiento de los estudiantes como una medida de rendimiento para aumentar los salarios. La aplicación de esta norma puede implicar la construcción de una trayectoria profesional con una sucesión de etapas.

Cuando las aprobaciones incrementadas se ejercen de manera justa y equilibrada, corresponde la búsqueda de criterios más objetivos y criterios de evaluación para establecer diferencias objetivas entre los niveles de desempeño con base en los criterios previstos es obligatorio.

2.3. Definición de términos básicos.

Clima Organizacional: La implicación especial de este enfoque es que el comportamiento de los trabajadores no es el resultado de factores institucionales existentes, sino que depende de las percepciones de estos factores por parte de los trabajadores.

Comunicación: Actividades de los medios. De esta manera combinamos el término personal con la percepción del pensamiento, los sentidos cobran vida con la información.

Comunicación Empática: Es una forma de comunicarse con la energía vital. Es una forma de ser, no una colección de tecnologías. Usar la tecnología sin interactuar realmente con los sentimientos y deseos de la otra persona será manipulador.

Conducta: Restaurar o fortalecer el equilibrio. Todo comportamiento presupone la existencia de una herramienta o tecnología: implica acción e inteligencia.

Conflictos: Es la presencia de pensamientos, sentimientos, actitudes que entran en conflicto o se contradicen entre sí. Son un fenómeno natural de todas las organizaciones.

Docente: Un profesional cuya función es enseñar en un determinado nivel o liderar el proceso de enseñanza.

Desempeño docente: Es realizar las funciones de manera eficiente y eficaz. Esto significa tareas que los docentes deben realizar diariamente con los estudiantes en el aula para lograr su desarrollo integral; Teniendo en cuenta aspectos de su labor docente como los aspectos personales, profesionales y sociales que los docentes manifiestan en el desempeño de sus funciones, se aplican a la investigación.

Eficiencia y Eficacia: El desempeño incluye la forma en que se implementan y llevan a cabo las actividades en la organización, mientras que la eficacia es el propósito de las actividades, los resultados alcanzados y si se logran los objetivos establecidos por la organización.

Evaluación del Desempeño Docente: A esto se le llama evaluación del trabajo docente, es decir, evaluación positiva del docente para mejorar su trabajo, mantener su motivación o trabajo apreciado por la sociedad, aunque también tiene en cuenta la evaluación de la selección de puestos directivos. Así, si bien su representación original es formativa, también incluye elementos de evaluación sumativa.

Evaluación institucional: Herramientas de administración necesarias para medir los esfuerzos de una empresa para mejorar los servicios que brinda.

Liderazgo de calidad: El liderazgo cualitativo se convierte en un modelo de gestión de la calidad en el que se guiará y encaminará a la organización desde la actual situación fallida a una mejor en el futuro con las personas como factor clave del éxito del cambio.

Motivación: La voluntad de una institución de hacer un esfuerzo adicional para lograr sus objetivos depende de su capacidad para esforzarse por satisfacer las necesidades individuales específicas y las necesidades correspondientes.

Organización y condiciones de trabajo: Es un ambiente de trabajo adaptado tanto a la infraestructura física como organizacional, como lo demuestra el aumento de personal en la universidad.

Programación: Planificar y desarrollar un proceso de enseñanza que involucre a un grupo de estudiantes.

Relaciones Interpersonales. En sus relaciones de trabajo juegan un papel

esencial las relacionadas con la relación docente-alumno, encaminadas a la formación multilateral de la personalidad. Los docentes deben estar preparados para brindar apoyo, confianza y seguridad.

Responsabilidad: Se trata de aceptar lo necesario, respetando el papel que se le ha encomendado y desempeñándolo conscientemente para lograr la mejor eficacia. Se trata de aceptar conscientemente las consecuencias de lo que hacemos, porque hemos actuado con autonomía y de acuerdo con nuestra autoridad.

Satisfacción: La satisfacción se puede definir como la relación de un empleado con su trabajo, basada en las creencias y valores que ese empleado ha desarrollado a través de su trabajo.

Trabajo cooperativo: Debe considerarse como la base del trabajo productivo, eficiente, dinámico e integral en cuanto al refuerzo del trabajo de grupos y lograr los objetivos de los proyectos creativos.

2.4. Formulación de las hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a.** El clima organizacional se relaciona favorablemente con la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

- b. El clima organizacional se relaciona favorablemente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.
- c. El clima organizacional se relaciona favorablemente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

2.5. Identificación de variables.

Variable de estudio 1:

X: Clima organizacional.

Variable de estudio 2:

Y: Desempeño docente

Variable interviniente:

- Genero de los docentes (varones – mujeres)
- Edad de los docentes (23 a 61 años)
- Estatus socioeconómico (buena)
- Procedencia de los docentes (zona rural - urbano)
- Disposición al cambio (buena – muy buena)

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

X: Clima organizacional: Los miembros de una organización son conscientes de su característica particular más importante, la describen y la distinguen de otras organizaciones.

Tabla 1
Operacionalización de la variable 1: clima organizacional.

VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	INSTRUM.	ESCALA MEDICIÓN
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad Institucional <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución. • Satisfacción con la labor realizada • Participación en las actividades académicas. ✓ Comunicación eficaz <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación empática. • Coordinación e informe. • El arte de escuchar. ✓ Resolución de conflictos <ul style="list-style-type: none"> • Conflictos Interpersonales • Diferencias por la obtención del poder. • Mediación de conflictos. ✓ Relaciones Interpersonales <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación y ayuda mutua. • Confianza entre el personal. 	Cuestionario	Escala de Likert

Y: desempeño docente: Es un ejercicio práctico para que una persona realice tareas inherentes a su profesión, cargo o industria, así como para acumular las cualidades y cualidades que tiene un docente para poder conducir una clase con éxito y eficacia.

Tabla 2
Operacionalización de la variable 2: desempeño docente.

Variables	Dimensiones e indicadores	Instrum .	Escala Medición
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes: <ul style="list-style-type: none"> • Considera que usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña. • Considera que influyen al momento de desarrollar su planificación curricular • Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares • Considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular • Valora que en su programación curricular se toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes ✓ Participación en la gestión de la escuela: <ul style="list-style-type: none"> • Valoras que aplicas las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT? • Consideras que manejas estrategias pedagógicas para evaluar. • Utilizas diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes. • Valorar la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones. • Evalúa los aprendizajes. ✓ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: <ul style="list-style-type: none"> • Valorar cuando representas a tu Institución u otros que involucren tu trabajo profesional • Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E. • Valoras tu participación en las actividades calendario cívico escolar programadas en tu I.E. • Práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente 	Ficha de desempeño docente	Escala de Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipos de investigación.

Se realiza a través de experimentos educativos, el tipo de investigación tiene un propósito básico, la profundidad de la investigación es descriptiva y relevante, y su propósito directo y la práctica es ver la relación que tiene nuestra variable.

3.2. Nivel de investigación

Es descriptivo porque capta e interpreta lo real, es decir, se relaciona con conexiones existentes, tendencias relacionadas. Está correlacionada porque se conoce la razón del coeficiente de dependencia entre las variables al observar el grado de correlación.

3.3. Método de investigación.

Los métodos utilizados en la investigación son:

- **Método científico:** La implementación sería de sus objetivos tales como: observación real del problema, formulación del problema de investigación,

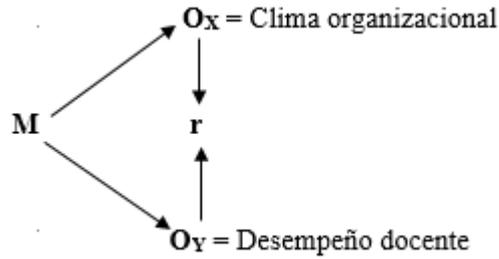
construcción de hipótesis, proceso experimental y conclusión debe ser capaz de obtener resultados significativos el significado del objeto de estudio.

- **Método documental y bibliográfico:** empleado en la toma y/o acopio de información de los documentos que obran en la Institución temas de investigación, que nos ayudaron a buscar y revisar informes y publicaciones similares a la temática investigada por organismos especializados del tema.
- **Método estadístico:** utilizados en el procesamiento estadístico de los datos obtenidos a partir del establecimiento de la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para su aplicación final grupo muestral, esto lo que permitió recolectar, organizar, codificar, recopilar, analizar e interpretar los resultados obtenidos de las pruebas de investigación durante la encuesta.

3.4. Diseño de investigación.

Se centra en estudios de cohortes transversales no experimentales diseñados para medir la asociación entre dos o más variables. Según Hernández Sampieri (2014: 210), en su libro de Metodología de la investigación refiere: “... Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación ...”

El esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Observación de V. 1.

O_y = Observación de V. 2.

r = Relación entre las variables.

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población: Es conformada por todos los docentes de la Institución Educativa Emblemática María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha, quienes laboran durante el año 2018, tal como se muestra en la tabla:

Tabla 3
Población de estudio.

I.E.E.	Nivel	N	%
María Parado de Bellido	Inicial	8	7,9
	Primaria	22	21,8
	Secundaria	71	70,3
Total	3	101	100,0

Fuente: ESCALE – MINEDU 2018.

3.5.2. Muestra: Probabilidad de categorías inesperadas se decidió hacer una investigación con profesores de primaria debido a la relación observada entre las variables:

Tabla 4
Muestra de estudio.

I.E.E.	Nivel	n	Grupo
María Parado de Bellido	Primaria	22	GI
Total	1	22	

Fuente: ESCALE – MINEDU 2018.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

- Investigación
- Encuesta

Instrumentos

- Interrogatorio – Clima organizacional
- Ficha de desempeño docente

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

3.7.1. Selección de instrumentos.

Las herramientas utilizadas en la encuesta fueron:

- **Cuestionario de clima organizacional:** Esta herramienta tiene como objetivo recopilar informes de profesores sobre la percepción del clima organizacional reconocida por los directores dentro y fuera de la escuela. La herramienta incluye 25 ítems y una escala tipo Likert que mide cuatro dimensiones, tales como: identidad institucional, comunicación efectiva, resolución de conflictos y relaciones interpersonales (ver anexo A).
- **Ficha de desempeño docente:** Desarrollada con el objetivo de recopilar aportes de los docentes y observar el trabajo de los docentes tanto dentro como fuera del campus, esta herramienta incluye 20 ítems y una escala de medición de

Likert que cubre tres aspectos, tales como: preparar a los estudiantes para enseñar y aprender (ver anexo B).

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Nivel de Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

A. Cuestionario de clima organizacional: La fiabilidad de un cuestionario se determina determinando su interior, es decir, el grado en que sus elementos están equivalentemente relacionados entre sí. Usamos para este el coeficiente de cohesión interna de Cronbach, que varía de 0 a 1, siendo 1 el índice de asociación máximo.

Tabla 5

Validación del instrumento – cuestionario de clima organizacional.

Consistencia interna del cuestionario

	Escala Total
Nº de ítems	25
Coefficiente de Alfa de Cronbach	0,826

Como resultado se obtiene el coeficiente alfa de Cronbach obtenido es muy alto, lo que nos da confianza de que el dispositivo es confiable.

B. Ficha de desempeño docente: La confiabilidad del perfil resultante se establece determinando su consistencia interna, es decir, el grado en que sus entradas están relacionadas y son equivalentes entre sí. Para ello utilizamos el coeficiente de cohesión interna Alfa de Cronbach, que varía de 0 a 1, siendo 1 el índice de asociación máximo.

Tabla 6

Validación del instrumento – Ficha de desempeño docente. Consistencia interna de la ficha

	Escala Total
N° de ítems	20
Coefficiente de Alfa de Cronbach	0,839

Como resultado el coeficiente alfa de Cronbach es muy alto, lo que nos da confianza de que el dispositivo es confiable.

Validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos.

Según, Muñiz (2003, p. 151) refiere que la validez “... se han ido siguiendo en el proceso de validación de los test, y que suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo ...”.

Los expertos coinciden en que existe una fuerte relación el estudio y el diseño de la herramienta de recolección de datos. También publican los resultados mostrados:

Tabla 7

Niveles de validez de los instrumentos, según el juicio de expertos.

Expertos	Cuestionario Clima organizacional (%)	Ficha de desempeño docente (%)	Aplicabilidad del instrumento
Dra. Eva Condor Surichaqui	90,0	90,0	Aplicable
Dr. Oscar Sudario Remigio	89,0	89,0	Aplicable
Dr. Werner Surichaqui Hidalgo	88,0	88,0	Aplicable
Promedio de valoración	89,0	89,0	Aplicable

Como resultado, luego de comparar las calificaciones otorgadas por los expertos, se determina y analiza la validez para las variables de investigación:

Tabla 8

Valoración de los niveles de validez.

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy Bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente. Cabanillas (2004, p. 76).

Habiendo establecido los expertos evalúan la validez del instrumento de investigación, el valor de la primera variable es 89,0% y el valor de la segunda variable es 89,0%, podemos estar seguros que el instrumento de investigación tiene un buen grado de potencia para ambas herramientas.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se utilizan:

- **Documental:** Se utilizan para elaborar de la matriz de operacionalización de variables, luego se elaboraron los instrumentos de investigación y se procedió a establecer el criterio de validez y confiabilidad y su aplicación definitiva al grupo muestra seleccionado.
- **Codificación:** Codificamos aún más las unidades de aprendizaje de muestra seleccionando maestros de instituciones de aprendizaje relevantes como centros de aprendizaje. Así mismo, la codificación de posición de las herramientas de investigación para su posterior análisis.

- **Tabulación:** Sirve para clasificar y agrupar datos y tabularlos para obtener los resultados de docentes seleccionados de un grupo de estudio, en este caso el sujeto de estudio.

3.9. Tratamiento estadístico.

- Se presentan en forma de tablas y gráficos estadísticos de fácil comprensión, con el apoyo del paquete estadístico español SPSS V.21, los resultados se analizan utilizando estadística descriptiva para ayudar a lograr los objetivos del estudio.
- Para evaluar la validez y confiabilidad de la herramienta de investigación se utiliza el valor de evaluación de expertos en el primer caso y el estadístico Alfa de Cronbach en el segundo caso con el apoyo del paquete Estadísticas España SPSS V.21, ayudó a demostrar la investigar objetivos.
- Para presentar la prueba de hipótesis, se construye sobre la base de estadística inferencial con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$ bidireccional), debido a que se trata de un estudio sobre temas sociales. La prueba t de Student se utiliza para probar hipótesis que estoy estudiando.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En la ejecución de nuestra investigación se respetaron los principios éticos y jurídicos que nos permitieron aseverar la originalidad, así como la objetividad honestidad y respeto de los derechos de A

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Se inició con la presentación del proyecto de investigación a la EPG – UNDAC, para su revisión y aprobación con opinión de asesor designado, seguidamente se procedió con la elaboración de la matriz de operacionalización de las variables, tomando como definición las dimensiones, indicadores, instrumentos y la escala de valoración, las que fueron elaborados los instrumentos de investigación, seguidamente se procedió a establecer el criterio de validez y confiabilidad uno por juicio de expertos y el otros aplicado el estadístico Alfa de Cronbach, para aplicarlos a la muestra.

Los expertos fueron doctores en ciencias de la educación, ellos opinaron en primera instancia sus sugerencias para su mejora respectiva, las que fueron mejoradas en su oportunidad dando pase a su aplicabilidad.

Se procedió a recopilar los datos luego se seleccionó, codifico, analizo y se obtuvieron los resultados correspondientes, seguidamente se procedió a elaborar el informe final – borrados de la tesis, se realizó con el apoyo y las

sugerencias del asesor, luego se presentó la tesis para su revisión y aprobación por los miembros del jurado calificador para realizar a la sustentación en acto público.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Resultados se presentan a continuación:

4.1.1. Resultados del cuestionario – Clima organizacional.

Tabla 9

Nivel de satisfacción – clima organizacional.

Puntuación	Escala	f _i	%
76 – 100	Satisfactorio	12	54,5
51 – 75	Medianamente satisfactorio	8	36,4
26 – 50	Mínimamente satisfactorio	2	9,1
00 – 25	insatisfactorio	0	0,0
Total		22	100,0

Fuente: resultados del cuestionario

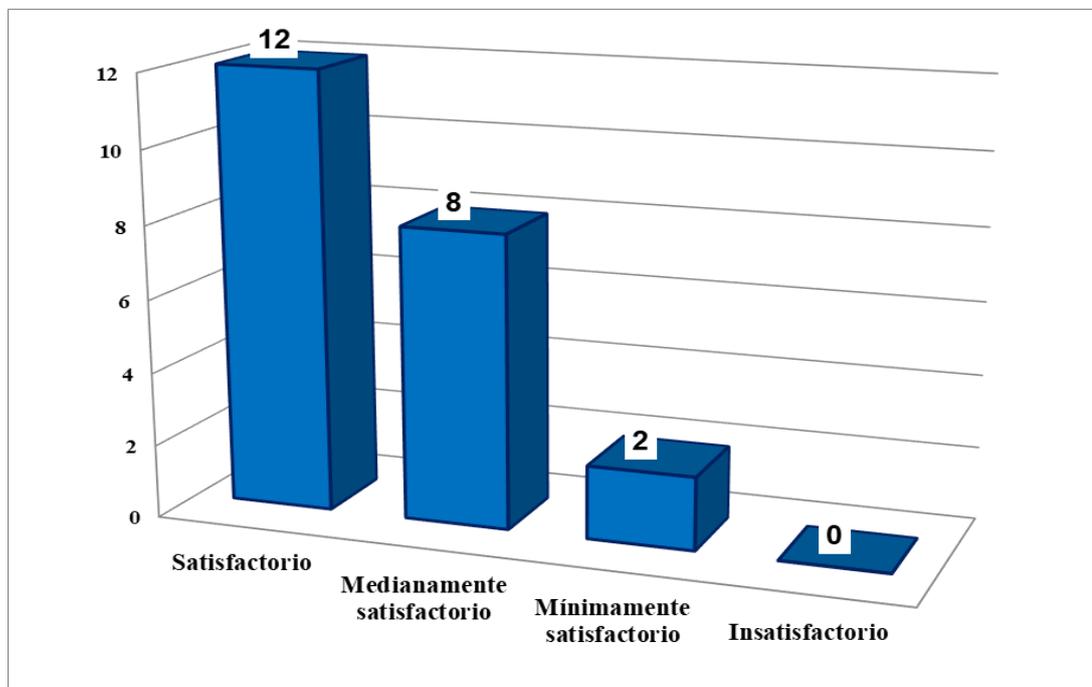


Figura 1: Resultados del cuestionario

Interpretación: La mayoría de los encuestados (54,5% de 12 docentes) están satisfechos con el ambiente de la organización, 8 docentes (36,4%) también están satisfechos con el ambiente de la organización y 2 docentes (9,1%) están satisfechos con el ambiente de la organización de un ambiente y clima organizacional, es decir que el clima organizacional implementado por los directivos en promedio es muy bueno / satisfactorio, el cual ayuda al desarrollo de sus docentes y por ende de la institución Educativa.

4.1.2. Resultados del desempeño docente.

Tabla 10

Nivel de satisfacción. – Desempeño docente.

Puntuación	Escala	f_i	%
76 – 100	Satisfactorio	13	59,1
51 – 75	Medianamente satisfactorio	8	36,4
26 – 50	Mínimamente satisfactorio	1	4,5
00 – 25	insatisfactorio	0	0,0
Total		22	100,0

Fuente: resultados del cuestionario.

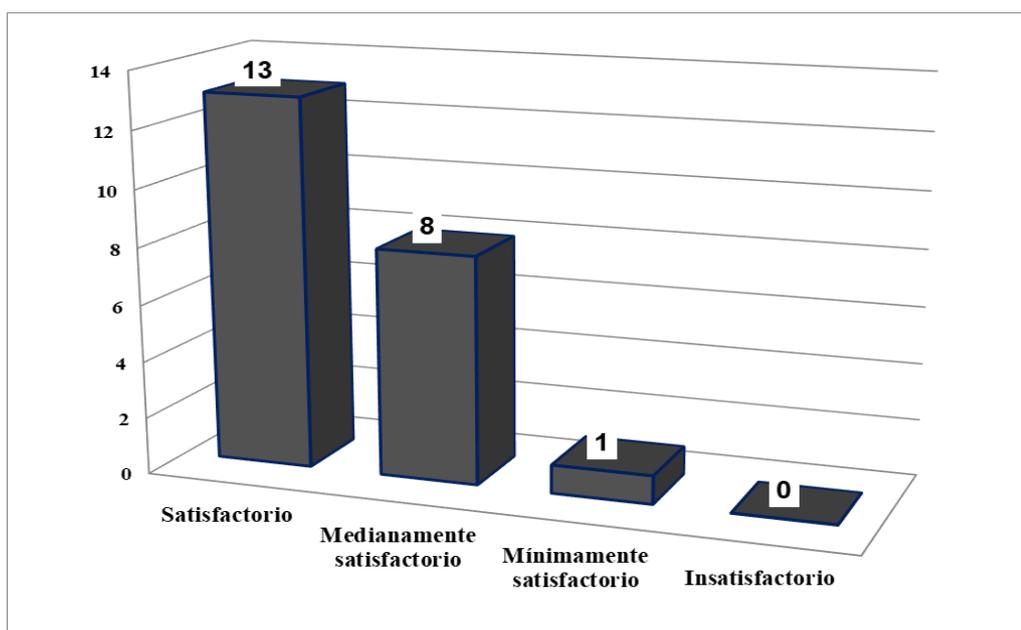


Figura 2: Resultados del cuestionario

Interpretación: la mayoría de los encuestados, hay 13 docentes que representan el 59,1% de la capacidad de aprendizaje, 8 docentes que representan el 36,4% de la capacidad de aprendizaje promedio y el último docente representa el 4,5% de la capacidad de aprendizaje mínimamente satisfecho en su desempeño docente, resultados que fueron observados en su I.E., es decir en promedio el desempeño docente es muy adecuado.

4.1.3. Análisis del índice de correlación de los puntajes obtenidos del liderazgo transformacional y el clima organizacional desde la perspectiva de los docentes.

Tabla 11
Correlación entre los puntajes obtenidos de la aplicación de los instrumentos.

Variables	Muestra	Media Aritmética	Desviación Estándar	Varianza
Clima organizacional	22	76,6	14,5	210,2
Desempeño docente	22	76,9	11,9	142,4

Fuente: Elaboración propia.

Calculando el Coeficiente r_{xy} de Correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Donde x = Puntajes obtenido de variable 1

y = Puntajes obtenidos de variable 2

\bar{x} = Media aritmética

s = Desviación estándar.

n = Número de docentes.

Aplicando la fórmula se obtiene el siguiente resultado.

$$r_{xy} = \frac{22(132804) - (1685)(1692)}{\sqrt{[22(133469) - (1685)^2][22(133120) - (1692)^2]}}$$

$$r_{xy} = 0,88$$

La correlación lineal analizada con Pearson como resultado obtenemos es positiva fuerte.

Interpretación: el resultado nos menciona que el índice de correlación de Pearson es $r_{xy} = 0,88$ puntos; está muy cerca del valor ideal de 1,0; esto nos muestra que existe una correlación positiva fuerte, entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. objeto de estudio.

4.3. Prueba de hipótesis

Comprobamos la hipótesis planteada:

Prueba de hipótesis general.

H₀: No existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} \neq 0$$

Elegimos el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5,0 %) y dividimos el espacio muestral en dos regiones - prueba bilateral:

Calculamos el estadístico t-student.

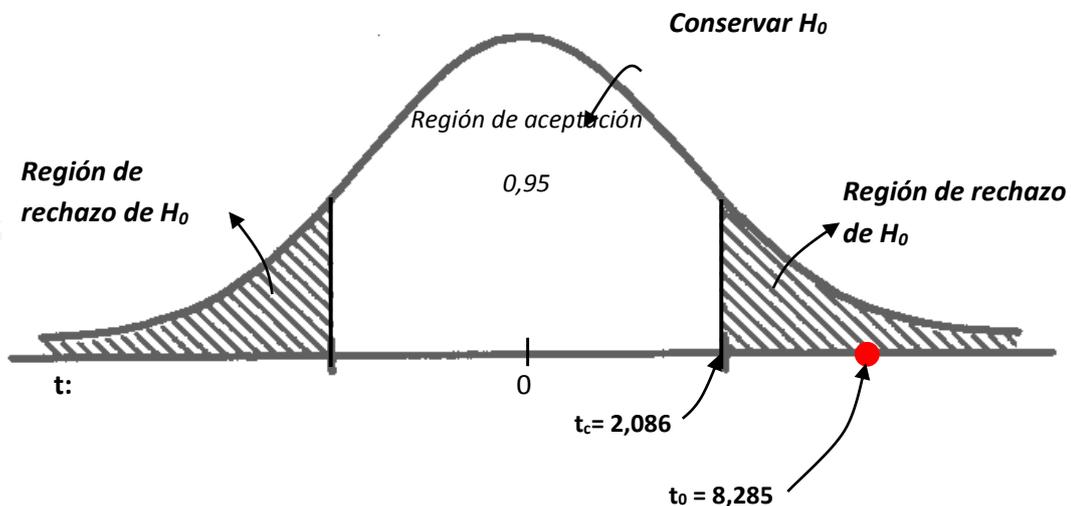
$$t_o = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_o = 0,88 \sqrt{\frac{22-2}{1-(0,88)^2}}$$

$$t_o = 8,285$$

Analizando el valor crítico de t_c para 20 grados de libertad es 2,086 al nivel de significación de 0.05; el valor de $t_o = 8,285$

Entonces $t_o = 8,285 > t_c = 2,086$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, “existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018”.



Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación significativa favorable entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente favorable entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} \neq 0$$

Elegimos el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ y dividimos el espacio muestral en dos regiones – prueba bilateral.

Calcular, con el estadístico t-student.

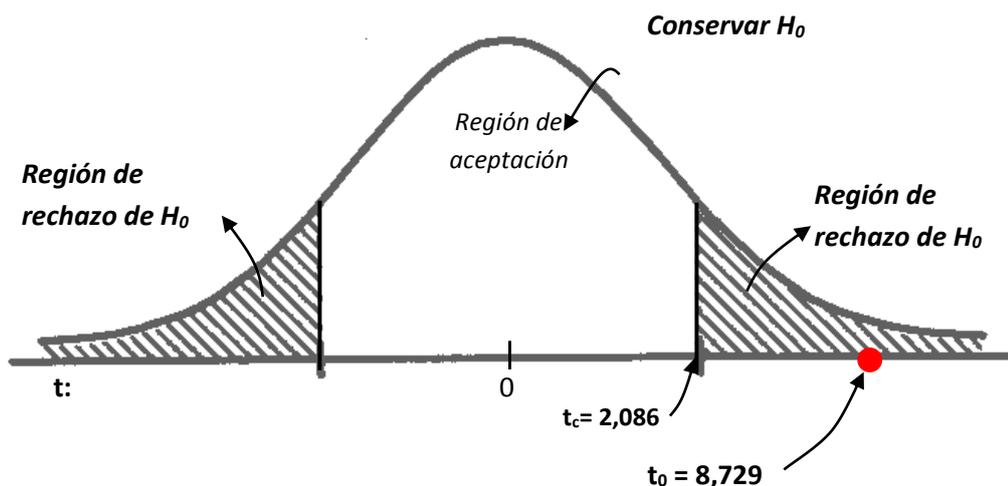
$$t_o = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_o = 0,89 \sqrt{\frac{22-2}{1-(0,89)^2}}$$

$$t_o = 8,729$$

Analizado el valor crítico de t_c para 20 grados de libertad es 2,086 al nivel de significación de 0.05; el valor de $t_o = 8,729$.

Entonces $|t_o = 8,729| > |t_c = 2,086|$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, “existe relación significativa favorable entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza y los saberes de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018”.



Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: No hay correlación significativa favorable entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente favorable entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} \neq 0$$

Elegimos el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ y dividimos el espacio muestral en dos regiones – Prueba bilateral.

Calculando, con el estadístico t-student.

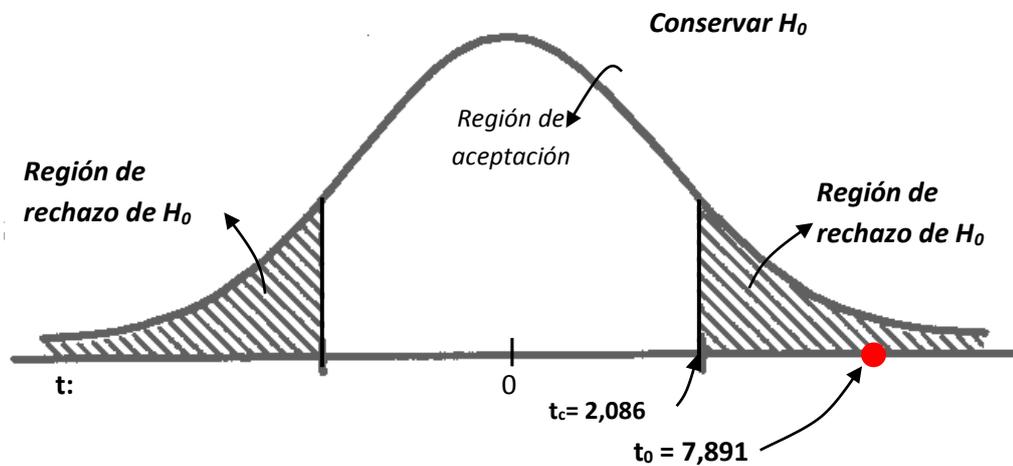
$$t_o = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_o = 0,87 \sqrt{\frac{22-2}{1-(0,87)^2}}$$

$$t_o = 7,891$$

Analizando el valor crítico de t_c para 20 grados de libertad es 2,086 al nivel de significación de 0.05 el valor de $t_o = 7,891$.

Entonces $t_o = 7,891 / > t_c = 2,086$; rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, “hay relación significativa favorable entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018”.



Prueba de hipótesis específica 3.

H_0 : No hay correlación estadística favorable entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relacion estadísticamente favorable entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

$$r_{xy} \neq 0$$

Elegimos el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ y dividimos el espacio muestral en dos regiones – Prueba bilateral.

Calculamos el estadístico t-student.

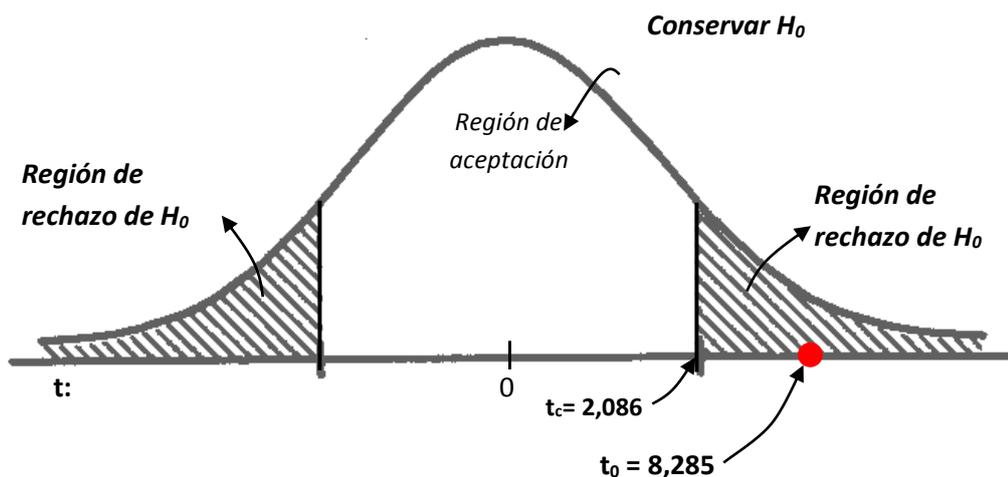
$$t_o = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_o = 0,88 \sqrt{\frac{22-2}{1-(0,88)^2}}$$

$$t_o = 8,285$$

Analizando el valor crítico de t_c para 20 grados de libertad es 2,086 al nivel de significación de 0.05 el valor de $t_o = 8,285$.

Entonces $t_o = 8,285 / > t_c = 2,086$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_1); podemos deducir, “existe correlación significativa favorable entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018”.



4.4. Discusión de resultados.

Tabla 12

Resultados obtenidos del clima organizacional y el desempeño docente.

Variables	Muestra	Media Aritmética	Desviación Estándar	Varianza
Clima organizacional	22	76,6	14,5	210,2
Desempeño docente	22	76,9	11,9	142,4

- Por lo tanto, la variable clima organizacional otorga un promedio de 76.6 puntos, donde el nivel de satisfacción, determinado en la medición de los parámetros mediante la aplicación de la herramienta de investigación.
- El desempeño docente varía, en consecuencia, dando un promedio de 76,9 puntos incluyendo la satisfacción, según lo determinado en las medidas de parámetros de la estudio de la herramienta de investigación.
- Correlacionando los resultados de la variable de estudio, podemos mencionar que ambas variables se encuentran en el nivel de satisfactorio, lo que demuestra que los directivos y docentes seleccionados como muestra de estudio poseen un adecuado clima organizacional y un buen desempeño

docente el cual se refleja en los resultados de aprendizaje de los estudiantes de la Institución educativa objeto de estudio.

- Finalmente podemos afirmar que se debe continuar fortaleciendo ambas variables de estudio ya que ello permitirá que el desarrollo institucional sea sostenible en el tiempo y el espacio y desarrollen una actitud progresista, ello traerá como efecto inmediato el logro de aprendizajes de los estudiantes en un ambiente educativo idóneo.

CONCLUSIONES

1. En referencia al problema de investigación formulados afirmamos que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E.E. María Parado de Bellido en el año 2018, los resultados muestran haber alcanzado un nivel satisfactorio, la correlación es positiva fuerte siendo $r_{xy} = 0,88$ puntos; además lo confirma la prueba de hipótesis $/t_o = 8,285/ > /t_c = 2,086/$, se afirma que, existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.
2. En referencia a la 1ra hipótesis específica formulada, afirmamos el clima organizacional se relaciona favorablemente con la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, así lo demuestra los resultados obtenidos, siendo la correlación positiva fuerte, $r_{xy} = 0,89$ puntos; además lo confirma la prueba de hipótesis $/t_o = 8,729/ > /t_c = 2,086/$, se afirma que, existe relacion estadísticamente favorable entre el clima organizacional y la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.
3. Teniendo en cuenta la segunda hipótesis específica formulada, afirmamos que el clima organizacional se correlaciona favorable a participar en la gestión escolar vinculada a la comunidad, como lo demuestran los resultados obtenidos, tiene una fuerte correlación positiva, $r_{xy} = 0,87$ puntos; además nos afirma la prueba de hipótesis $/t_o = 7,981/ > /t_c = 2,086/$, además, existe correlación estadística favorable Exprésate en la comunidad entre el clima organizacional y la

participación en la gestión escolar en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

4. En referencia a la 3ra hipótesis específica formulada, afirmamos que el clima organizacional se relaciona favorablemente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, así lo demuestra los resultados obtenidos, siendo la correlación positiva fuerte, $r_{xy} = 0,88$ puntos; además lo confirma la prueba de hipótesis $/t_o = 8,285/ > /t_c = 2,086/$, se afirma que, existe relacion estadísticamente favorable entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” de Yanacancha - Pasco 2018.

RECOMENDACIONES

1. Organizar cursos de perfeccionamiento en la implementación de un clima organizacional adecuado y favorable para los docentes y directivos el cual permitirá fortalecer las capacidades de liderazgo y eso contribuirá al logro de los objetivos institucionales.
2. Promover el desarrollo conjunto del clima organizacional, manteniendo una comunicación horizontal, clara y eficiente y permitirá estar informado y consiente de las fortalezas y debilidades que deben ser superadas colectivamente para un mejor entendimiento entre los agentes de la comunidad educativa.
3. Organizar eventos académicos como fortalecimiento de sus enseñanzas institucionales de los docentes, ya que ayudará a mejorar el desempeño del profesor en el aula y lograr resultados positivos en el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.
4. Planificar y ejecutar el seguimiento y/o acompañamiento permanente de las actividades académicas y/o pedagógicas para el reconocimiento de las fortalezas y debilidades de su práctica docente las que deben ser mejoradas, asimismo verificar el cumplimiento de las actividades y responsabilidades asumidas a nivel académico, administrativo e institucional, ello ayudara a lograr el desarrollo institucional.

REFERENCIAS BLIBIOGRAFICAS

- Álvarez, M. (2002).** Liderazgo educativo para directivos, Universidad Ricardo Palma.
Lima.
- Alvarado, O. (1998).** Administración de la Educación: Enfoque Gerencial, Editorial
Universidad de Lima-Perú.
- Arias, F. (2004).** El proyecto de Investigación. Caracas: Episteme. Primera edición.
- Balaguer, M. (2006).** Liderazgo y Calidad en el Servicio en las instituciones educativas
del Rímac. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Berrocal, S. (2006).** Medición del clima institucional. Lima: Universidad Enrique
Guzmán y Valle.
- Bernal, J. (2000).** Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. En Anuario de
Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación.
Universidad de Zaragoza.
- Brunet, L. (2004).** El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones,
diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Campbell, G. (1970).** El clima laboral. Montevideo: Pléyade Carr, F. (2003). El clima
organizacional. México: Trillas
- Canelón, M. (1994).** Clima organizacional. México: Limusa Christensen, G. y Walters,
H. (2007). El líder en la organización. Madrid, Paidós Ibérica
- Castrillón, M. (2005).** Clima organizacional en instituciones educativas privadas y
públicas en Puerto Ordaz. Venezuela: Universidad Los Andes, en < [http://
www.castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF](http://www.castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF)>
- Chiavenato, I. (2007).** Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill.
Bogota.

- Chiavenato I. (2005).** Introducción a la Teoría General de la Administración. Ed Mc. Graw – Hill. México.
- Chiavenato, I. (2004).** Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. México.: International Thomson. Editores.
- Corona, M. (2006).** Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. México: Secretaria de Educación Pública, en revista de UNAM.
- Covey, S. (1997).** Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Barcelona: Paidós.
- García, E. (2006).** Liderazgo docente; recuperado de <http://www.unam.mx/rompan/70/rf70art2.html>
- Hernández, R. y otros. (2014).** Metodología de la investigación, 6ta edición, Editorial Mc- Graw Hill. México
- Herrera, A. (1998).** Cuantificación de la validez de contenidos por criterios de jueces. Santa Fe de Bogotá.: Mc. Graw Hill.
- Martínez (2011)** en su trabajo de investigación titulada El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una Institución educativa Pública en el distrito de Santiago de Surco, Investigación presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Meza, (2012),** en su tesis titulado: Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Isabel de la Provincia de Huancayo- 2011.
- Ministerio de Educación,** Glosario de Términos de Planificación y Administración de Educación.
- Montenegro, I. (2003)** Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.

- Morocho, L. (2010).** El Liderazgo transformacional y el clima organizacional de las I.E. de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú).
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014).** Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014 (Tesis de Magíster, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de <http://goo.gl/vAhela>
- Pujay C y otros (2015),** Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS, 2da edición, editorial San Marcos, Lima – Perú.
- Quintero, N., Africano, N. y Faria, E. (2008).** Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. NEGOTIUM. Revista de Ciencias Gerenciales. (9na ed.).
- Robbins, S. (1990)** Comportamiento organizacional. México.: Editorial Prentice Hall Interamericana.
- Sanchez, H. y Reyes, C. (2006).** Metodología y diseños de la investigación científica. Lima.: Visión Universitaria.
- Selltiz, C. y otros. (2005).** Métodos de investigación en las ciencias sociales. Madrid.: Edición Rialph S.A. 9na edición.
- Severo, F. (2007).** Como dirigir una institución educativa. Lima.: A.F.A. Editores Importadores S.A.
- Siliceo, A.; Casares, D. y González, J. (2000).** Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una organización competitiva. México: McGraw Hill. Primera edición.
- Valdés V., H. (2006)** Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño

docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de:
<http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

ANEXOS

Encuesta del clima organizacional

Objetivo: conocer el nivel de satisfacción del clima organizacional.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas malas ni buenas, debe contestar todas las preguntas, según la escala:

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	Ítems	Valoración			
		1	2	3	4
Identidad institucional					
01	Se identifica y participa con todas las actividades que programa la Institución Educativa.				
02	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la Institución.				
03	Siente una gran satisfacción por la labor realizada en beneficio de la Institución educativa.				
04	Participa activamente en las actividades académicas que promueve la Institución Educativa.				
Comunicación eficaz					
05	El director, personal administrativo y los docentes mantienen una comunicación cordial.				
06	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
07	Se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo				
08	Las informaciones habladas o escritas son claras y precisas.				
09	Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existe personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.				
10	Usted sabe persuadir, busca el consenso.				
11	Al momento de escuchar evalúa el contenido y no la forma.				
12	El director escucha los planteamientos que se le hacen.				
Resolución de conflictos					
13	En los conflictos interpersonales de docentes se persiguen intereses individuales.				
14	Los directivos siempre generan conflictos entre los docentes.				
15	No converso con mis compañeros de otras especialidades.				
16	Es notorio las disputas de la obtención del poder por los grupos.				
17	Relativismo e incluso oposición entre las normas que imponen diferentes docentes.				
18	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los docentes.				
19	Se percibe en la Institución Educativa el principio de resolución: todos salimos ganando.				
20	Practicar las habilidades interpersonales es esencial para la				

	resolución de conflictos.				
Relaciones interpersonales					
21	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipos de ayuda mutua según su afinidad.				
22	Recibe apoyo por parte de sus colegas.				
23	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.				
24	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua.				
25	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.				

Gracias por su colaboración.

Ficha de desempeño docente – Marco del buen desempeño

Objetivo: conocer el nivel de logro del desempeño docente.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas malas ni buenas, debe contestar todas las preguntas, según la escala:

Inicio de logro	Proceso de logro	Logro
1	3	5

Ítems	Valoración		
	1	3	5
Preparación para la enseñanza y aprendizaje:			
1. Domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña			
2. Sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógico influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.			
3. Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares.			
4. Considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular.			
5. En su programación curricular se toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.			
6. Considera que en el diseño de los procesos pedagógico de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
7. Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica.			
8. Uso el cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos.			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:			
9. Aplica las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT.			
10. Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a estudiantes con Necesidades Especiales.			
11. Usa diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.			
12. Sistematiza y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
13. Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
14. Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:			
15. Considera el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en tu I.E.			
16. Valora representar a tu Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo			

profesional.			
17. Considera la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.			
18. Participa en las actividades calendario cívico escolar programadas en tu I.E.			
19. Su práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.			
20. Considera en su práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

Gracias por su colaboración.

Resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación

Nº	Clima organizacional	Desempeño docente
1	55	60
2	92	80
3	60	62
4	90	82
5	46	48
6	94	88
7	86	84
8	62	70
9	90	82
10	82	82
11	86	92
12	58	72
13	88	82
14	92	80
15	62	66
16	84	92
17	86	92
18	68	64
19	82	86
20	66	68
21	86	88
22	70	72

**Correlación de los puntajes obtenidos entre los cuestionarios de
Clima Organizacional y el Desempeño Docente**

N°	x	y	x	y	xy
1	55	60	3025	3600	3300
2	92	80	8464	6400	7360
3	60	62	3600	3844	3720
4	90	82	8100	6724	7380
5	46	48	2116	2304	2208
6	94	88	8836	7744	8272
7	86	84	7396	7056	7224
8	62	70	3844	4900	4340
9	90	82	8100	6724	7380
10	82	82	6724	6724	6724
11	86	92	7396	8464	7912
12	58	72	3364	5184	4176
13	88	82	7744	6724	7216
14	92	80	8464	6400	7360
15	62	66	3844	4356	4092
16	84	92	7056	8464	7728
17	86	92	7396	8464	7912
18	68	64	4624	4096	4352
19	82	86	6724	7396	7052
20	66	68	4356	4624	4488
21	86	88	7396	7744	7568
22	70	72	4900	5184	5040
T	1685	1692	133469	133120	132804



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario de Clima organizacional	Yulan Karla CUEVA OSORIO
Título: El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "María Parado de Bellido" Yanacancha, Pasco 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 10 de agosto del 2018	20885104		066037696
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN

III. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Nilton HUAROC PONCE	STE UNDAC-RR.HH.	Cuestionario de Clima organizacional	Yulan Karla CUEVA OSORIO
Título: El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "María Parado de Bellido" Yanacancha, Pasco 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
27. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
30. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 15 de agosto del 2018	80432801		966853460
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN

II. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Werner Isaac SURICHAQUI HIDALGO	Director EPG - UNDAC	Cuestionario de Clima organizacional	Yulan Karla CUEVA OSORIO
Título: El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "María Parado de Bellido" Yanacancha, Pasco 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 02 de setiembre del 2018	20883897		931363352
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono