



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA,
CHICLAYO 2021”**

PRESENTADO POR:

Bachiller: Diana Noelia Fernández Castañeda

Para optar el grado académico de Maestro en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Lima, Perú

2021



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TITULO DE LA TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA,
CHICLAYO 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo de una educación de calidad conectada al empleo y el servicio a la sociedad.

ASESOR

Mg. Janeth Benedicta Falla Ortiz

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza para seguir adelante en cada una de las etapas que significó el avance de esta tesis.

A mis padres, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes que contribuyeron en mi formación académica al impartirme sus conocimientos.

A mi asesora, quien con mucha paciencia nos ayudó a llegar hasta aquí.

A mi mejor amiga Daisy Jara quien fue un soporte incondicional dentro de mi aprendizaje y en todo momento.

RECONOCIMIENTO

A la universidad ALAS PERUANAS por permitirme cumplir este objetivo profesional.

A la directora del Centro Educativo Santa Cecilia, por permitirme aplicar mi trabajo de investigación en la institución que dignamente dirige.

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación de la investigación	16
1.2.1. Delimitación espacial	16
1.2.2. Delimitación social	16
1.2.3. Delimitación temporal	16
1.2.4. Delimitación conceptual	16
1.3. Problemas de investigación	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problema específico	16
1.4. Objetivos de la investigación	16
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
1.5. Justificación e importancia de la investigación	17
1.5.1. Justificación	17
1.5.2. Importancia	19
1.6. Factibilidad de la investigación	19
1.7. Limitación del estudio	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
2.1. Antecedentes del problema	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Clima organizacional	27

2.2.2. Desempeño docente	33
2.3. Definición de términos básicos	42
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis general	45
3.2. Hipótesis específica	45
3.3. Definición conceptual y operacional de variables	46
3.4. Cuadro de operacionalización de variables	48
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1. Tipo de investigación	49
4.1.1. Tipo de investigación	49
4.1.2. Nivel de investigación	49
4.2. Métodos y diseños de investigación	50
4.2.1. Métodos de investigación	50
4.2.2. Diseño de la investigación	50
4.3. Población y muestra de la investigación	50
4.3.1. Población	50
4.3.2. Muestra	51
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
4.4.1. Técnicas	52
4.4.2. Instrumentos	53
4.4.3. Validez y confiabilidad	54
4.4.4. Procesamiento de datos	55
4.4.5. Ética en la investigación	56
CAPÍTULO V: RESULTADOS	
5.1. Análisis descriptivo	58
5.2. Análisis inferencial	68
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
FUENTES DE INFORMACIÓN	79
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48
Tabla 2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN	51
Tabla 3: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA	52
Tabla 4: Gráfico 1	58
Tabla 5: Gráfico 2	59
Tabla 6: Gráfico 3	60
Tabla 7: Gráfico 4	61
Tabla 8: Gráfico 5	62
Tabla 9: Gráfico 6	63
Tabla 10: Gráfico 7	64
Tabla 11: Gráfico 8	65
Tabla 12: Gráfico 9	66
Tabla 13: Gráfico 10	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Los cuatro dominios del buen desempeño docente

34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia Chiclayo, 2021. La pregunta general que orientó el trabajo fue la siguiente: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia?

El estudio se corresponde con una investigación de tipo cuantitativo de naturaleza aplicada, de un nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental, de corte transversal o transeccional correlacional, pues los datos, según la última característica, fueron recogidos en un solo momento dado.

Esta investigación tuvo una población de 27 docentes, para quienes se diseñó y aplicaron dos cuestionarios, uno para medir el clima organizacional, y el otro, para medir el desempeño docente con 49 y 40 preguntas respectivamente, en la escala de Likert. Los resultados fueron procesados con el estadístico de correlación de Rho Spearman.

Conclusión, Determinamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia Chiclayo 2021, pues los resultados obtenidos muestran que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,497$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, aprendizaje, enseñanza.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between Organizational climate and teaching performance at Santa Cecilia School Chiclayo 2021. The general question that guided the work was the following: How is the relationship between the organizational climate and the teaching performance at the Santa Cecilia Educational Institution?

It corresponds to a quantitative research of an applied nature, of a correlational descriptive level with a non-experimental, cross-sectional or transectional correlational design, since the data, according to the last characteristic, were collected in a single given moment.

This research had a population of 27 teachers, for whom two questionnaires were designed and applied, one to measure organizational climate, and the other, to measure teacher performance with 49 and 40 questions respectively, on the Likert scale. The results were processed with the Rho Spearman correlation statistic

In conclusion, we determined there is a significant relationship between the organizational climate and teaching performance at the "Santa Cecilia" school, Chiclayo 2021, since the results obtained show that according to the correlation statistic of Spearman's Rho, the relationship is positive $r = .497$ and significant with a p-value of $.000 < \alpha = 0.05$, consequently, the research hypothesis is accepted.

Key words: Organizational climate, teaching performance, learning, teaching.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un concepto que en la actualidad no está solo considerado como uno de los factores importantes para incrementar los niveles de la productividad de los trabajadores dentro de una empresa, sino que es también aplicable dentro del ámbito educativo, pues la manera en cómo es percibido el clima interno en la comunidad educativa influye también en el desempeño docente. Es por ello que se realiza esta investigación con el propósito de establecer la relación que existe entre dichas variables en el seno de la institución educativa, objeto de estudio.

En la investigación se plantean las siguientes interrogantes: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes? ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes? ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad? ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente? Todas ellas se desarrollan en el transcurso del presente estudio.

El estudio propone otros objetivos: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, describir la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, precisar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La importancia del estudio radica en que los aportes brindados contribuirán a mejorar el clima laboral de las instituciones educativas, elemento indispensable para ofrecer y desplegar un servicio educativo de calidad. Bajo este contexto puede decirse que de contarse con instituciones educativas que lleven a cabo un servicio de calidad en la línea desarrollada, se estará asegurando un mejor futuro para los estudiantes y profesionales del país.

El presente trabajo de investigación está estructurado en seis capítulos:

En el primer capítulo se da a conocer el planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, así como los

problemas de investigación. Asimismo, se formulan los objetivos, la justificación e importancia, la factibilidad y las limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo está conformado por el marco teórico conceptual, y los antecedentes de estudio —internacionales y nacionales— directamente relacionados con la temática del trabajo.

En el tercer capítulo se muestra el sistema de hipótesis, tanto general como específica y el desarrollo del cuadro de operacionalización de variables.

El cuarto capítulo está orientado a la presentación la metodología que se siguió en este trabajo, de allí que se considera la descripción respecto del nivel, métodos, diseño, población y muestra; así como la validez, la confiabilidad y el aspecto ético de la investigación. También se refieren las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos.

El quinto capítulo presenta los resultados, el análisis descriptivo y análisis inferencial.

Mientras que, en el último de los capítulos, el sexto, se muestra la discusión de los resultados, las conclusiones a las que se llegó con la investigación, a partir de los datos analizados en el capítulo precedente; y finalmente, se alcanzan las recomendaciones que el investigador propone en relación a las conclusiones a las que se llegó con esta investigación, luego del análisis de los resultados; y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En este mundo actual tan competitivo y globalizado, el clima organizacional es un tema de gran importancia para las instituciones que se encaminan en un sistema de mejora continua. Es por ello que se han hecho numerosos estudios respecto a este tema, tanto a nivel internacional como a nivel nacional. Pues, se conoce bien que para alcanzar un alto nivel de productividad no se puede perder de vista el factor humano, que es clave para el desarrollo de una organización, así como su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento, ya que todo esto incide de manera directa en el espíritu de la institución.

En el ámbito educativo, el clima organizacional es también de suma importancia para el buen desempeño docente, y se compone de una serie de factores que influyen de manera directa e indirecta en la manera cómo el clima organizacional es percibido tanto a nivel personal como grupal al interior de la organización educativa. Es por ello que el sistema educativo peruano ha tenido que asumir procesos de reforma y adaptaciones en diferentes momentos. Y en ese sentido, se consideran las acciones del MINEDU en aras de mejorar el Proyecto Educativo Nacional al 2021, implementando documentos como el *Marco del buen desempeño docente*, el *Marco del buen directivo docente*, la *Evaluación del desempeño docente*, entre otros, que permitirán mejorar la educación en nuestro país, brindando una enseñanza efectiva, de calidad.

El clima organizacional y el desempeño docente son una de las mayores fortalezas para la institución educativa, conforman los principales elementos para lograr la calidad educativa. Como menciona Menarguez (citado en Miranda et al., 2021), «si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas» (p. 204). Es por ello que las reformas citadas líneas arriba deberán ir acompañadas de nuevas formas de administración, que impliquen el manejo de un buen clima de las organizaciones educativas, permitiendo así que la implementación sea aún más efectiva.

Es común que los directivos de las instituciones educativas muchas veces perciban que tienen un buen clima laboral; sin embargo, desconocen en su totalidad cómo este es percibido por su plana docente, que es su fuerza de trabajo. Tal es el caso de la Institución Educativa «Santa Cecilia», un centro de prestigio en donde se percibe un agradable clima laboral, pero que este a su vez se ve afectado en ciertos momentos del año escolar, por algunos factores que sólo pueden determinarse realizando una investigación de la realidad que vive por dentro dicha institución educativa.

Observando los planteamientos mencionados y teniendo en cuenta que el clima organizacional es la base para el buen funcionamiento de la empresa y, en nuestro caso, de la institución educativa a través del buen desempeño docente, es primordial reflexionar acerca de dicha variable, dada su vital importancia para la transformación de la escuela en una empresa con visión a futuro. De allí la relevancia de realizar esta investigación, dirigida a analizar en qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo 2021. Esto, con la finalidad de abordar lo significativo que reviste para la calidad como docente y a partir de los resultados obtenidos proponer lineamientos que permitan incrementar su productividad y competitividad.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial:

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa «Santa Cecilia» de la provincia de Chiclayo – departamento de Lambayeque.

1.2.2. Delimitación social

La investigación implicó a los docentes de las diferentes áreas y niveles de la Institución educativa «Santa Cecilia» de Chiclayo.

1.2.3. Delimitación temporal

La presente investigación se realizó entre los meses de junio 2020 a junio 2021.

1.2.4. Delimitación conceptual

Para la presente investigación se tuvieron en cuenta las variables de estudio aludidas, así como sus dimensiones para conceptualizarlas y relacionarlas con documentos clave como el *Marco de Buen Desempeño Docente, Evaluación del Desempeño docente*, así como teorías vinculadas a las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente, a partir de fuentes de información confiables nacionales e internacionales, respetando las normas de estilo y referencias bibliográficas APA.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?
- b. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?

- c. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?
- d. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- b. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- c. Describir la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- d. Precisar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación:

Todo trabajo de investigación está encaminado a dar solución a un problema. A partir de ello, se justifica mediante la presentación de razones que especifiquen el porqué de la investigación, así como la posibilidad de poder llevarse a cabo (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014). Los criterios bajo los cuales se realiza la justificación, según Méndez (cit. por Bernal, 2010) son los siguientes: teórico, metodológico y práctico; los que se complementan con el criterio social (Ñaupas et al., 2018). A continuación, se describe de manera asociada a la presente investigación cada uno de los criterios en mención.

Justificación teórica: Este estudio es relevante desde el punto de vista teórico en la medida en que permite revisar las concepciones que explican la gestión del clima organizacional dentro de una institución educativa, condición que muchas veces no es tomada en cuenta; pues se cree que no repercute directamente en la comunidad educativa. Asimismo, la información obtenida de los resultados contribuye a la lectura científica, la misma que servirá como antecedente para otras investigaciones futuras que estén relacionadas con el tema de estudio. A través de la investigación se midió el nivel en el que se encuentra el clima organizacional y se evaluó la variable *desempeño docente* en sus dominios de preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para evidenciar el logro de resultados.

Justificación metodológica: Desde el punto de vista metodológico la investigación busca analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, para lo cual se emplearon métodos, técnicas e instrumentos diseñados y validados con este fin, los mismos que estarán a disposición de investigadores que busquen analizar estas variables en otros contextos.

Justificación práctica: De acuerdo con el punto de vista práctico, los resultados obtenidos del estudio son relevantes, puesto que permitirán a los directivos tomar medidas organizacionales oportunas, que posibiliten el diseño de estrategias para fortalecer el clima organizacional en sus instituciones educativas, y orientar asimismo a los docentes en la mejora de las diferentes competencias que contribuyan al desarrollo de la misión y visión de la organización, con base en un buen clima laboral.

Justificación social: Desde la perspectiva social, los resultados de esta investigación contribuyen al desarrollo de la sociedad, específicamente en el ámbito educativo; permiten conocer la percepción que tienen los docentes respecto del clima organizacional de la institución. Y mediante ello, se propende a mejorar aspectos que permitan desarrollar un ambiente favorable de cooperación y comunicación, elevando así el nivel de bienestar de los docentes, logrando que

ellos se esfuercen por mejorar su desempeño docente, lo que a su vez está vinculado directamente con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

1.5.2. Importancia:

El estudio de investigación es importante porque los aportes que se brindan contribuyen a la mejora del clima laboral de las instituciones educativas, elemento indispensable para ofrecer y desplegar un servicio educativo de calidad. Bajo este contexto, puede decirse que, de contarse con instituciones educativas con un servicio de calidad, entonces se estaría —de esta manera— asegurando un mejor futuro para los estudiantes y profesionales del país.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se precisan los factores que hicieron posible el desarrollo de la presente investigación.

Recursos económicos

El desarrollo de esta investigación fue posible debido a que se contó con los recursos económicos necesarios para su realización.

El tiempo

La investigadora contó con el tiempo necesario para el desarrollo del presente estudio. Adaptó su disponibilidad de tiempo a los horarios de los docentes implicados en la investigación.

Geográfico

La Institución Educativa «Santa Cecilia» se encuentra ubicada en una zona a la cual se pudo acceder con facilidad para la realización de la investigación.

Materiales

Los materiales para realizar la investigación fueron suficientes y de gran ayuda para la realización de un correcto análisis.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Aquí se plantean las dificultades que limitaron el alcance, el dominio de la validez y el cumplimiento de algunos de los objetivos de la investigación, sin afectar su factibilidad, tal es así el caso de los siguientes factores:

El tiempo

Una de las limitaciones que se tuvo al realizar esta investigación fue el tiempo, pues los docentes debían cumplir obligaciones diarias y muchas veces no disponían de mucho tiempo para contestar los instrumentos.

Los recursos económicos

No existió limitación alguna en cuanto a este tipo de recursos, pues se contó con el financiamiento necesario para llevar a cabo la investigación.

Recursos humanos

Otro factor que se constituyó en una limitante fue con respecto al recurso humano: los docentes manifestaron poca disposición para el desarrollo de los instrumentos de medición, y podrían no haber contestado algunas de las preguntas o haber alterado algunas de sus respuestas por temor a comprometerse.

Recojo de los datos

Debido a la pandemia COVID-19 y el consiguiente aislamiento social, se tuvo algunas limitaciones para el recojo de los datos a través de los cuestionarios; sin embargo, los instrumentos fueron aplicados de manera virtual, cumpliendo con las exigencias del método científico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Según Supo (2015, p. 29), “los antecedentes investigativos son estudios desarrollados dentro de nuestra línea de investigación, ubicados en el mismo nivel investigativo o por debajo de él”. Es decir, son aquellos trabajos de investigación realizados con anterioridad por diferentes autores que hayan hecho uso de las mismas variables y que sirven de apoyo a futuras investigaciones.

2.1. Antecedentes del problema

En este apartado se presentan las investigaciones más importantes que se han encontrado con relación con el tema de investigación, las cuales se presentan primero a nivel internacional y luego a nivel nacional. Durante la revisión, fue posible observar que existe una relación significativa entre las variables investigadas, las cuales se presentan a continuación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Mena, L. (2019). “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto” – Tesis de postgrado. Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia. Esta

investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad. Tiene su base en un estudio de tipo no experimental de diseño correlacional. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos son dos cuestionarios, la escala de clima organizacional y desempeño laboral. Los datos recogidos dieron como resultado la existencia de un grado de correlación de 0.68 entre las variables clima organizacional y desempeño laboral docente, que se aproxima a una correlación positiva fuerte. Finalmente, se concluyó que las variables de estudio están estrechamente relacionadas por lo que un buen clima organizacional en la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto puede incrementar el desempeño laboral de los docentes.

Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora* – Tesis de postgrado – Universidad de Carabobo, Guanare - Venezuela. Esta investigación tuvo como principal objetivo analizar los factores del clima organizacional en el desempeño laboral exitoso de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana. La Mitisús Municipio Cardenal Quintero del estado Mérida, con un enfoque de investigación cuantitativo del tipo descriptivo y la técnica utilizada fue una encuesta. Los resultados obtenidos demuestran que en la variable clima organizacional en sus diferentes factores como son liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y toma de decisiones son negativos en aproximadamente el 50 %, así como las variables desempeño docente en sus dimensiones como innovación de sus labores cotidianas, empatía, participación en congresos y uso de tecnología demostró también ser negativo en más del 50 %. Finalmente, la investigación demostró que existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como la existencia de un liderazgo participativo y no autoritario, también se determinó un clima favorable, aun cuando existen problemas de infraestructura e impuntualidad en el pago de las remuneraciones, siendo estos dos últimos, los factores más significativos a lo largo de la investigación.

Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*- Tesis de postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Ecuador. Esta investigación tiene como finalidad determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. Estuvo basada en una investigación de tipo descriptivo, cuyo instrumento para medir el clima organizacional fue el cuestionario de HayMcBer que consta de noventa (90) reactivos, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. Así mismo, la evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro (4) instrumentos institucionales elaborados de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), determinados para este fin y contemplan las siguientes dimensiones: dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: básica y colegio. En la básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. En esta investigación se llegó a la conclusión de que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. – Tesis de postgrado – Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Esta investigación tuvo como principal objetivo describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Es una investigación de enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, cuyos instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario (Encuesta), entrevista, revisión documental, ya que son todas aquellas fuentes de las cuales

se obtienen información directa. Los resultados alcanzados al aplicar estos instrumentos indican que el clima organizacional presente en la FAREM es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre *medianamente favorable y desfavorable*. Al finalizar la investigación se demostró que el mejoramiento del clima organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de Educación Inicial*- Tesis de postgrado. Universidad del Zulia - Venezuela. Esta investigación tiene como propósito analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en Centro de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia – Venezuela, con un enfoque metodológico de tipo descriptivo-correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se emplearon como instrumentos de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro, al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Likert con alternativas de respuestas *siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca*. Los resultados arrojaron que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula a los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día, situación en la que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de los valores. Finalmente, la presente investigación llegó a la conclusión de que la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Silva, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019*. Tesis de postgrado. Universidad César Vallejo. Trujillo. Esta investigación tiene como propósito determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019., es un estudio de tipo no experimental con diseño correlacional. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios: la escala del clima organizacional y la escala del desempeño docente. Los datos recogidos dieron como resultado que un 50 % aproximadamente opina que está en un nivel medio y bajo respecto a la variable de clima organizacional y un 45 % aproximadamente opinan que está en un nivel medio y bajo respecto a la variable desempeño docente. Finalmente, en sus conclusiones mostró que existe correlación positiva significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con un grado de significación equivalente a 95 % quedó comprobada la aceptación de la hipótesis de investigación.

Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018* – Tesis de postgrado. Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018. Es un estudio de tipo no experimental, descriptivo correlacional. Para ello se utilizaron 21 encuestas aplicadas a las directoras y docentes. A nivel del marco teórico, se hace análisis de las dos variables mediante sus dimensiones. Los datos fueron analizados mediante la prueba estadística de Chi – cuadrada y correlacional, del cual se obtuvo los siguientes resultados; χ^2 0,50. Se aceptó la hipótesis y se demostró que efectivamente sí existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno durante el año 2018.

Huarcaya, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018*. Tesis de postgrado. Universidad César Vallejo - Trujillo. Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, basado en una investigación de tipo de tipo correlacional, en un diseño no experimental descriptivo correlacional, de corte transversal. Se diseñó y elaboró un instrumento denominado encuesta de escala valorativa con 30 ítems, sobre las percepciones del clima organizacional en el desempeño docente, instrumentos que fueron sometidos a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos. Los resultados de la investigación evidencian que en la variable clima organizacional, un 62.50% de la muestra perciben en las categorías de baja y regular y el 37.50 % en alta, en cuanto al desempeño docente el 80 % perciben en un nivel de baja y regular y el 20% en alta. Finalmente, se llegó a la conclusión de que el clima organizacional se correlaciona directa y significativamente con el desempeño docente, en un adecuado ambiente laboral mejor será el desempeño docente, por lo que se concluye que las variables en estudio están correlacionadas.

Orlandini, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017* – Tesis de postgrado. Universidad César Vallejo – Lima. Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Antonia Moreno de Cáceres de la Red N° 07, UGEL N° 05 SJL-EA, 2017. Es un estudio de tipo descriptivo correlacional, cuya recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Como resultados se obtuvo que un 35 % de los maestros manifiestan que el clima organizacional es bajo, así como el 37.5 % afirma que el desempeño docente es malo. Al finalizar el estudio se demostró que según los resultados obtenidos a un nivel de confianza del 95 % y significancia del 5 %, hay relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Antonia Moreno de Cáceres de la Red N° 7 de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Varias, L. (2017). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 27 de diciembre del distrito de Lambayeque*. Tesis de Postgrado. Cesar Vallejo – Lambayeque. Esta investigación tiene como su principal objetivo establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 27 de Diciembre de la Provincia de Lambayeque, la investigación es de tipo descriptivo correlacional y se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido realizar el análisis e interpretación en donde se observó que el nivel de clima organizacional de los docentes es de 30.73, lo cual indica que es un calificativo *alto* según escala establecida y la desviación estándar es de 0.97. Respecto del nivel de desempeño laboral, el resultado es de 33.65, lo cual indica que es un calificativo *alto* según escala establecida y la desviación estándar es de 0.96. Finalmente, el coeficiente de correlación entre clima organizacional y desempeño docente es 0.81. Lo que nos indica que existe alta correlación directa. Se llega a la conclusión de que existe alta correlación directa entre las variables nivel de clima organizacional y desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El concepto de clima organizacional tiene sus orígenes en el trabajo de Lewin (1936), quien demostró que el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. Sin embargo, este término se ha ido enriqueciendo a lo largo de los años con el aporte de algunos autores como Campbell (1970), quien amplía el concepto y lo considera como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente. En esta relación el individuo toma actitudes y se crea expectativas que describen la organización en sus características estáticas como en grado de autonomía.

Fincher y Nash (1983), citados por Villegas (2016), “ubican al clima organizacional dentro del sistema gerencial o administrativo, que incluye además la estructura organizacional, políticas, procedimientos, reglas, sistema de recompensas, toma de decisiones, entre otros. Para Fincher, el clima organizacional se define como las percepciones que los empleados pueden tener en relación con las prácticas organizacionales y los principios operativos”.

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la institución. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” (Chiavenato, 2009).

Para Brunet (2011), “el clima organizacional es denominado clima humano o psicológico y es concebido como un conjunto de atributos percibidos por el recurso humano en una organización. Las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones” (p. 19).

2.2.2. Características del clima organizacional

Existen diferentes autores que comentan respecto de las características del clima organizacional, como se aprecia a continuación.

Silva (1996) considera como características medulares del clima organizacional:

- Es externo al individuo
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto
- Existe en la organización
- Se puede registrar a través de procedimientos varios
- Es distinto a la cultura organizacional

Rodríguez (2001), por su parte, menciona que el clima organizacional presenta las siguientes características:

- Es permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Según se puede observar, el clima organizacional está relacionado con el comportamiento de los trabajadores, quienes a su vez lo evidencian en su desempeño laboral.

2.2.3. Tipos de clima organizacional

En cuanto a las variedades de clima, Rensis Likert habla de dos tipos de clima organizacional, cada uno de ellos dividido en dos grandes sistemas.

El primer sistema es el clima de tipo AUTORITARIO, es de carácter cerrado y determinado por una estructura rígida. Presenta dos sistemas, a saber:

- a) El *Sistema de autoritarismo explorador*, que se caracteriza porque la jefatura, dirección o gerencia no tiene confianza hacia sus trabajadores; la percepción que se tiene según este tipo de clima es de temor y la interacción que se da entre colaboradores y directivos es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes, es decir, que son ellos los que, de forma exclusiva, determinan cuáles son las metas de la organización y la forma de alcanzarlas .

b) El *sistema de autoritarismo paternalista* se caracteriza porque en la relación colaboradores y directos existe confianza. En este tipo de clima se manejan las recompensas y los castigos como fuentes de motivación y los supervisores de cada área manejan mecanismos de control. En este tipo de clima, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados; sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos, pero no fiándose totalmente de su conducta. Solo en contadas ocasiones se desarrolla una organización informal que no siempre se opone a los fines de la organización. Aquí también, el clima tiende a ser cerrado y desfavorable.

Y el segundo sistema es el clima de tipo Participativo. Este tipo de clima se corresponde con un clima abierto, caracterizado por su estructura flexible. Este también se divide en dos grandes sistemas:

a) Sistema consultivo. Este se caracteriza por la confianza que existe entre directivos y colaboradores. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan las funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos que se pretenden alcanzar.

b) Sistema participación en grupo. Este se caracteriza porque los directivos tienen plena confianza en sus colaboradores. La toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación dentro de la organización se realiza en todos los sentidos. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son características que influyen en el comportamiento de los individuos de una organización y que pueden ser medidas dentro de un ámbito laboral. A continuación, se pueden observar las dimensiones propuestas por diferentes autores:

Likert (1967), citado por Brunet (2011), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones.

1. Los métodos de mando: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación: La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia: La influencia de la integración superior-sub-ordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: La planificación, así como la formación deseada.

Litwin y Stringer (1968), citado más adelante por Rodríguez (1999), presentan seis dimensiones:

1. Estructura organizacional: Reglamentos, deberes y obligaciones, que la organización establece, según son percibidas por sus miembros.
2. Remuneraciones: Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.
3. Responsabilidad: Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros, sentirse su propio patrón.
4. Riesgos y toma de decisiones: Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones (retos) en una situación de trabajo.
5. Apoyo: Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo.
6. Conflicto: Nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización, y cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Pritchard y Karasick (1973), citados por Brunet (2011), mencionan once dimensiones:

1. Autonomía: Grado de libertad en la toma de decisiones de cada colaborador.
2. Conflicto y cooperación: Nivel de colaboración percibida entre los colaboradores en cuanto a sus compañeros, además los apoyos humanos y materiales que perciben.
3. Relaciones sociales: Atmósfera social dentro de la organización.
4. Estructura: Directrices, consignas y políticas que emite la organización y afecta la forma de llevar a cabo una tarea.

5. Remuneración: La forma en que el colaborador percibe los beneficios que recibe de parte de la organización.
6. Rendimiento: Relación entre la remuneración y el trabajo bien hecho conforme a las habilidades del ejecutante.
7. Motivación: Elementos motivacionales que utiliza la organización en sus colaboradores.
8. Estatus: Diferencias jerárquicas y la importancia que le da la organización a estas diferencias.
9. Flexibilidad e innovación: Voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y cambiar la forma de hacerlas.
10. Centralización en la toma de decisiones: El nivel en el que la organización delega el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
11. Apoyo: Apoyo que otorga la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados con el trabajo.

Campbell (citado por Silva, 1996), así como Brunet (2011) estiman que un cuestionario de clima debe contemplar las siguientes dimensiones básicas:

1. Autonomía individual: Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión.
2. Grado de estructura que impone el puesto: Esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo.
3. Tipo de recompensa: Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.
4. Consideración, agradecimiento y apoyo: Esta dimensión se basa en lo que un empleado recibe de sus superiores .

El papel del clima laboral en las instituciones educativas

En las instituciones educativas, muchas veces los docentes no logran descifrar los objetivos por alcanzar, es decir, no se sienten parte de la misión y visión de la organización. Sino más bien lo perciben como un lugar con intereses y objetivos poco comunes. Es por ello que es muy común que rechacen las teorías gerenciales, dificultando así la aplicación de estrategias, que permitan mejoras en la gestión. Sin embargo, siendo que las instituciones educativas son también organizaciones, es importante revisar el clima organizacional de estas, con la finalidad de crear un sentido de pertenencia de los individuos a su lugar de trabajo, comprometiendo a los docentes con el logro de los objetivos establecidos” (Figueroa, 2017).

2.2.5. Desempeño docente

Según Blazquez (2007), “el desempeño o práctica docente es la actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos”.

En relación a este concepto, el MINEDU, en el *Marco de Buen Desempeño Docente* (2012) sostiene que los desempeños “son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés *performance* o *perform*, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona” (p. 29).

Es así como muchos autores describen la definición del desempeño docentes. Y todos coinciden con que se trata de las funciones que ejerce el docente durante todo el proceso relacionado a la enseñanza aprendizaje.

Elementos del desempeño docente

El desempeño docente es considerado como la actuación observable de las personas, en relación a una responsabilidad y al logro de determinados resultados. Es así que en el desempeño docente se identifican tres elementos, a saber:

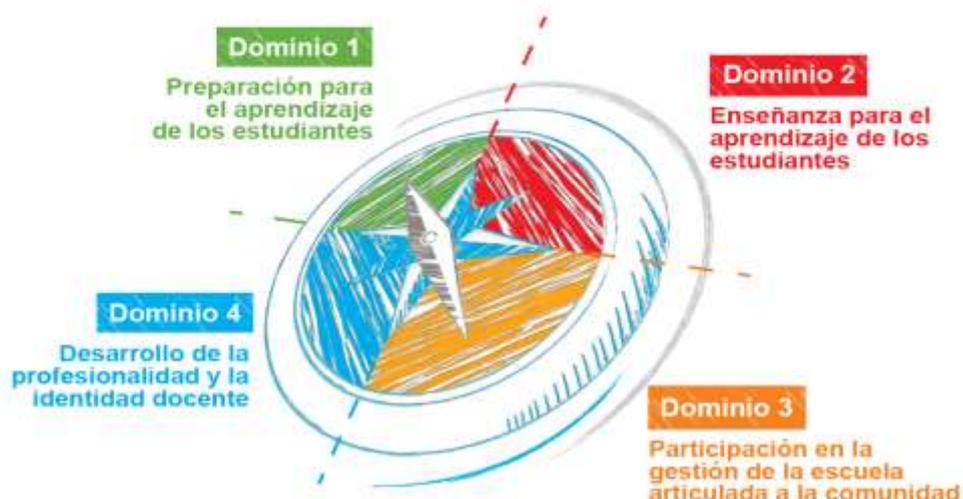
- a. Actuación: Es un comportamiento observable que puede ser descrito y/o medido.
- b. Responsabilidad: Referencia a las funciones generales de la profesión.
- c. Resultados: Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Los cuatro dominios del desempeño docente

El MINEDU, en el *Marco de Buen Desempeño Docente*, sostiene que se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Dominio 1:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2:

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar .

Dominio 3:

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4:

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

Las nueve competencias docentes

Según el MINEDU, en el *Marco de Buen Desempeño Docente*, afirma que se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Dominio 1: 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 2: 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.

Dominio 3: 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 y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

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.

Dominio 4: 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.

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.

Matriz de dominios, competencias y desempeños

Dominio 1: 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: Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.

Desempeño 2: Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

Desempeño 3: Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza 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: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

Desempeño 5: Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

Desempeño 6: Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Desempeño 7: Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.

Desempeño 8: Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.

Desempeño 9: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

Desempeño 10: Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

Dominio 2: 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: Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Desempeño 12: Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.

Desempeño 13: Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

Desempeño 14: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Desempeño 15: Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

Desempeño 16: Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Desempeño 17: Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

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.

Desempeño 18: Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

Desempeño 19: Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Desempeño 20: Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

Desempeño 21: Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

Desempeño 22: Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

Desempeño 23: Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.

Desempeño 24: Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a 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: Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño 26: Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

Desempeño 27: Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

Desempeño 28: Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

Desempeño 29: Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

Dominio 3: 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: Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Desempeño 31: Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.

Desempeño 32: Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

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: Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

Desempeño 34: Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Desempeño 35: Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Dominio 4: 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: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Desempeño 37: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Desempeño 38: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeño 39: Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.

Desempeño 40: Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje: “Es un cambio relativamente permanente en el comportamiento, el pensamiento o los afectos de toda persona, a consecuencia de la experiencia y de su interacción consciente con el entorno en que vive o con otras personas”. (MINEDU, 2014).

Capacidad: Según Vigotsky (1995), se define la capacidad como “una formación compleja que condiciona la idoneidad del hombre para realizar un determinado tipo de actividad profesional, socialmente útil” (p.393)

Competencia: Según Tobón (2013), “las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, y el saber conocer”. (p.93)

Desempeño: “Son actuaciones observables que expresan la competencia”. (MINEDU, 2012, p. 29).

Enseñanza: “Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia”. (Edel 2004, p. 3),

Estrategia: Según Halten (1987), “la estrategia es «el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos.

Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan”.

Programa curricular: Según el Ministerio de Educación (2016), “el programa curricular es el que contiene las definiciones de las competencias y sus capacidades; los enfoques que son los marcos que brindan los elementos teóricos y metodológicos que orientan los procesos de enseñanza y aprendizaje; la vinculación entre competencias; los estándares de aprendizaje que son los niveles de progresión de las competencias y las capacidades descritas de grado a grado para la educación secundaria. Asimismo, se presentan las competencias transversales a las áreas curriculares con orientaciones para su desarrollo”.

Sesiones de aprendizaje: Según el Ministerio de Educación (2016), “las unidades y sesiones de aprendizaje son secuencias pedagógicas a modo de ejemplos para potenciar el trabajo docente. Son consideradas herramientas curriculares, dado que en las unidades se expresan los aprendizajes esperados y el total de secuencias sugeridas para lograrlos durante el año escolar, así como los momentos sugeridos para el desarrollo de cada sesión”. (p.4)

Toma de decisiones: Stoner (2003) define la toma de decisiones, como “el proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico”. (p.260)

Unidades didácticas: Según Ibañez (1992), “la unidad didáctica es la interrelación de todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje con una coherencia interna metodológica y por un periodo de tiempo determinado”. (p.13)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general:

HG: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo.

HO: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo.

3.2. Hipótesis específica:

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

H2: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H3: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H4: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .

3.3. Definición conceptual y operacional de variables:

La operacionalización de variables es un proceso que permite desglosar en indicadores medibles el concepto en gestión. Sabino (1992), al respecto, expresa que la operacionalización de las variables es fundamentalmente cualitativa, y busca como propósito hallar los indicadores mediante los cuales se manifiesta el comportamiento de las mismas. La presente investigación cuenta con las siguientes variables:

3.3.1. Variable X: clima organizacional

Definición conceptual: “El clima organizacional es denominado clima humano o psicológico y es concebido como un conjunto de atributos percibidos por el recurso humano en una organización. Las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones” (Brunet 2011, p. 19).

Se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, que incluye, además la *estructura organizacional, políticas, procedimientos, reglas, sistema de recompensas, toma de decisiones*, entre otros.

Definición operacional: La variable clima organizacional está compuesta por seis dimensiones postuladas por Chiavenato, las cuales son *estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, riesgos y toma de decisiones, apoyo y conflicto*. Para operacionalizar esta variable se usó un cuestionario por medio del cual se recolectaron los datos.

3.3.2. Variable Y: desempeño docente

Definición conceptual: El desempeño o práctica docente es la actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos. (Blazquez, 2007),

Definición operacional: Comprende el adecuado desarrollo de las capacidades del docente en su vocación pedagógica en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, así como de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y relaciones interpersonales a través de su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para operacionalizar esta variable se utilizará un cuestionario por medio del cual se recolectarán los datos .

3.3. Cuadro de operacionalización de variables

TABLA # 01
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Clima organizacional	Estructura organizacional	Reglamentos	1,2,3,4	Siempre=5 Casi siempre=4 Algunas veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1
		Procedimiento	5,6,7,8	
		Autoridad.	9,10,11,12	
		Especialización.	13,14,15	
	Responsabilidad	Identifica	16,17,18,19	
		Atiende	20,21,22	
		Anticipa	23,24,25	
	Riesgos y toma de decisiones	Amenazas	26,27,28	
		Supervisión	29,30,31,32	
	Recompensa o remuneración	Incentivos	33,34,35	
		Motivación	36,37,38	
	Apoyo	Ayuda	39,40,41	
		Relaciones	42,43,44	
Conflicto	Solución	45,46,47,48,49		
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	1,2,3	Siempre=5 Casi siempre=4 Algunas veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1
		Planifica la enseñanza	4,5,6,7,8,9,10	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propio para el aprendizaje.	11,12,13,14,15,16,17	
		Conoce el proceso de enseñanza.	18,19,20,21,22,23,24	
		Evalúa permanentemente el aprendizaje.	25,26,27,28,29	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa en el elaboración del PEI	30,31,32	
		Establece relaciones con la comunidad	33,34,35	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	36,37,38	
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales	39,40	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo con la teoría de Tamayo (2002, p.42), “esta investigación es de naturaleza básica conocida también como investigación pura o fundamental, pues este tipo de investigación se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. Es decir, permitirá analizar la problemática de estudio en base al conocimiento².”

4.1.2. Nivel de investigación

“El presente estudio se caracteriza por ser descriptivo, al no implicar la manipulación intencionada de variables” (Rodríguez, 2011, p. 46).

Así mismo, “este estudio se ubica en el nivel correlacional, pues su objetivo es mostrar la relación entre variables o resultados” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.93). “En este sentido, se examinará la relación entre las variables: clima organizacional y desempeño docente”.

4.2. Métodos y diseños de investigación

4.2.1. Métodos de investigación

En el presente estudio se utiliza el método hipotético deductivo el cual “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p. 60).

En consonancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 5) “en este método, una vez planteado el problema de estudio, el investigador en base a la investigado anteriormente (antecedentes) construye un marco teórico, del cual deriva una o varias hipótesis y las somete a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados”.

4.2.2. Diseño de la investigación

El diseño de este trabajo es no experimental tal como lo argumenta Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152), refiriéndose a aquellos donde la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables de estudio.

Asimismo, “la investigación presenta un corte transversal o transeccional correlacional, pues se realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir cómo se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Población

La población según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 78).

El universo considerado en la presente investigación estuvo conformado por los 27 docentes de la Institución Educativa Santa Cecilia, los cuales pertenecen tanto al nivel de Educación Inicial como al de Educación Primaria, y están distribuidos según se muestra el cuadro siguiente:

TABLA 02
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

NIVEL	GÉNERO		POBLACIÓN
	M	F	
Inicial	0	12	12
Primaria	2	13	15
TOTAL	2	25	27

Fuente: Elaboración propia.

4.3.2. Muestra

“Como la población es muy pequeña, la muestra estará conformada por el 100 % de los docentes. Es decir, se considerará una muestra censal; pues la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de la naturaleza y características del estudio, así como de los objetivos planteados por los investigadores”. (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

Muestreo Censal: Ramírez (2007) afirma “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 75).

Las unidades de análisis para la presente investigación fueron elegidas del total de la población por tratarse de una población pequeña, por consecuencia, se utilizará el muestreo censal. Que consta de 27 docentes que laboran en la institución Educativa “Santa Cecilia”, quienes participan de manera voluntaria.

TABLA 03
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

NIVEL	GÉNERO		MUESTRA
	M	F	
Inicial	0	12	12
Primaria	2	13	15
TOTAL	2	25	27

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

“Las técnicas son procedimientos que nos van a permitir, recolectar datos o información”. (Arias, 2012, p.67).

En la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas:

La encuesta: Según Sánchez (1998) “la encuesta es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria”. Así mismo, la encuesta para Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.324) “es una técnica de investigación social que comprende preguntas elaboradas con la finalidad de conocer las opiniones de los encuestados, a fin de encauzar temas o actividades específicas, en este caso el clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa Santa Cecilia”.

La observación: “Esta técnica consiste en captar a través de la visión algunos hechos o situaciones que se produzcan en relación a los objetivos planteados” (Arias, 2012, p.69).

Análisis Documental: “Son técnicas básicas que nos sirven para recopilar los datos de nuestra investigación” (Baena, 2017, p.69). Esta técnica se aplicó durante todo el proceso de la investigación, en la revisión del material bibliográfico como son los libros de consulta, investigaciones y otros.

4.4.2. Instrumentos

A fin de recolectar la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación, se aplicaron dos cuestionarios, uno para la variable *clima organizacional* y otro para la variable *desempeño docente*.

Cuestionario: Según Padilla et al. (1998, p.116), un cuestionario “recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”. En esta investigación, los cuestionarios tuvieron preguntas estructuradas tipo escala de Likert, y estuvieron dirigidos a los docentes de los niveles Inicial y Primaria de la Institución Educativa “Santa Cecilia” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

Cuestionario de clima organizacional: Este instrumento contó con 49 preguntas divididas en seis dimensiones: estructura organizacional, responsabilidad, riesgo, recompensas, apoyo y conflictos; y a su vez cada una de ellas estuvo orientada a medir sus propios indicadores.

FICHA TÉCNICA

- **Autor:** Tupiño (2014) Clima organizacional y desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 distrito de SJL, 2014.
- **Objetivo:** Determinar el nivel de clima organizacional.
- **Tiempo de aplicación:** Se estima que el tiempo de aplicación será aproximadamente 30 minutos para este cuestionario.
- **Escala:** Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
- **Cuestionario de desempeño docente:** Este instrumento contó con 40 preguntas para medir el desempeño docente, en sus cuatro dominios: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la personalidad y la identidad docente y cada una con sus respectivos indicadores.

FICHA TÉCNICA

- **Autor:** Ministerio de Educación del Perú (Marco del buen desempeño docente, MINEDU 2012).
- **Objetivo:** Determinar el nivel de desempeño docente.
- **Tiempo de aplicación:** Se estima que el tiempo de aplicación será aproximadamente 30 minutos para este cuestionario.
- **Escala:** Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

4.4.3. Validez y confiabilidad

La validez “de la investigación se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para este estudio, los instrumentos fueron validados según la opinión o juicio de expertos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

El juicio de expertos “se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 204). En la presente investigación el instrumento fue validado por cinco expertos.

Confiabilidad, “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Para la presente investigación, la confiabilidad del instrumento se obtuvo aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Alfa de Cronbach: “Consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1” (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, p. 281).

4.4.4. Procesamiento y análisis de datos

El estudio se realizó en dos etapas:

Etapa de planificación: Durante esta etapa se coordinó con los directivos de la institución educativa, se obtuvieron los permisos correspondientes, se coordinaron las fechas para la aplicación de los cuestionarios. Se eligieron y validaron los instrumentos.

Etapa de ejecución: Durante esta etapa se aplicaron los cuestionarios a los docentes de la institución educativa, luego se procedió a seleccionar, procesar y tabular los datos, para finalmente analizar la información recolectada.

- Los datos se tabularon en el programa Excel, en el que se descargó la información recibida de la aplicación de ambos cuestionarios.
- Se recogieron los datos mediante la aplicación de cuestionarios virtuales relacionados al clima organizacional y al desempeño docente.
- La información recolectada se procesó con el programa SPSS-24 para hallar el grado de relación de las variables de estudio con los estadísticos correspondientes
- Se analizaron los datos y se discutieron los resultados para llegar a las conclusiones y poder así hacer las recomendaciones respectivas.

4.4.5. Ética en la investigación

Los aspectos éticos son indispensables en toda investigación, por lo tanto, esta investigación se desarrolló teniendo en cuenta las recomendaciones del Manual de Publicaciones APA, así como el código de ética para la investigación de la Universidad Alas Peruanas. Se consideraron los siguientes principios éticos:

- Se garantiza la fidelidad de la información y los resultados, es decir no habrá manipulación en la información.
- La información **será reservada**, es decir se mantendrá el anonimato, así como el respeto de los encuestados y/o participantes involucrados en la investigación.
- Se contará con la autorización por parte de la Institución Educativa para aplicar las encuestas a los docentes.
- La investigación es original.
- Se asegura la no discriminación e igualdad de oportunidades en la investigación.
- Se incluye la bibliografía de autores citados.

CAPÍTULO V:
RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

VARIABLE X: clima organizacional

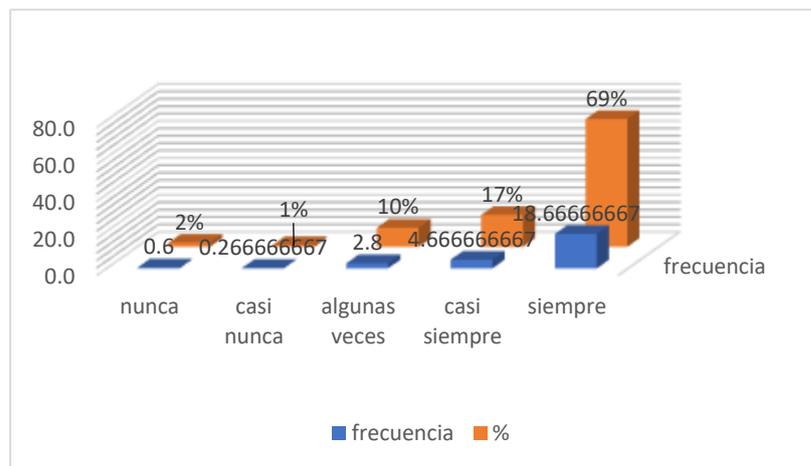
Dimensión: estructura organizacional

Indicadores: regulación, procedimiento, autoridad, especialidad

Tabla N° 4

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0,6	2	1	2
casi nunca	0,3	1	1	3
algunas veces	2,8	10	4	14
casi siempre	4,7	17	8	31
siempre	18,7	69	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 1



Interpretación: Observamos en la tabla 4 y el gráfico 1 que del 100 % de encuestados el 2 % contestó nunca, el 1 % casi nunca, el 10 % algunas veces, 17 % casi siempre y el 69 % siempre lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *regulación, procedimiento, autoridad, especialidad*, POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA Institución Educativa.

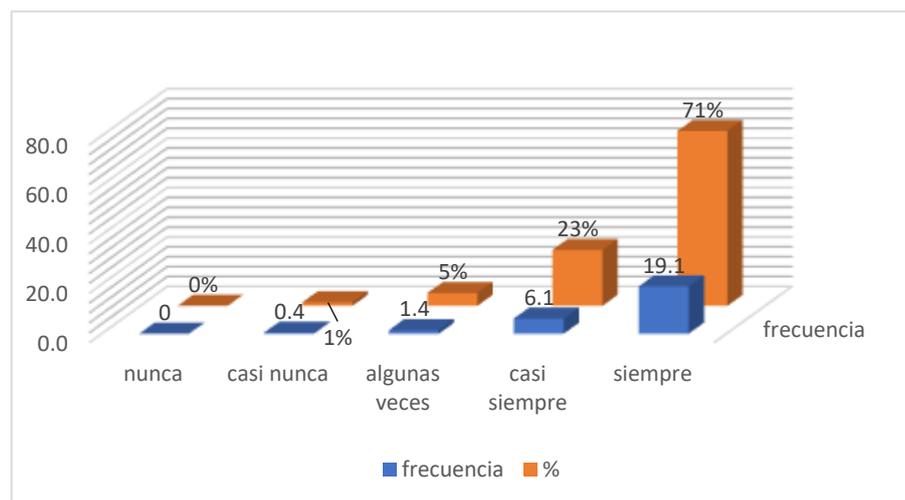
Dimensión: responsabilidad

Indicadores: identifica, atiende, anticipa

Tabla N° 5

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0,0	0	0	0
casi nunca	0,4	1	0	1
algunas veces	1,4	5	2	7
casi siempre	6,1	23	8	29
siempre	19,1	71	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 2



Interpretación: Observamos en la tabla 5 y el gráfico 2 que del 100 % de encuestados el 1 % contestaron casi nunca, el 5 % algunas veces, 23% casi siempre y el 71% siempre lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *identifica, atiende, anticipa* por parte del director de la Institución Educativa.

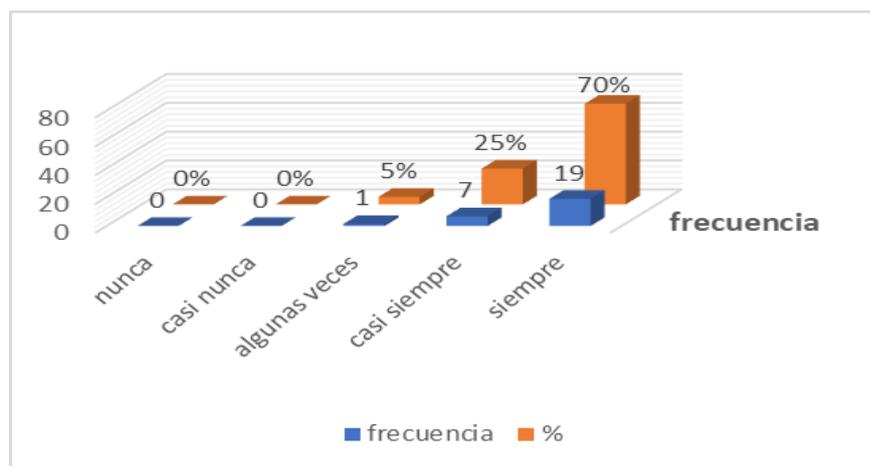
Dimensión: riesgos y toma de decisiones.

Indicadores: amenazas, supervisión

Tabla N° 6

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0	0	0	0
casi nunca	0	0	0	0
algunas veces	1	5	1	5
casi siempre	7	25	8	30
siempre	19	70	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 3



Interpretación: Observamos en la tabla 6 y el gráfico 3 que del 100 % de encuestados contestaron el 5 % algunas veces, 25 % casi siempre y el 70 % siempre lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *amenazas, supervisión* en la Institución Educativa.

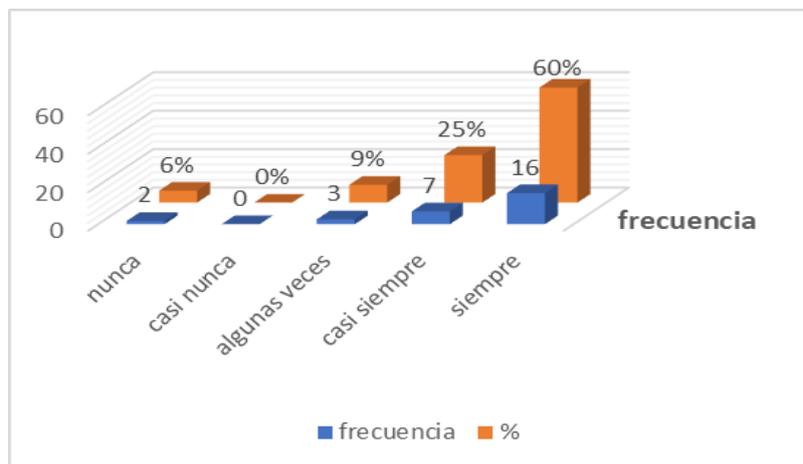
Dimensión: recompensas

Indicadores: incentivos, motivación

Tabla N° 7

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	2	6	2	6
casi nunca	0	0	2	6
algunas veces	3	9	4	15
casi siempre	7	25	11	40
siempre	16	60	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 4



Interpretación: Observamos en la tabla 7 y el gráfico 4 que del 100 % de encuestados el 6 % contestaron nunca, el 9 % algunas veces, 25 % casi siempre y el 60 % siempre lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *incentivos* y *motivación* de parte del director de la Institución Educativa.

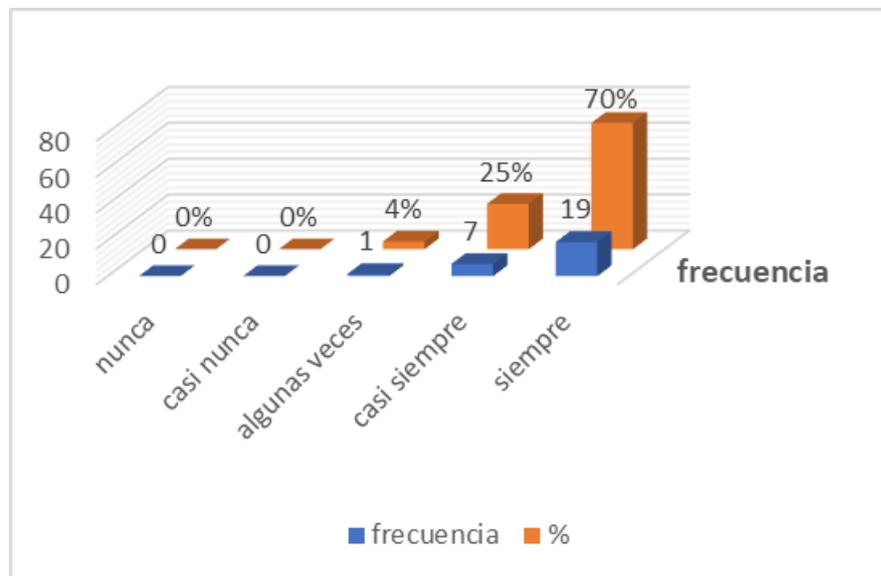
Dimensión: apoyo

Indicadores: ayuda, relaciones sociales

Tabla N° 8

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0	0	0	0
casi nunca	0	0	0	0
algunas veces	1	4	1	4
casi siempre	7	25	8	30
siempre	19	70	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 5



Interpretación: Observamos en la tabla 8 y el gráfico 5 que del 100 % de encuestados el 4 % contestó algunas veces, 25 % casi siempre y el 70 % siempre, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores Ayuda y relaciones sociales entre los integrantes de la comunidad educativa.

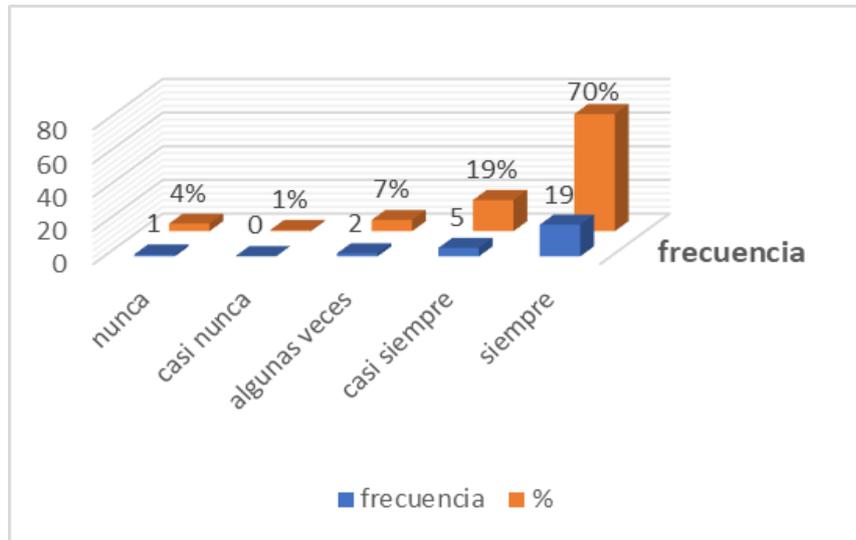
Dimensión: conflicto

Indicadores: solución

Tabla N° 9

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	1	4	1	4
casi nunca	0	1	1	5
algunas veces	2	7	3	12
casi siempre	5	19	8	30
siempre	19	70	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 6



Interpretación: Observamos en la tabla 9 y el gráfico 6 que del 100 % de encuestados el 4% contestaron nunca, el 1 % casi nunca, el 7 % algunas veces, 19 % casi siempre y el 70 % siempre, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con el indicador de solución de conflictos o problemas por parte del director de la Institución Educativa.

VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

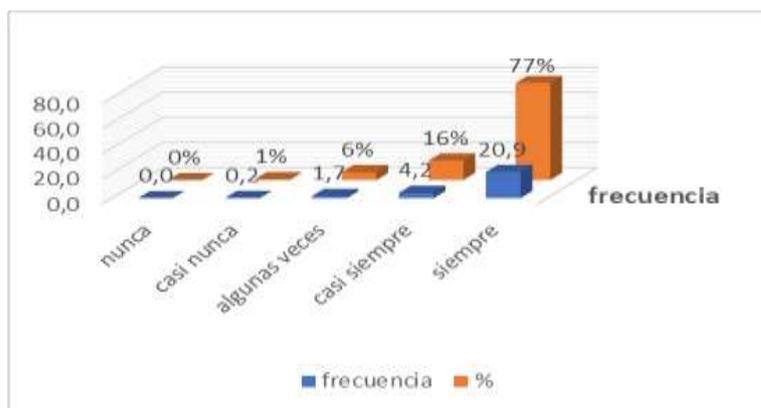
Dimensión: preparación para el aprendizaje

Indicadores: conoce y comprende las características de todos sus estudiantes, planifica la enseñanza

Tabla Nº 10

Válidos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0,0	0	0	0
casi nunca	0,2	1	0	1
algunas veces	1,7	6	2	7
casi siempre	4,2	16	6	23
siempre	20,9	77	27	100
Total	27	100		

Gráfico Nº 7



Interpretación: Observamos en la tabla 10 y el grafico 7 que del 100 % de encuestados el 1 % contestaron casi nunca, el 6 % algunas veces, 16 % casi siempre y el 77 % siempre, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *conoce y comprende las características de todos sus estudiantes, planifica la enseñanza*, por parte de los docentes de la Institución Educativa.

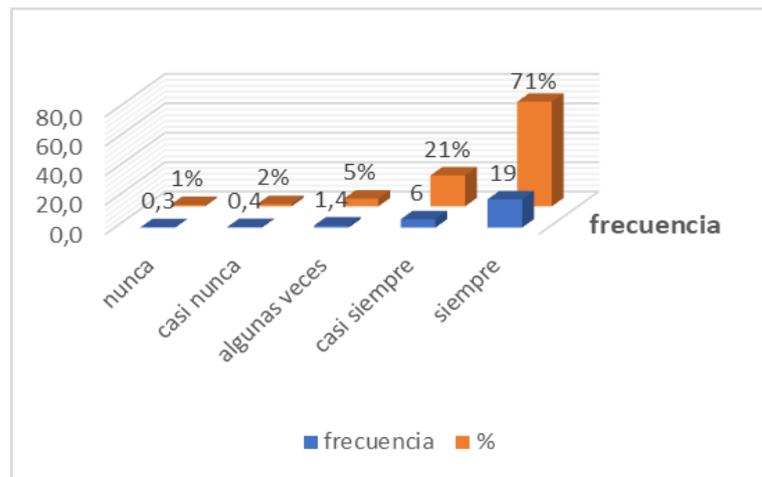
Dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores: *crea un clima propio para el aprendizaje, conoce el proceso de enseñanza, evalúa permanentemente el aprendizaje*

Tabla N° 11

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0,3	1	0	1
casi nunca	0,4	2	1	3
algunas veces	1,4	5	2	8
casi siempre	6	21	8	29
siempre	19	71	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 8



Interpretación: Observamos en la tabla 11 y el gráfico 8 que del 100 % de encuestados el 1 % contestaron nunca, el 2 % casi nunca, el 5 % algunas veces, 21 % casi siempre y el 71 % siempre, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *crea un clima propio para el aprendizaje, conoce el proceso de enseñanza, evalúa permanentemente el aprendizaje*, por parte de los docentes de la Institución Educativa.

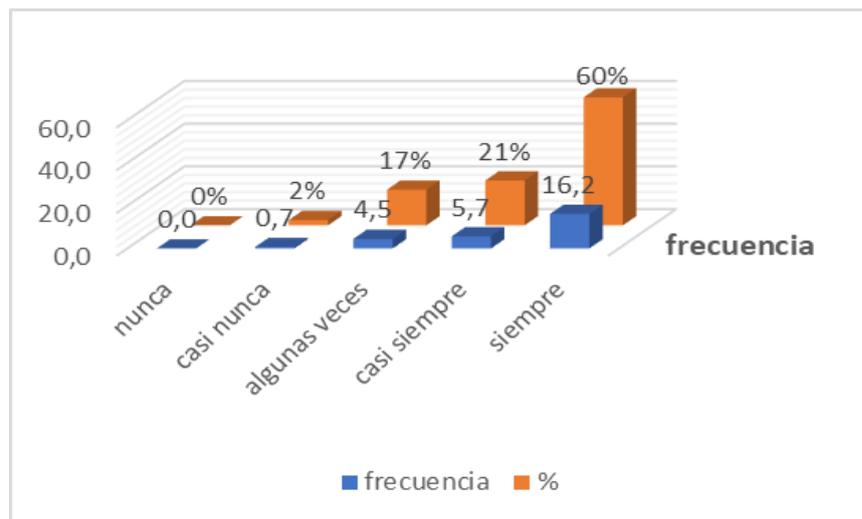
Dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicadores: participa en la elaboración del PEI, Establece relaciones con la comunidad

Tabla N° 12

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0,0	0	0	0
casi nunca	0,7	2	1	2
algunas veces	4,5	17	5	19
casi siempre	5,7	21	11	40
siempre	16,2	60	27	100
Total	27	100		

Gráfico N° 9



Interpretación: Observamos en la tabla 12 y el gráfico 9 que del 100 % de encuestados el 2 % contestaron casi nunca, el 17 % algunas veces, 21 % casi siempre y el 60 % siempre, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores *participa en la elaboración del PEI, establece relaciones con la comunidad*, los docentes de la Institución Educativa.

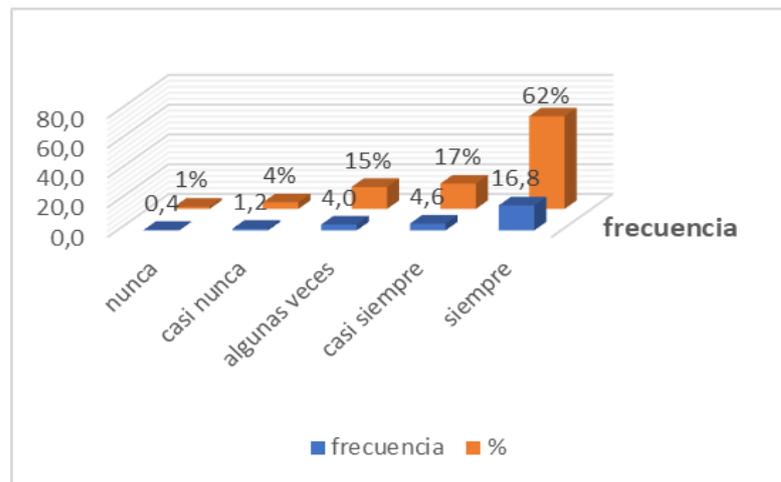
Dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores: *reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales*

Tabla Nº 13

Validos	frecuencia	%	f acumulada	% acumulado
nunca	0,4	1	0	1
casi nunca	1,2	4	2	6
algunas veces	4,0	15	6	21
casi siempre	4,6	17	10	38
siempre	16,8	62	27	100
Total	27	100		

Gráfico Nº 10



Interpretación: Observamos en la tabla 13 y el grafico 10 que del 100 % de encuestados el 1 % contestaron nunca, el 4 % casi nunca, el 15 % algunas veces, 17 % casi siempre y el 62 % siempre lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre se cumple con los indicadores Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales, los docentes de la Institución Educativa.

5.2 Análisis inferencial

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima organizacional	27	100,0%	0	0,0%	27	100,0%
Desempeño docente	27	100,0%	0	0,0%	27	100,0%

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,251	,774	27	,000
Desempeño docente	,215	,766	27	,000

CONCLUSIÓN: Observamos según la prueba de normalidad Shapiro – Wilk las variables *clima organizacional* y *desempeño docente* proviene de una distribución diferente a la normal con un p-valor de $0,000 < \alpha 0,05$ por lo tanto se utilizará el estadístico no paramétrico de Rho de Pearson.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

HO: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo.

HG: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”, Chiclayo.

Correlaciones

			Clima Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,497
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,497	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

INTERPRETACIÓN: La tabla nos muestra que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,497$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo.

CONTRASTACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

HO: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

HI: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Correlaciones

			Clima Organizacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,310
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,310	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

6.

INTERPRETACIÓN: La tabla nos muestra que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,310$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación, Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

CONTRASTACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

HO: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

HI: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Correlaciones

			Clima Organizacional	Enseñanza para el Aprendizaje
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,260
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,260	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

INTERPRETACIÓN: La tabla nos muestra que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,260$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación, Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

CONTRASTACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

HO: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

HI: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Correlaciones

			Clima Organizacional	Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,362
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	27	27
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,362	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	27	27

INTERPRETACIÓN: La tabla nos muestra que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,362$ y significativa con un p-valor de $,001 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación, Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

CONTRASTACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

HO: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

HI: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Correlaciones

			Clima organizacional	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad Docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,243
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	27	27
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,243	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	27	27

INTERPRETACIÓN: La tabla nos muestra que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,243$ y significativa con un p-valor de $,002 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación, Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

CAPÍTULO VI:

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Primera

Con respecto a la hipótesis general de la investigación existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia Chiclayo, para ello se utilizó una muestra censal y se aplicó una encuesta para cada una de las variables, cuyos resultados nos permitieron confirmar las hipótesis planteadas. Según la correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,497$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, reflejando un nivel de correlación moderado. Esto quiere decir que la relación que existe entre las variables clima organizacional y desempeño docente es realmente significativa, mostrando similitud con la investigación realizada por el autor Mañuico (2018) en su investigación sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Luis Carranza del distrito de Ayacucho 2017, en donde también reflejó la existencia de una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con un nivel de correlación moderada entre ambas variables. Llevándonos a la conclusión que tanto el clima organizacional y el buen desempeño de los docentes están estrechamente ligados y ambas variables dependen el uno de la otra.

Segunda

En cuanto al contraste de la primera hipótesis específica H1, en la que se menciona que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,310$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, reflejando un nivel de correlación moderado entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Mostrando similitud con la investigación realizada por Pajuelo (2018) en su investigación Clima Organizacional y la Gestión del Desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, en donde demuestra un nivel alto de correlación con esta dimensión, quedando así demostrado que un buen clima organizacional tendrá como resultado un buen nivel de preparación de los docentes para el aprendizaje de sus estudiantes.

Tercera

En lo que respecta al contraste de la segunda hipótesis específica H2, en la que se menciona que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,260$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, reflejando un nivel de correlación positiva baja entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje. Estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos en la investigación realizada por Laura y Caycho (2018) en su investigación Clima organizacional y desempeño docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018, en donde muestra también un nivel de correlación positiva baja de 0.276 lo que quiere decir que el clima organizacional afecta directamente en el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Cuarta

En relación al contraste de la tercera hipótesis específica H3, en la que se menciona que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,362$ y significativa con un p-valor de $,001 < \alpha = 0,05$, mostrando un nivel de correlación moderado, asemejándose a los resultados obtenidos por la investigación realizada por Muñico (2018) en su investigación sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Luis Carranza del distrito de Ayacucho 2017, en donde demuestra que al existir un buen clima organizacional, la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad será positiva.

Quinta

En lo referente al contraste de la cuarta hipótesis específica H4, en la que se menciona que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,243$ y significativa con un p-valor de $,002 < \alpha = 0,05$, mostrando un nivel de correlación positiva baja entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos en la investigación realizada por Laura y Caycho (2018) en su investigación Clima Organizacional y Desempeño docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018, en donde se demuestra también un nivel de correlación positiva baja de 0.273 lo que quiere decir que el clima organizacional afecta directamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Finalmente, diremos que según los resultados obtenidos en la presente investigación, existe evidencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021.

CONCLUSIONES

Primera:

Determinamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia Chiclayo 2021, pues los resultados obtenidos muestran que según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,497$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Segunda:

Establecemos que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,310$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación.

Tercera:

Identificamos que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, pues según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,260$ y significativa con un p-valor de $,000 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación.

Cuarta:

Describimos que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, pues según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,362$ y significativa con un p-valor de $,001 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación.

Quinta:

Precisamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, pues según el estadístico de correlación de Rho de Spearman la relación es positiva $r = ,243$ y significativa con un p-valor de $,002 < \alpha = 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

Primera

Desarrollar talleres y actividades de integración entre el personal y los directivos de la institución, promoviendo el desarrollo de lazos fraternos, así como generando mayor apertura entre los miembros de la institución para asuntos no solo laborales sino también personales.

Segunda

Promover la actualización constante del personal docente y directivo a través de capacitaciones online que son rápidos, adaptables y fáciles de desarrollar debido a la coyuntura que se vive hoy en día; ayudando a los docentes en el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente, mejorando de esta manera la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tercera

Crear un sistema de reconocimiento a la labor docente a través de estímulos personales internos como participar de talleres para el desarrollo de habilidades o hobbies de interés personal, así como estímulos externos laborales que motiven al personal a estar preparado y a esforzarse cada día para brindar una buena enseñanza a los estudiantes.

Cuarta

Organizar eventos sociales de confraternización que permitan una mejor interacción entre el personal, proporcionando así un mejor ambiente, propicio para el desarrollo de las buenas prácticas docentes.

Quinta

Fomentar la creación de equipos de trabajo conducentes a mejorar la participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a partir de la generación de estrategias para el desarrollo de la investigación e innovación.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora* [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo]. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/5153>
- Arias, C. (2006). *Enfoques teóricos sobre la, percepción que tienen las personas.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4907017.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación.* (6.^a ed.). https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación.* (3.^a ed.). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blazquez, P. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente.* https://books.google.com.pe/books?id=QGbHrSuBeXgC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Francisco+D%C3%ADaz+Alcaraz%22&hl=pt-PT&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones.* <https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10478>

- Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Criado, Y. (2018). *Antecedentes de la investigación*.
<https://es.slideshare.net/vcriadod/yvette-criado-davila-docente>
- Dorta, A. (2013). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*.
<http://centrodesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Duarte, G. (2008). *Definición ABC*.
<https://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>
- Edel, R. (2004). *El concepto de enseñanza aprendizaje*. *RED Científica*, 1-5.
<https://aaym.files.wordpress.com/2011/06/redcientc3adfica-el-concepto-de-ensec3blanza-aprendizaje.pdf>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gerle, E. (2014). *Toma de decisiones*. [https://es.slideshare.net/edaliagerle/toma-de-decisiones-42064061](https://es.slideshare.net/edaliagerle/toma-decisiones-42064061)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huarcaya, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35159>
- Ibañez, G. (abril 1992). *Planificación de unidades didácticas: una propuesta de formación*. *Revista Aula*, 13-15.
- Ibarra, L & García M (2012). *Dimensiones del clima organizacional*.
http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.html

- Laura, E. & Caycho, T. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño del Docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eEdmHYVcF8MJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29722/laura_he.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=6&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de Educación Inicial*. [Tesis de Maestría, Universidad del Zulia] <https://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente>
- Mañuico, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública Luis Carranza del distrito de Ayacucho - 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19569>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Ecuador] <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el Desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la universidad pública de el alto*. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés – Sede Bolivia] <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22998>
- Ministerio de Educación. (2014). *Aprendizajes*. <http://www.minedu.gob.pe/p/politicas-aprendizajes-comoaprenden.html>
- Ministerio de Educación. (2016). *Programa curricular*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Ministerio de Educación. (2016). *¿Qué son las sesiones de aprendizaje?* <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/cartilla-planificacion-curricular.pdf>

- Ministerio de Educación. (2016). *Modelo de evaluación docente*.
<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenprimariatramo1/edd-nivel-inicial/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Miranda Díaz, L., & Cerna Muñoz, C. (2019). Gestión del clima pedagógico en el aula y desempeño docente. I.E. Víctor André Belaúnde. Trujillo 2018. *YACHAQ*, 1(2), Pág. 13-26. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v1i2.66>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Romero, H. y Palacios, J. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.^a ed.).
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Orlandini, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11828>
- Pacheco, E. (2013). *Definiciones de competencias según diferentes autores*.
<https://es.slideshare.net/elsamariapacheco/definiciones-de-competencia-segn-diferentes-autores>
- Pajuelo, J. (2018). *Clima Organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20GESTION%20DEL%20DESEMPE%20C3%2091O%20DOCENTE%20EN%20EL%20COLEGIO%20HONORES%20DE%20SAN%20MARTIN%20DE%20PORRES%20C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*.
https://www.academia.edu/33429277/LIBRO_DIAGNOSTICO_ORGANIZACIONAL_DARIO_RODRIGUEZ
- Rodriguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*.
https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, C. (2013). *Clima organizacional*. <https://es.slideshare.net/kbuenaver/clima-organizacional-26918308>
- Ronda, G. (2002). *Un concepto de estrategia*. <https://www.gestiopolis.com/un-concepto-de-estrategia/>
- Sabino, C (1992). *El proceso de Investigación*.
http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Silva, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37672>
- Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis*.
<https://asesoresenturismoperu.files.wordpress.com/2016/03/107-josc3a9-supoc3b3mo-empezar-una-tesis.pdf>
- Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración* (6ª ed.).
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (4ª ed.).
<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo->

El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4ª ed.). https://issuu.com/cife/docs/libro_formacion_integral_y_competen

Tupino, M. (2014). *Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional en las I.I.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima; 2014* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

Universidad de León. (2012). Las unidades didácticas. <http://educar.unileon.es/Antigua/Didactic/UD.htm>

Varias, L. (2017). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 27 de Diciembre del distrito de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3816>

Villegas, L (2016). Clima organizacional y realidad educativa: un repensar desde los escenarios de la contemporaneidad. *Revista Arjé*, 10(18), 55-61. <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj18/art06.pdf>

Vygotski, S. (1995). *Obras completas*. Encontrado en La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DE SEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia” Chiclayo 2021?	Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y <u>desempeño docente</u> en la institución Educativa “Santa Cecilia” Chiclayo 2021	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Cecilia”.	V1: Variable Independiente: Clima Organizacional	D1: Estructura organizacional D2: Remuneraciones D3: Responsabilidad D4: Riesgos y toma de decisiones. D5: Apoyo D6: Conflicto	Tipo: Cuantitativo de naturaleza básica. Nivel: Descriptivo correlacional. Métodos: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental de corte transversal o transeccional correlacional
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	V2: Variable dependiente: Desempeño Docente	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Población: 27 Docentes de la Institución Educativa “Santa Cecilia” Muestra: La misma que la población. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes? • ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes? • ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad? • ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 			

ANEXO 02

MATRIZ DE ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021

OBJETIVO GENERAL	Determinar el nivel de clima organizacional
VARIABLES	Clima organizacional
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.
DEFINICIÓN OPERACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus miembros. - Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración. - Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros. - Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones. - Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo. - Nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCIÓN DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Estructura organizacional	* Reglamentos	<ol style="list-style-type: none"> 1 El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena administración. 1 El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión 1 Los instrumentos de gestión es revisado y actualizado anualmente para su aplicación. 	Cuestionario	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

		<ul style="list-style-type: none"> * Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes. 		
	* Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> * Promueve el buen clima institucional, entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia. * Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación. * Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación. * Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa. 		
	* Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> * El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones. * Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde. * Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo. * Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director. 		
	* Especialización	<ul style="list-style-type: none"> * El director participa permanentemente en capacitaciones y actualización. * El director organiza capacitaciones para su personal docente. * El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes. 		
Remuneraciones	* Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> * En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente. * El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes. * El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente. 		

	* Motivación	<ul style="list-style-type: none"> * Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa. * En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos. * En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo. 		
Responsabilidad	* Identifica	<ul style="list-style-type: none"> * El director identifica los problemas existentes en la institución y los resuelve de manera diplomática. * El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos. * El director muestra amabilidad y brinda confianza que la entera comunidad educativa debe tener en él. * El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa. 		
	* Atiende	<ul style="list-style-type: none"> * El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos. * El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos. * Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa. 		
	* Anticipa	<ul style="list-style-type: none"> * El director <u>prevé con anticipación</u> las necesidades básicas de los alumnos y profesores. * El director persuade con anticipación los posibles problemas que se dan en la institución educativa. * El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación. 		
Riesgos y toma de decisiones	* Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> * La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar. * La institución educativa se encuentra preparada para afrontar en caso de ocurrir un sismo de gran escala. * La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo. 		

	* Supervisión	<p>* El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar.</p> <p>* En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.</p> <p>* La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.</p> <p>* La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios, sismos y otros fenómenos naturales.</p>		
Apoyo	* Ayuda	<p>* Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.</p> <p>* Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.</p> <p>* En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades personales.</p>		
	* Relaciones sociales	<p>* Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.</p> <p>* La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.</p> <p>* Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organiza la institución educativa como bueno.</p>		
Conflicto	* Solución	<p>* El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.</p> <p>* El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.</p> <p>* El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.</p> <p>* El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.</p> <p>* El director organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores de la institución educativa</p>		

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021

OBJETIVO GENERAL	Determinar el nivel de desempeño docente.
VARIABLE Y	Desempeño docente
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Habilidad lingüística que tiende a desarrollar las capacidades de organización, estructuración y distribución de las ideas que fomenta la aplicación de las funciones retóricas como la descripción de un parámetro general y todos sus matices.
DEFINICIÓN OPERACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. - Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión la diversidad en todas sus expresiones. - Refiere la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. - Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCIÓN DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	* Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> * Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. * Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. * Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. 	Cuestionario	Siempre
	* Planifica la enseñanza.	* Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

		<ul style="list-style-type: none"> * Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. * Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. * Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. * Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. * Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. * Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. 		
<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Crea un clima propio para el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> * Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. * Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. * Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. * Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. * Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. * Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. * Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. 		

	<p>* Conoce el proceso de enseñanza.</p>	<p>* Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p> <p>* Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>* Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>* Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>* Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>* Utiliza recursos y tecnologías diversas y <u>accesibles</u> así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>* Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>		
	<p>* Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>	<p>* Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, <u>de acuerdo al</u> estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>* Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>* Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>* Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>* Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>		
Participación en la gestión de la	* Participa en la	* Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el		

escuela articulada a la comunidad.	elaboración del PEI.	trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. * Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua. involucrándose activamente en equipo de trabajo. * Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.		
	* Establece relaciones con la comunidad.	* Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. * Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. * Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	* Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	* Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. * Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. * Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.		
	* Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales.	* Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. * Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL



VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Patricia Reyes Burgos
- 1.2. Grado académico: Magister en Psicopedagogía Cognitiva
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- 1.4. Título de la Investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2019.**
- 1.5. Autor del instrumento: Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Docencia Universitaria y Gestión Educativa.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario - "Clima Organizacional"

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Técnicos-Científicos y del tema de estudio					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						965
TOTAL						96.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $96.5 \times 0.20 = 19.3$
 VALORACION CUALITATIVA: 19.3 (Diecinueve con tres décimas)
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2020



 Firma y Posfirma del experto
 DNI: ...16750827

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Filonila Quevedo Herrera
- 1.2. Grado académico:** Magister en humanidades con mención en TESOL
- 1.3. Cargo e institución donde labora:** Docente de Inglés de la Universidad Tecnológica del Perú.
- 1.4. Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5. Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7. Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Clima Organizacional"

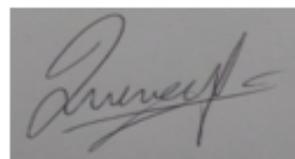
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						937
TOTAL						93.7

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $93.7 \times 0.20 = 18.74$

VALORACION CUALITATIVA: 18.74 (Dieciocho con setenta y cuatro centésimas)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2021



Firma y Posfirma del experto

DNI: 16768891

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Pérez Colina Zulma.
- 1.2 **Grado académico:** Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa.
- 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente en Universidad Señor de Sipán.
- 1.4 **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5 **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6 **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Clima Organizacional"

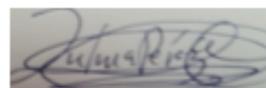
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						980
TOTAL						98

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98 \times 0.20 = 19.6$

VALORACION CUALITATIVA: 19.6 (Diecinueve con seis décimas)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo, 09 de abril del 2021.



.....
**Firma y Posfirma del experto
DNI: 43485972**

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Ada Fernández Sánchez
- 1.2. **Grado académico:** Magister en Ciencias de la educación con mención didáctica en el idioma inglés.
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- 1.4. **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Clima Organizacional"

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	VALORACION				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						94.5
TOTAL						94.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $94.5 \times 0.20 = 18.9$

VALORACION CUALITATIVA: 18.9 (Dieciocho con nueve décimas)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2021



Firma y Posfirma del experto
DNI: 16731133

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Laura Ojeda Caero
- 1.2. **Grado académico:** Magister en Docencia y Gestión Universitaria.
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- 1.4. **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Clima Organizacional"

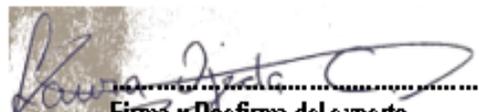
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						955
TOTAL						95.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $95.5 \times 0.20 = 19.1$

VALORACION CUALITATIVA: 19.1 (Diecinueve con una décima)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2021



**Firma y Posfirma del experto
DNI: 16693678**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Patricia Reyes Burgos.
 1.2. Grado académico: Magister en Psicopedagogía Cognitiva.
 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
 1.4. Título de la Investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2019.**
 1.5. Autor del instrumento: Diana Noelia Fernández Castañeda
 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Docencia Universitaria y Gestión Educativa.
 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario - "Desempeño Docente"

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						990
TOTAL						99

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $99 \times 0.20 = 19.8$
 VALORACION CUALITATIVA: 19.8 (Diecinueve con ocho décimas)
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2020


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: ...16750827

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Filonila Quevedo Herrera
- 1.2. **Grado académico:** Magister en humanidades con mención en TESOL
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- 1.4. **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Desempeño Docente"

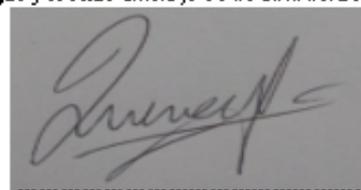
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						97.5
TOTAL						97.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $97.5 \times 0.20 = 19.5$

VALORACION CUALITATIVA: 19.5 (Diecinueve con cinco décimas)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2021



**Firma y Posfirma del experto
DNI: 16768891**

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Pérez Colina Zulma.
- 1.2. **Grado académico:** Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa.
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente en Universidad Señor de Sipán.
- 1.4. **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Desempeño Docente"

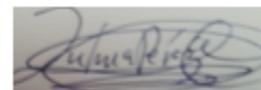
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						10000
TOTAL						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $100 \times 0.20 = 20$

VALORACION CUALITATIVA: 20 (Veinte)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo, 09 de abril del 2021.



.....
Firma y Posfirma del experto
DNI: 43485972

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Ada Fernández Sánchez
- 1.2. **Grado académico:** Magister en Ciencias de la educación con mención didáctica en el idioma inglés.
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- 1.4. **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Desempeño Docente"

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100%
SUB TOTAL						98.5
TOTAL						98.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.5 \times 0.20 = 19.7$

VALORACION CUALITATIVA: 19.7 (Diecinueve con siete décimas)

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2021



Firma y Posfirma del experto
DNI: 16731133

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Laura Eumelia Ojeda Cavero
 1.2. **Grado académico:** Magister en Docencia y Gestión Universitaria.
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente de Inglés de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
 1.4. **Título de la Investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA CECILIA, CHICLAYO 2021.
 1.5. **Autor del instrumento:** Diana Noelia Fernández Castañeda
 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Docencia Universitaria y Gestión Educativo.
 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario - "Desempeño Docente"

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95.5
TOTAL						95.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $95.5 \times 0.20 = 19.1$

VALORACION CUALITATIVA: 19.1 (Diecinueve con un décimo)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Chiclayo 09 de abril del 2021



Firma y Posfirma del experto
DNI: 16693678

Anexo 03

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ORGANIZADO EN VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

- El propósito del presente cuestionario es conocer tu opinión respecto al clima organizacional de la Institución Educativa en donde trabajas.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud lo que piensas.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°		ITEMS	1	2	3	4	5
		DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena administración.					
2		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación					
4		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.					
5	Procedimiento	Promueve el buen clima institucional, entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.					
6		Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.					
7		Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.					
8		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.					
9	Autoridad	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.					
10		Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.					

11		Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.					
12		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director.					
13	Especialización	El director participa permanentemente en capacitaciones y actualización.					
14		El director organiza capacitaciones para su personal docente					
15		El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.					
DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD							
16	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y soluciona de manera diplomática.					
17		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos					
18		El director de muestra amabilidad y brinda confianza que la entera comunidad educativa debe tener en él.					
19		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa					
20	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.					
21		El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos.					
22		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.					
23	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.					
24		El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.					
25		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.					
DIMENSIONES: RIESGO							
26	Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.					
27		La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.					
28		La institución educativa promueve la participa activa en simulacros de sismo.					
29	Supervisión	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar					
30		En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.					

Anexo 03

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ORGANIZADO EN VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

- El propósito del presente cuestionario es conocer tu opinión respecto al clima organizacional de la Institución Educativa en donde trabajas.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud lo que piensas.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°		ITEMS	1	2	3	4	5
		DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena administración.					
2		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación					
4		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.					
5	Procedimiento	Promueve el buen clima institucional, entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.					
6		Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.					
7		Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.					
8		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.					
9	Autoridad	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.					
10		Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.					

11		Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.					
12		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director.					
13	Especialización	El director participa permanentemente en capacitaciones y actualización.					
14		El director organiza capacitaciones para su personal docente					
15		El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.					
DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD							
16	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y soluciona de manera diplomática.					
17		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos					
18		El director de muestra amabilidad y brinda confianza que la entera comunidad educativa debe tener en él.					
19		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa					
20	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.					
21		El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos.					
22		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.					
23	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.					
24		El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.					
25		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.					
DIMENSIONES: RIESGO							
26	Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.					
27		La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.					
28		La institución educativa promueve la participa activa en simulacros de sismo.					
29	Supervisión	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar					
30		En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.					

31		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.				
32		La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios, sismos y otros fenómenos naturales.				
DIMENSIONES: RECOMPENSAS						
33	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.				
34		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.				
35		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.				
36	Motivación	Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa.				
37		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.				
38		En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.				
DIMENSIONES: CALOR Y APOYO						
39	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.				
40		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.				
41		En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades personales.				
42	Relaciones Sociales	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.				
43		La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.				
44		Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.				
DIMENSIONES: CONFLICTOS						
45	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.				
46		El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.				
47		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad				
48		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.				
49		El director organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores de la institución educativa				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

- El propósito del presente cuestionario es conocer tu opinión respecto al desempeño docente.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud lo que piensas.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°		ITEMS	1	2	3	4	5
		DIMENSIONES: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2		Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Planifica la enseñanza	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5		Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6		Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					

9		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
		DIMENSIONES: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Crea un clima Propio para el aprendizaje	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14		Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Conoce el proceso de enseñanza	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					

9		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
		DIMENSIONES: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Crea un clima Propio para el aprendizaje	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14		Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18		Conoce el proceso de enseñanza	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				

19		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20		Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21		Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22		Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23		Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.				
24		Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Evalúa permanentemente el aprendizaje	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26		Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27		Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29		Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
		DIMENSIONES: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				

30	Participa en la elaboración del PEI	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31		Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.				
32		Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
33	Establece relaciones con la comunidad	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34		Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35		Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
		DIMENSIONES: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
36	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
39	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
40		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				